

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



TÔ THỊ XUÂN THỦY

**THỰC TIỄN THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ GIAO KẾT
HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP
Ở TỈNH BÌNH THUẬN**

**ĐỀ ÁN TỐT NGHIỆP THẠC SĨ
LUẬT KINH TẾ**

Bình Thuận - 2025

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



TÔ THỊ XUÂN THỦY

**THỰC TIỄN THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ GIAO KẾT
HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP
Ở TỈNH BÌNH THUẬN**

CHUYÊN NGÀNH LUẬT KINH TẾ

MÃ SỐ: 8380107

ĐỀ ÁN TỐT NGHIỆP THẠC SĨ

**NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:
TS. LÊ NGỌC THẠNH**

Bình Thuận - 2025

NHẬN XÉT CỦA HỘI ĐỒNG XÉT DUYỆT

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Phan Thiết, ngày tháng năm 2025

Hội đồng xét duyệt

LỜI CẢM ƠN

Trong quá trình học tập và rèn luyện tại trường Đại học Phan Thiết, bản thân tôi đã may mắn được quý thầy cô của trường hỗ trợ, tận tình truyền đạt những kiến thức mới, những bài bài học kinh nghiệm quý báu làm nền tảng cho nhận thức phục vụ tốt cho công việc trong tương lai.

Trước hết, tôi xin trân trọng cảm ơn với lòng biết ơn sâu sắc tới quý thầy cô trường Đại học Phan Thiết. Trường đã tổ chức và tạo điều kiện cho tôi có môi trường học tập hiệu quả, được tiếp cận với những kiến thức rất hữu ích đối với học viên chuyên ngành Luật – kinh tế là ngành học mới của trường

Đặc biệt, tôi xin gửi lời tri ân chân thành và trân trọng đến thầy Tiến sĩ Lê Ngọc Thanh - Giảng viên hướng dẫn thực tập tốt nghiệp và viết Đề án tốt nghiệp, người đã tận tâm hướng dẫn, định hướng cho tôi về ý tưởng, kiến thức, để đạt được kết quả tốt nhất trong bài Đề án.

Kính chúc đến thầy Tiến sĩ Lê Ngọc Thanh và quý thầy, cô giáo Trường Đại học Phan Thiết dồi dào sức khỏe và thành công trong sự nghiệp cao quý.

Xin trân trọng cảm ơn!

Học viên

Tô Thị Xuân Thủy

LỜI CAM ĐOAN

Tôi tên: Tô Thị Xuân Thủy

MSSV: 2218380107015

Nội dung Đề án: ***“Thực tiễn thực hiện pháp luật về giao kết hợp đồng lao động trong các doanh nghiệp ở tỉnh Bình Thuận”*** được hoàn thành trên cơ sở nghiên cứu, tổng hợp và do tôi tự thực hiện. Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu độc lập của riêng tôi, kết quả được nêu trong Đề án chưa được công bố trong bất kỳ công trình nghiên cứu khác. Số liệu được trích dẫn có nguồn gốc rõ ràng, theo đúng quy định.

Tôi xin chịu trách nhiệm về kết quả nghiên cứu của mình.

Học viên

Tô Thị Xuân Thủy

TÓM TẮT TIẾNG VIỆT

Trong đời sống con người, giá trị lao động là hoạt động quan trọng nhất vì nó tạo ra của cải vật chất, mang lại các giá trị tinh thần xã hội. Chính nhờ vào sức lao động đã giúp con người tự hoàn thiện chính bản thân mình và giúp xã hội ngày một phát triển. Khi xã hội đạt đến ngưỡng phát triển nhất định sẽ xảy ra sự phân hóa, phân công lao động xã hội. Đó dường như là một quy luật tất yếu và sâu sắc trong quá trình phát triển xã hội.

Để tăng, đảm bảo quyền tự chủ, tự quyết trong doanh nghiệp, Nhà nước đã tạo điều kiện, cho phép tổ chức có quyền tự do tuyển dụng theo nhu cầu thiết thực nhưng phải dựa trên luật định, thông qua việc giao kết HĐLĐ là hình thức phổ biến, phù hợp trong nền kinh tế xã hội hiện nay. Do đó, việc tuyển dụng chủ yếu thông qua HĐLĐ để thiết lập mối quan hệ lao động giữa NLĐ và NSDLĐ bằng sức lao động.

Pháp luật lao động quy định cụ thể các quyền và nghĩa vụ trong quan hệ lao động giữa NLĐ và NSDLĐ, các nguyên tắc, tiêu chuẩn... để nhằm quản lý và thúc đẩy sản xuất phát triển. Ngoài ra, trong quan hệ lao động việc giao kết HĐLĐ là một phần quan trọng, là hình thức ban đầu chủ yếu làm phát sinh quan hệ lao động và các tranh chấp lao động (nếu có).

HĐLĐ là công cụ pháp lý quan trọng để xác lập mối quan hệ lao động giữa NSDLĐ và NLĐ. GKHLĐ được xem là vấn đề chính nhằm phát sinh quan hệ lao động, được thừa nhận bằng pháp luật trong nước và hệ thống pháp luật trên toàn thế giới. Tuy nhiên trong quá trình giao kết còn thiếu sự chặt chẽ, thống nhất và đồng bộ trong hệ thống pháp luật. Thực tế cho thấy, vẫn còn khá nhiều tranh chấp HĐLĐ phát sinh trong các doanh nghiệp. Qua việc nghiên cứu đề tài, Đề án góp phần giúp đọc giả hiểu rõ hơn về việc giao kết trong hợp đồng theo BLLĐ năm 2019, mục tiêu, quan điểm, phương hướng hoàn thiện về pháp luật HĐLĐ nhằm bảo vệ quyền, lợi ích của NLĐ, NSDLĐ, cũng như lợi ích của Nhà nước.

Từ khóa: Người lao động, người sử dụng lao động, pháp luật Việt Nam, hợp

đồng lao động, giao kết hợp đồng lao động.

ABSSTRACT

In human life, labor value is the most important activity because it creates material wealth and brings social spiritual values. It is thanks to labor that helps people perfect themselves and helps society develop day by day. When society reaches a certain level of development, there will be differentiation and division of social labor. That seems to be an inevitable and profound rule in the process of social development.

To increase and ensure autonomy and self-determination in enterprises, the State has created conditions, allowing organizations to have the right to freely recruit according to practical needs but must be based on the law, through the signing of labor contracts, which is a popular and suitable form in the current socio-economic situation. Therefore, recruitment is mainly through labor contracts to establish labor relations between employees and employers through labor.

Labor law specifically stipulates the rights and obligations in labor relations between employees and employers, principles, standards, etc. to manage and promote production development. In addition, in labor relations, the conclusion of labor contracts is an important part, the main initial form that gives rise to labor relations and labor disputes (if any). Labor contracts are an important legal tool to establish labor relations between employers and employees. Labor contracts are considered the main issue to give rise to labor relations, recognized by domestic law and the legal system worldwide. However, in the process of conclusion, there is still a lack of strictness, unity and synchronization in the legal system. In reality, there are still many labor contract disputes arising in enterprises. Through the research of the topic, the Project contributes to helping readers better understand the conclusion of contracts according to the 2019 Labor Code, the goals, viewpoints, and directions for improving the Labor Contract Law to protect the rights and interests of employees, employers, as well as the interests of the State.

Keywords: Employees, employers, Vietnamese law, labor contracts, conclusion of labor contracts.

MỤC LỤC

LỜI CẢM ƠN	iv
LỜI CAM ĐOAN	v
TÓM TẮT TIẾNG VIỆT	vi
ABSSTRACT.....	viii
MỤC LỤC	x
DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT	xiii
PHẦN MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài.....	1
2. Tình hình nghiên cứu	2
3. Mục đích nghiên cứu của đề án.....	3
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	4
5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu	4
6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của đề án	5
7. Cơ cấu của đề án.....	5
CHƯƠNG 1. KHÁI QUÁT VỀ GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ PHÁP LUẬT VỀ GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG.....	7
1.1. Khái quát về giao kết hợp đồng lao động.....	7
1.1.1. Khái niệm về giao kết hợp đồng lao động.....	7
1.1.2. Đặc điểm của giao kết hợp đồng lao động.....	8
1.1.3. Ý nghĩa của giao kết hợp đồng lao động.....	10
1.2. Quy định pháp luật về giao kết hợp đồng lao động	11
1.2.1. Quy định pháp luật về nguyên tắc, chủ thể giao kết hợp đồng lao động.....	12

1.2.2. <i>Quy định pháp luật về nội dung, hình thức, loại hợp đồng giao kết</i>	17
1.2.3. <i>Quy định pháp luật về giải quyết tranh chấp trong thực hiện giao kết hợp đồng lao động</i>	25
KẾT LUẬN CHƯƠNG 1	27
CHƯƠNG 2. THỰC TIỄN THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP Ở TỈNH BÌNH THUẬN	28
2.1. Khái quát tình hình kinh tế - xã hội và lao động trong các doanh nghiệp ở tỉnh Bình Thuận	28
2.2. Kết quả thực hiện pháp luật về giao kết hợp đồng lao động trong các doanh nghiệp ở tỉnh Bình Thuận	29
2.2.1. <i>Thực tiễn thực hiện pháp luật về nguyên tắc, chủ thể giao kết hợp đồng lao động</i>	30
2.2.2 <i>Thực tiễn thực hiện pháp luật về nội dung, hình thức, loại hợp đồng giao kết</i>	35
KẾT LUẬN CHƯƠNG 2	59
CHƯƠNG 3. KIẾN NGHỊ MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT, NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP Ở TỈNH BÌNH THUẬN	60
3.1. Những yêu cầu đặt ra cho việc hoàn thiện quy định pháp luật về giao kết hợp đồng lao động từ thực tiễn thực hiện trong các doanh nghiệp ở tỉnh Bình Thuận	60
3.1.1. <i>Hoàn thiện pháp luật về giao kết hợp đồng lao động, đảm bảo quyền tự do thỏa thuận các bên trong giao kết hợp đồng lao động</i>	60

3.1.2. <i>Đảm bảo phù hợp với những đặc điểm của thị trường lao động ở tỉnh Bình Thuận.....</i>	62
3.1.3. <i>Đảm bảo hội nhập với nền kinh tế thế giới trong lĩnh vực lao động.....</i>	63
3.2. Kiến nghị một số giải pháp nhằm hoàn thiện các quy định pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện các quy định pháp luật về giao kết hợp đồng lao động ở tỉnh Bình Thuận.....	64
3.2.1. <i>Kiến nghị một số giải pháp nhằm hoàn thiện các quy định pháp luật về giao kết hợp đồng lao động.....</i>	64
3.2.2. <i>Kiến nghị một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện quy định pháp luật về giao kết hợp đồng lao động ở tỉnh Bình Thuận.....</i>	73
KẾT LUẬN CHƯƠNG 3	77
KẾT LUẬN	78
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	79

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

STT	Từ viết tắt	Chú thích
1	BLLĐ	Bộ luật lao động
2	NLĐ	Người lao động
3	NSDLĐ	Người sử dụng lao động
4	HĐLĐ	Hợp đồng lao động
5	QHLĐ	Quan hệ lao động
6	TCLĐ	Tranh chấp lao động
7	ILO	Tổ chức Lao động quốc tế
8	GKHĐLĐ	Giao kết hợp đồng lao động
9	ATLĐ	An toàn lao động
10	VSLĐ	Vệ sinh lao động
11	DN	Doanh nghiệp
12	BHXH	Bảo hiểm xã hội
13	BHYT	Bảo hiểm y tế
14	BHTN	Bảo hiểm thất nghiệp
15	TNHH	Trách nhiệm hữu hạn

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

HĐLĐ là công cụ pháp lý quan trọng để xác lập mối quan hệ lao động giữa NSDLĐ và NLĐ. GKHĐLĐ được coi là vấn đề trung tâm trong mối quan hệ lao động. Việc GKHĐLĐ không chỉ là nghĩa vụ pháp lý theo quy định của Bộ luật Lao động mà còn có ý nghĩa quan trọng để bảo vệ quyền lợi của cả NLĐ và NSDLĐ. Một HĐLĐ rõ ràng, minh bạch sẽ tạo ra một nền tảng vững chắc cho mối quan hệ lao động, thúc đẩy sự phát triển bền vững của doanh nghiệp và bảo vệ quyền lợi của người lao động.

Tuy nhiên, trong quá trình GKHĐLĐ tại các doanh nghiệp cho thấy quy định pháp luật về GKHĐLĐ còn có những nội dung chưa thực sự minh bạch, hợp lý và khả thi. Thực tế áp dụng HĐLĐ tại doanh nghiệp còn nhiều vướng mắc, bất cập; dẫn đến phát sinh tranh chấp về HĐLĐ tại các doanh nghiệp.

Bên cạnh những thành công về kinh tế đã đạt được thì thực tiễn thực hiện pháp luật về GKHĐLĐ trong các doanh nghiệp ở tỉnh Bình Thuận cho thấy còn có những khó khăn nhất định, ảnh hưởng đến việc xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định trong các doanh nghiệp. Vì vậy, vấn đề đặt ra tại tỉnh Bình Thuận trong những năm tiếp theo, tiếp tục nghiên cứu, tham gia hoàn thiện các chính sách pháp luật có liên quan trực tiếp đến NLĐ; tập trung thực hiện chương trình nâng cao chất lượng thương lượng, ký kết và thực hiện có hiệu quả HĐLĐ; chủ động phối hợp, tăng cường kiểm tra, giám sát việc thực hiện pháp luật về GKHĐLĐ; để giảm thiểu những tranh chấp lao động giữa doanh nghiệp với NLĐ trong quá trình thực hiện HĐLĐ.

Xuất phát từ yêu cầu đòi hỏi thực tế của HĐLĐ nói chung, đặc biệt là GKHĐLĐ nói riêng và thực tiễn trong các doanh nghiệp ở tỉnh Bình Thuận, học viên chọn đề tài ***“Thực tiễn thực hiện pháp luật về giao kết hợp đồng lao động trong các doanh nghiệp ở tỉnh Bình Thuận”*** làm đề án tốt nghiệp Chương trình Thạc sĩ Luật Kinh tế.

2. Tình hình nghiên cứu

Nghiên cứu pháp luật về GKHĐLĐ đang trở thành một lĩnh vực quan trọng, phản ánh sự phát triển của thị trường lao động và yêu cầu bảo vệ quyền lợi của NLĐ. Là một trong những vấn đề cơ bản của pháp luật lao động nói chung, HĐLĐ và GKHĐLĐ đã được các nhà khoa học quan tâm nghiên cứu ở các mức độ khác nhau.

- Bài viết “Giao kết hợp đồng lao động theo Bộ luật Lao động 2012 từ quy định đến nhận thức và thực tiễn” của tác giả Nguyễn Hữu Chí đăng trên Tạp chí Luật học số 3/2013 đã khảo sát thực tiễn áp dụng quy định pháp luật về giao kết hợp đồng lao động theo Bộ luật Lao động 2012 và đưa ra một số đề xuất hoàn thiện pháp luật liên quan.

- Luận văn Thạc sĩ Luật Kinh tế “Pháp luật về giao kết hợp đồng lao động và thực tiễn thực hiện trong các doanh nghiệp ở Đà Nẵng” của Nguyễn Văn Minh thực hiện năm 2014 tại Khoa Luật Đại học Quốc gia Hà Nội đã khái quát về hợp đồng lao động, giao kết hợp đồng lao động; phân tích thực trạng pháp luật về giao kết hợp đồng lao động. Trên cơ sở đó, tác giả đã đề xuất những kiến nghị nhằm hoàn thiện các quy định pháp luật nói trên từ thực tiễn tại các doanh nghiệp ở thành phố Đà Nẵng.

- Bài viết “Hoàn thiện pháp luật về giao kết hợp đồng lao động ở Việt Nam” của tác giả Bùi Thị Huyền được đăng trên Tạp chí Dân chủ và Pháp luật số tháng 8/2019 đã trao đổi và đánh giá về thực trạng giao kết hợp đồng lao động theo pháp luật Việt Nam tại thời điểm; từ đó đã đề xuất một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về vấn đề này.

- Luận văn Thạc sĩ Luật Kinh tế “Pháp luật về giao kết hợp đồng lao động và thực tiễn thi hành tại các doanh nghiệp ở tỉnh Nghệ An” của Nguyễn Hà Linh thực hiện năm 2021 tại Trường Đại học Luật Hà Nội đã nghiên cứu các nội dung liên quan đến giao kết hợp đồng lao động theo Bộ luật Lao động 2019, đồng thời gắn với thực tiễn thi hành tại các doanh nghiệp ở tỉnh Nghệ An. Trên cơ sở đó, tác giả

đã đưa ra một số đề xuất nhằm hoàn thiện pháp luật, cũng như nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về giao kết hợp đồng lao động.

- Bài viết “Hoàn thiện quy định của pháp luật về giao kết hợp đồng lao động thông qua phương tiện điện tử” của tác giả Nguyễn Thị Tố Như đăng trên Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp số 19 (467), tháng 10/2022 đã trình bày về giao kết hợp đồng lao động thông qua phương tiện điện tử; đưa ra kết luận rằng để hiện thực hóa việc triển khai hình thức giao kết này, các quy định của pháp luật liên quan cần phải được hoàn thiện nhằm tạo cơ sở pháp lý đầy đủ và phù hợp với thực tế.

Bên cạnh các bài viết và luận văn đã nêu, nội dung lý luận liên quan đến giao kết hợp đồng lao động cũng đã được đề cập trong các giáo trình “Luật Lao động Việt Nam” của Trường Đại học Luật Hà Nội (2020), Nhà xuất bản Công an nhân dân; giáo trình Luật lao động của Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh (2020), Nhà xuất bản Hồng Đức - Hội luật gia Việt Nam.

Các công trình nêu trên là các tài liệu tham khảo hết sức quý giá để tác giả chất lọc, kế thừa để tiếp tục nghiên cứu, hoàn thành Đề án. Tuy nhiên, theo tác giả được biết, đến nay, chưa có nghiên cứu về thực tiễn GKHĐLĐ tại các doanh nghiệp ở tỉnh Bình Thuận trên cả bình diện lý luận và thực tiễn.

3. Mục đích nghiên cứu của đề án

Đề án đặt mục tiêu đưa ra đề xuất hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về GKHĐLĐ trên cơ sở phân tích những vấn đề chung và các quy định pháp luật về GKHĐLĐ; phân tích thực tiễn thực hiện GKHĐLĐ tại các doanh nghiệp ở tỉnh Bình Thuận.

Với mục đích nghiên cứu như trên, học viên tập trung vào giải quyết những nhiệm vụ nghiên cứu chính sau:

- Làm rõ những vấn đề chung về GKHĐLĐ: Khái niệm, đặc điểm, vai trò...
- Phân tích thực trạng quy định của BLLĐ hiện hành về GKHĐLĐ;

- Phân tích thực tiễn thực hiện GKHĐLĐ trong các doanh nghiệp ở tỉnh Bình Thuận;

- Đưa ra phương hướng và đề xuất hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về GKHĐLĐ.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

- **Đối tượng nghiên cứu của đề án:** Đề án có đối tượng nghiên cứu là các quy định của pháp luật về GKHĐLĐ và thực tiễn thực hiện GKHĐLĐ trong các doanh nghiệp ở tỉnh Bình Thuận thông qua một số tình huống pháp lý.

- **Phạm vi nghiên cứu của đề án:** Đề án nghiên cứu từ góc độ ứng dụng đối với pháp luật về GKHĐLĐ.

Đề tập trung vào thực hiện các mục tiêu, nhiệm vụ nghiên cứu trọng tâm; đề án giới hạn không nghiên cứu về thử việc, sửa đổi HĐLĐ đã giao kết, thực hiện HĐLĐ, giải quyết tranh chấp HĐLĐ nói chung và tranh chấp liên quan GKHĐLĐ từ thực tiễn thực hiện trong các doanh nghiệp trên tỉnh Bình Thuận.

Phạm vi không gian: Tại một số doanh nghiệp hoạt động ở tỉnh Bình Thuận.

Phạm vi thời gian: Từ năm 2023 đến năm 2025

5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

Để giải quyết các yêu cầu mà đề tài đặt ra, đề án đã sử dụng các phương pháp nghiên cứu sau đây:

Phương pháp luận chủ nghĩa duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử của triết học Mác - Lê Nin, tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng Nhà nước Pháp quyền XHCN; đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về xây dựng Nhà nước Pháp quyền nói chung, về pháp luật thực hiện giao kết hợp đồng lao động.

Ngoài ra, đề án còn sử dụng một số phương pháp nghiên cứu cụ thể sau:

Phương pháp tổng hợp, phương pháp phân tích được sử dụng trong Chương 1 khi nghiên cứu những vấn đề chung về GKHĐLĐ và đánh giá quy định của BLLĐ hiện hành về GKHĐLĐ.

Phương pháp phân tích được sử dụng tại Chương 2 khi nghiên cứu đánh giá pháp luật về GKHĐLĐ từ thực tiễn thực hiện trong các doanh nghiệp ở tỉnh Bình Thuận.

Phương pháp tổng hợp được sử dụng tại Chương 3 khi đưa ra đề xuất hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về GKHĐLĐ.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của đề án

Đề án góp phần làm rõ hơn chế định thực hiện GKHĐLĐ thông qua việc nghiên cứu và hệ thống một cách toàn diện và hệ thống pháp luật về GKHĐLĐ.

Đề án đi sâu vào phân tích, đánh giá thực trạng pháp luật về thực hiện GKHĐLĐ và thực tiễn triển khai trong các doanh nghiệp ở tỉnh Bình Thuận.

Đề án đã đưa một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện quy định pháp luật về GKHĐLĐ.

Đề án có thể làm nguồn tài liệu tham khảo cho các cơ quan, cá nhân làm chính sách, xây dựng pháp luật, đặc biệt, là trong lĩnh vực lao động - việc làm. Kết quả nghiên cứu của đề án có thể sử dụng làm tài liệu phục vụ và nghiên cứu cho sinh viên, học sinh ngành luật và không chuyên luật, cũng có thể sử dụng làm tài liệu tham khảo cho các nhà nghiên cứu, những nhà hoạch định chính sách và những ai quan tâm đến pháp luật về GKHĐLĐ.

7. Cơ cấu của đề án

Ngoài Phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, đề án được chia làm 3 chương:

Chương 1. Khái quát về giao kết hợp đồng lao động và pháp luật về giao kết hợp đồng lao động.

Chương 2. Thực tiễn thực hiện pháp luật về giao kết hợp đồng lao động trong các doanh nghiệp ở tỉnh Bình Thuận.

Chương 3. Kiến nghị một số giải pháp hoàn thiện pháp luật, nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về giao kết hợp đồng lao động trong các doanh nghiệp ở tỉnh Bình Thuận.

CHƯƠNG 1. KHÁI QUÁT VỀ GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ PHÁP LUẬT VỀ GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

1.1. Khái quát về giao kết hợp đồng lao động

1.1.1. Khái niệm về giao kết hợp đồng lao động

Điều 13 Bộ luật Lao động 2019 đưa ra khái niệm: “HĐLĐ là sự thỏa thuận giữa NLĐ và NSDLĐ về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ lao động”.

Khác với quy định trong BLLĐ 2012 với cụm từ “việc làm có trả lương”, khái niệm này đã thay bằng cụm từ “việc làm có trả công, tiền lương” để mở rộng phạm vi nội dung của HĐLĐ, chỉ cần nội dung là việc làm có trả công cũng là một dấu hiệu thỏa mãn tiêu chí nội dung HĐLĐ thay vì chỉ là trả lương như trước kia. Điều này cũng là hoàn toàn phù hợp với một quy định rất mới mẻ, có tính đột phá về nhận diện HĐLĐ được đề cập ngay tại Điều 15 BLLĐ 2019: “Trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là hợp đồng lao động”. Như vậy, HĐLĐ là sự thỏa thuận trên nguyên tắc bình đẳng, tự nguyện giữa NLĐ và NSDLĐ về các nội dung của hợp đồng. Trong đó, NLĐ chịu sự quản lý của NSDLĐ, cam kết làm một hoặc một số công việc để được trả công, hưởng lương và thực hiện các quyền, nghĩa vụ theo thỏa thuận.

Giao kết HĐLĐ được hiểu là quá trình thỏa thuận giữa NLĐ và NSDLĐ để tiến tới ký kết HĐLĐ. GKHĐLĐ là một phần thiết yếu trong mối quan hệ lao động, được thiết kế để bảo vệ quyền lợi của cả người lao động và người sử dụng lao động. Hiểu rõ và thực hiện đúng quy định về GKHĐLĐ giúp các bên thực hiện đúng và đầy đủ các nghĩa vụ của mình, đồng thời giảm thiểu các tranh chấp lao động.

GKHĐLĐ là giai đoạn khởi đầu cho sự hợp tác của các bên để tiến tới sự thống nhất ý chí nhằm tạo lập quan hệ lao động. Vì vậy, “để xác lập được một quan hệ lao động hài hòa, ổn định trên cơ sở tôn trọng lẫn nhau, các bên cần phải có ý

thức và thiện chí đặc biệt là ý thức pháp luật và thiện chí khi thương lượng”¹. Về bản chất, GKHĐLĐ có sự tương đồng khá lớn với giao kết hợp đồng dân sự là có sự thỏa thuận, trong đó, các bên bày tỏ và thống nhất ý chí nhằm hướng tới những lợi ích nhất định. Tuy nhiên, HĐLĐ có những đặc trưng riêng như: Đối tượng của HĐLĐ là việc làm có trả lương; thường do đích danh người ký thực hiện; thỏa thuận của các bên bị giới hạn pháp lý nhất định, ở đó quyền tối thiểu có thể cao hơn nhưng nghĩa vụ là tối đa, thỏa thuận chỉ được thấp hơn; HĐLĐ được thực hiện trong thời gian liên tục hoặc có thời hạn hoặc vô thời hạn, bởi đây là việc giao kết thực hiện thỏa thuận mua bán hàng hóa đặc biệt là sức lao động, vì vậy, pháp luật về HĐLĐ phải đưa ra những quy định mang tính hợp lý hơn, trong đó, bên bán sẽ được quan tâm nhiều hơn trong việc nghiên cứu và đưa ra quy định luật áp dụng nhằm tạo thế “cân bằng” tương đối giữa họ với bên mua. Như vậy, có thể khái quát rằng GKHĐLĐ là việc bên bán và bên mua cùng thương lượng, thỏa thuận về các điều kiện đặt ra và hai bên thống nhất các cam kết thực hiện bằng các điều khoản thể hiện trên HĐLĐ².

1.1.2. Đặc điểm của giao kết hợp đồng lao động

HĐLĐ trước tiên, là một loại hợp đồng dân sự, do vậy, loại hợp đồng này chứa đựng đầy đủ đặc điểm, bản chất của hợp đồng, đó là sự thỏa thuận dựa trên cơ sở tự nguyện, bình đẳng của các chủ thể. Tuy nhiên, sức lao động (được xem là đối tượng của hợp đồng) là loại hàng hóa đặc thù, hơn nữa trong quan hệ lao động, NLĐ còn phải chịu sự quản lý và phụ thuộc vào NSĐLĐ nên ngoài những đặc điểm chung vốn có của một loại hợp đồng dân sự, HĐLĐ mang một số đặc điểm cơ bản sau đây: (i) Trong HĐLĐ có sự phụ thuộc pháp lý của người lao động với người sử dụng lao động; HĐLĐ là loại hợp đồng mang yếu tố quản lý. Đặc điểm này của HĐLĐ là yếu tố chính được lấy làm căn cứ để phân biệt với các loại hợp đồng khác. Đây là đặc trưng được coi là tiêu biểu nhất của HĐLĐ mà các hệ thống pháp luật

¹ Nguyễn Hữu Chí (2002), Hợp đồng lao động trong cơ chế thị trường ở Việt Nam. Luận án Tiến sĩ luật học, Đại học Luật Hà Nội

² Bùi Thị Huyền (2019), Hoàn thiện pháp luật về giao kết hợp đồng lao động ở Việt Nam. Tạp chí Dân chủ và Pháp luật số tháng 8/2019.

khác nhau đều thừa nhận; (ii) Đối tượng của HĐLĐ là việc làm có trả công, tiền lương. HĐLĐ là loại hợp đồng gắn liền với thị trường lao động. Thị trường lao động được hiểu là một cơ chế hoạt động tương hỗ giữa NSDLĐ và NLĐ trong một không gian kinh tế xác định, thể hiện những quan hệ kinh tế và pháp lý giữa họ với nhau. Thị trường lao động là tập hợp giữa những quan hệ kinh tế, pháp lý, xuất hiện giữa người sở hữu sức lao động và người sử dụng nó (người thuê lao động) về vấn đề chỗ làm việc cụ thể, nơi mà hàng hóa và dịch vụ sẽ được làm ra. Như vậy, thị trường lao động là vị trí địa lý giữa người bán sức lao động và người mua sức lao động gặp gỡ, trao đổi trên thị trường. Trong đó, HĐLĐ là một hình thức pháp lý cơ bản gắn liền với thị trường lao động đó, gắn với quá trình mua bán, sử dụng sức lao động của các bên. Trong HĐLĐ các bên hướng đến việc sử dụng sức lao động của NLĐ, các chủ thể hướng đến lợi ích đạt được trong quá trình sử dụng sức lao động đó và yếu tố việc làm, tiền lương là những yếu tố cơ bản gắn kết chặt chẽ với NLĐ, NSDLĐ trong HĐLĐ và thị trường lao động đó; (iii) HĐLĐ do đích danh NLĐ thực hiện; trong HĐLĐ người lao động là người giao kết và thực hiện hợp đồng không được giao cho người khác nếu không có sự đồng ý của NSDLĐ; (iv) HĐLĐ được thực hiện liên tục trong thời gian nhất định hay vô hạn định. Thời hạn của hợp đồng có thể được xác định ngay trong nội dung của hợp đồng, là ngày mà hợp đồng có hiệu lực cho tới một thời điểm nào đó.

Những đặc điểm nêu trên của HĐLĐ dẫn đến những đặc điểm của GKHĐLĐ như quá trình NLĐ và NSDLĐ thương lượng, thỏa thuận về các điều kiện đặt ra cụ thể là:

Thứ nhất, tính tự nguyện và song vụ: Cả hai bên (NLĐ và NSDLĐ) đều phải tự nguyện tham gia GKHĐLĐ, không có sự ép buộc hay cưỡng bức. GKHĐLĐ bao gồm hai bên: NLĐ và NSDLĐ. Mỗi bên đều có quyền và nghĩa vụ nhất định mà họ phải thực hiện theo thỏa thuận trong HĐLĐ.

Thứ hai, tính pháp lý: Quá trình GKHĐLĐ phải tuân thủ các quy định của pháp luật về lao động. GKHĐLĐ là một giao dịch pháp lý, có thể được thực hiện và

bảo vệ bởi pháp luật. Điều này có nghĩa là các quyền và nghĩa vụ của các bên sẽ được xác định và thực thi theo quy định của pháp luật lao động.

GKHĐLĐ bao gồm việc đảm bảo rằng các điều khoản trong hợp đồng không trái với quy định pháp luật bao gồm: (i) Hình thức: HĐLĐ có thể được lập bằng văn bản hoặc bằng lời nói, nhưng hợp đồng bằng văn bản thường được ưu tiên vì tính minh bạch và dễ dàng trong việc xác minh; (ii) Thời hạn: HĐLĐ có thể có thời hạn xác định (hợp đồng có thời hạn) hoặc không xác định (hợp đồng không thời hạn). Thời hạn hợp đồng ảnh hưởng đến quyền lợi và nghĩa vụ của NLĐ và NSĐLĐ; (iii) Hiệu lực: HĐLĐ có hiệu lực từ thời điểm ký kết, trừ khi có quy định khác trong hợp đồng. Những đặc điểm này giúp đảm bảo sự công bằng và minh bạch trong quan hệ lao động, bảo vệ quyền lợi của cả NLĐ và NSĐLĐ.

1.1.3. Ý nghĩa của giao kết hợp đồng lao động

Ý nghĩa của GKHĐLĐ xuất phát từ ý nghĩa quan trọng của HĐLĐ.

Thứ nhất, HĐLĐ là hình thức pháp lý của sự thoả thuận giữa các bên trong quan hệ lao động. HĐLĐ ghi nhận những cam kết làm cơ sở cho việc thực hiện và đảm bảo các quyền, nghĩa vụ của các bên. Các cam kết là cơ sở căn bản thể hiện ý chí của các bên. Nó thể hiện sự bình đẳng, tự do của NLĐ và NSĐLĐ trong quá trình xác lập và duy trì mối quan hệ lao động.

Một HĐLĐ rõ ràng giúp cả hai bên hiểu rõ các điều khoản và điều kiện làm việc, từ đó giảm thiểu sự hiểu lầm. Sự minh bạch trong HĐLĐ cũng tạo ra niềm tin giữa NLĐ và NSĐLĐ.

Bên cạnh đó, GKHĐLĐ có ý nghĩa khuyến khích cam kết và trách nhiệm từ phía NLĐ. Khi đã ký kết HĐLĐ, NLĐ thường có xu hướng làm việc chăm chỉ hơn vì họ cảm thấy có trách nhiệm với công việc và tổ chức. HĐLĐ cũng có thể bao gồm các điều khoản khuyến khích hiệu suất làm việc, như thưởng cho hiệu quả công việc.

Thứ hai, HĐLĐ là cơ sở để giải quyết các chế độ liên quan đến NLĐ, đặc biệt là chế độ BHXH, bởi vì các yếu tố về tiền lương thể hiện trong HĐLĐ là điều kiện quan trọng để xác định mức đóng BHXH của NLĐ và được sử dụng như là cơ sở căn bản để tính toán mức đóng và mức hưởng các chế độ BHXH của NLĐ. Vì vậy, NLĐ cần phải ký HĐLĐ để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của mình.

HĐLĐ xác định rõ ràng quyền lợi và nghĩa vụ của NLĐ, giúp họ được bảo vệ trong quá trình làm việc. Các điều khoản về lương, thời gian làm việc, nghỉ phép và các phúc lợi khác sẽ được ghi rõ, giảm thiểu rủi ro bị lạm dụng.

HĐLĐ cũng quy định trách nhiệm của NSDLĐ, từ việc trả lương đúng hạn đến việc đảm bảo môi trường làm việc an toàn. NSDLĐ có thể bị truy cứu trách nhiệm nếu vi phạm các điều khoản đã thỏa thuận.

Thứ ba, HĐLĐ là cơ sở pháp lý căn bản để giải quyết các bất đồng, tranh chấp giữa hai bên trong quan hệ lao động. Đặc biệt, HĐLĐ bằng văn bản vừa đóng vai trò là chứng cứ, vừa đóng vai trò là “quy phạm” để giải quyết các vụ việc tranh chấp. Đồng thời, HĐLĐ là một trong những cơ sở pháp lý quan trọng để Nhà nước kiểm tra giám sát việc thực hiện pháp luật lao động.

1.2. Quy định pháp luật về giao kết hợp đồng lao động

Pháp luật về GKHĐLĐ là hệ thống quy phạm pháp luật do cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành, điều chỉnh quá trình NLĐ và NSDLĐ bày tỏ ý chí nhằm đi đến việc xác lập quan hệ lao động. Pháp luật lao động không quy định về trình tự, thủ tục GKHĐLĐ, mà chỉ đặt ra khung pháp lý buộc các bên phải tuân theo khi giao kết. Đó là các quy định về nguyên tắc, chủ thể, hình thức, nội dung, loại hợp đồng khi thực hiện GKHĐLĐ. Pháp luật về GKHĐLĐ đã tạo ra hành lang pháp lý cho các bên khi xác lập các quyền và nghĩa vụ của NLĐ và NSDLĐ. Quy định về GKHĐLĐ được đưa ra ở Mục 1 Chương 3 BLLĐ năm 2019.

1.2.1. Quy định pháp luật về nguyên tắc, chủ thể giao kết hợp đồng lao động

Thứ nhất, về nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động

Khoản 2 Điều 13 Bộ luật Lao động 2019 quy định: “Trước khi nhận người lao động vào làm việc thì NSDLĐ phải GKHĐLĐ với NLĐ”. Trước đây, theo khoản 1 Điều 18 BLLĐ năm 2012 “Trước khi nhận NLĐ vào làm việc, NSDLĐ và NLĐ phải trực tiếp GKHĐLĐ”, quy định này được sửa đổi bởi hình thức tuyển dụng lao động không còn bị bó hẹp như cách truyền thống giữa hai bên chủ thể nữa mà còn có thể thông qua những hình thức khác như thông qua bên các đơn vị khác khi cần.

Theo Điều 15 BLLĐ năm 2019 nguyên tắc GKHĐLĐ bao gồm:

Một là, về nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực

Đây là nguyên tắc cơ bản khi GKHĐLĐ nói riêng và xác lập các giao dịch dân sự nói chung. Nội dung nguyên tắc này đã được quy định tại Điều 3 Bộ luật Dân sự năm 2015. Trong một giao dịch hợp đồng, các bên trong giao dịch đều phải xuất phát từ sự tự nguyện, không bị ép buộc, cưỡng ép. Mọi hành vi dụ dỗ, chèn ép gây nên sự mất bình đẳng, không tự nguyện đều là vi phạm nguyên tắc khi giao kết hợp đồng. Chính vì vậy, các bên khi GKHĐLĐ đều phải có quyền thể hiện ý chí của mình, sau đó cùng thỏa thuận, thống nhất.

Tuy nhiên, khoản 4 Điều 18 BLLĐ năm 2019 cũng quy định trường hợp GKHĐLĐ với NLĐ từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi phải được sự đồng ý của người đại diện theo pháp luật của NLĐ. Như vậy, trong trường hợp này thì nguyên tắc tự nguyện không phải là tuyệt đối bởi các chủ thể trong quan hệ HĐLĐ vẫn phải bị chi phối bởi ý chí của bên thứ ba. Điều này có thể được giải thích do giao kết HĐLĐ là hình thức giao kết đặc thù khác với các hình thức giao kết khác, vì thế, việc biểu hiện tự nguyện, bình đẳng, thiện chí ở đây chỉ mang tính tương đối.

Hai là, về nguyên tắc tự do GKHĐLĐ nhưng không được trái pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội

Nội dung nguyên tắc này thể hiện các bên trong quan hệ lao động có quyền tự do thỏa thuận các nội dung trong hợp đồng, tuy nhiên không được trái với các quy định của pháp luật. Điều này cũng phù hợp với nguyên tắc pháp chế xã hội chủ nghĩa được quy định tại Hiến pháp năm 2013, khi tham gia GKHĐLĐ các bên phải tuân thủ pháp luật. Các thỏa thuận trong HĐLĐ cũng không được trái với các đạo đức xã hội. Nguyên tắc không trái đạo đức xã hội cũng là một trong những nguyên tắc cơ bản của pháp luật dân sự được quy định tại khoản 2 Điều 3 Bộ luật Dân sự năm 2015. Điều này có nghĩa là nội dung của HĐLĐ không được vi phạm đạo đức, thuần phong mỹ tục, không được xâm phạm vào các giá trị truyền thống tốt đẹp của dân tộc. Các thỏa thuận trong HĐLĐ cũng không được trái với thỏa ước lao động tập thể. Căn cứ Điều 75 BLLĐ năm 2019 quy định như sau: 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. 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, có thể hiểu 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.

Quy định về việc các thỏa thuận trong HĐLĐ cũng đồng thời không được trái với thỏa ước lao động tập thể, tức là, mọi quyền lợi, thỏa thuận theo hợp đồng không được thấp hơn những quyền lợi mà thỏa ước lao động tập thể đã xác lập cũng thể hiện tính tương đối của nguyên tắc GKHĐLĐ. Thỏa ước lao động tập thể được xem là những thỏa thuận chung nhất, cơ bản nhất và đạt được nhất trí cao nhất của tập thể người lao động, vì thế, nó mang tính “đại diện” rất cao. Chính vì lẽ đó, pháp luật quy định việc GKHĐLĐ không được thấp hơn quyền lợi đã thỏa thuận tại thỏa ước lao động tập thể nhằm bảo vệ NLĐ vì họ thường ở vị thế thứ yếu bởi cái họ có

duy nhất là sức lao động còn bên sử dụng lao động lại nắm nhiều lợi thế hơn khi họ là người trả lương, là người quản lý, nắm vốn và khoa học công nghệ trong tay, họ cũng là người có quyền tổ chức hoạt động kinh doanh cũng như phân phối lợi ích trong doanh nghiệp. Tuy vậy, trên thực tế vẫn có những NLD không hoàn toàn đồng ý với tất cả mọi điều khoản trong thỏa ước lao động tập thể nhưng họ vẫn buộc phải chấp nhận tuân thủ (một cách miễn cưỡng) vì nhiều lý do, chẳng hạn, họ được tuyển dụng sau khi thỏa ước lao động tập thể đã được ban hành. Và đây cũng lại là một minh chứng nữa cho thấy việc GKHĐLĐ không hoàn toàn dựa trên cơ sở tự nguyện một cách tuyệt đối³.

Thứ hai, về chủ thể giao kết hợp đồng lao động

Chủ thể giao kết HĐLĐ bao gồm hai bên chính:

Người lao động: Là cá nhân có đủ năng lực pháp luật và năng lực hành vi theo quy định của pháp luật lao động. NLD phải đủ tuổi và có sức khỏe để làm việc. Họ có quyền ký kết HĐLĐ với NSDLĐ và được hưởng các quyền lợi theo hợp đồng và pháp luật. Tại Khoản 1 Điều 3 BLLĐ năm 2019 có đưa ra khái niệm: “NLD là người làm việc cho NSDLĐ theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của NSDLĐ”.

NLD nước ngoài đến Việt Nam làm việc phải đáp ứng những điều kiện được quy định tại Điều 151 BLLĐ năm 2019 “NLD nước ngoài làm việc tại Việt Nam là người có quốc tịch nước ngoài đủ 18 tuổi trở lên và có năng lực hành vi dân sự đầy đủ. Có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, tay nghề, kinh nghiệm làm việc, có đủ sức khỏe theo quy định của Bộ trưởng Bộ Y tế. Không phải là người đang trong thời gian chấp hành hình phạt hoặc chưa được xóa án tích hoặc đang trong thời gian bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật nước ngoài hoặc pháp luật Việt Nam. Có giấy phép lao động do cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam cấp, trừ trường hợp không thuộc diện cấp giấy phép”.

³ Bùi Thị Huyền (2019), Hoàn thiện pháp luật về giao kết hợp đồng lao động ở Việt Nam, Tạp chí Dân chủ và Pháp luật số tháng 8/2019.

Người sử dụng lao động: Có thể là cá nhân, tổ chức, doanh nghiệp hoặc cơ quan. NSDLĐ có trách nhiệm tuyển dụng, quản lý, trả lương và đảm bảo điều kiện làm việc cho NLĐ. Họ cũng phải tuân thủ các quy định của pháp luật về lao động. Tại Khoản 2 Điều 3 BLLĐ năm 2019 có định nghĩa: “NSDLĐ là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, sử dụng NLĐ làm việc cho mình theo thỏa thuận; trường hợp NSDLĐ là cá nhân thì phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ”.

Ở đây có một số điểm cần lưu ý như sau:

Một là, về năng lực của các bên: Cả NLĐ và NSDLĐ đều phải có năng lực pháp lý để giao kết HĐLĐ. NLĐ phải từ đủ 15 tuổi trở lên (trong trường hợp làm việc có điều kiện, cần từ 18 tuổi) và không bị hạn chế năng lực hành vi dân sự.

Hai là, về đại diện: Trong trường hợp NSDLĐ là tổ chức, HĐLĐ có thể được ký kết bởi người đại diện hợp pháp của tổ chức đó (như Giám đốc, Tổng giám đốc, Chủ tịch Hội đồng quản trị...). Đối với NLĐ từ 15 đến dưới 18 tuổi, cần có sự đồng ý của cha mẹ hoặc người giám hộ.

Việc đảm bảo tính hợp pháp và năng lực của các chủ thể là rất quan trọng để HĐLĐ có hiệu lực và bảo vệ quyền lợi của cả hai bên.

Theo Khoản 1, 2, 4 Điều 18 BLLĐ năm 2019, NLĐ trực tiếp GKHLĐ, trừ trường hợp đối với công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng thì nhóm NLĐ từ đủ 18 tuổi trở lên có thể ủy quyền cho một NLĐ trong nhóm để GKHLĐ; trong trường hợp này, HĐLĐ phải được giao kết bằng văn bản và có hiệu lực như giao kết với từng NLĐ. HĐLĐ do người được ủy quyền ký kết phải kèm theo danh sách ghi rõ họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú và chữ ký của từng NLĐ.

Người GKHLĐ bên phía NLĐ là người thuộc một trong các trường hợp sau đây: (i) NLĐ từ đủ 18 tuổi trở lên; (ii) NLĐ từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi khi có sự đồng ý bằng văn bản của người đại diện theo pháp luật của người đó; (iii)

Người chưa đủ 15 tuổi và người đại diện theo pháp luật của người đó; (iv) NLĐ được những người lao động trong nhóm ủy quyền hợp pháp GKHĐLĐ.

Theo tác giả, ở đây có vấn đề, một mặt pháp luật quy định NLĐ phải là người từ đủ 15 tuổi trở lên, mặt khác lại cho phép người dưới 15 tuổi tham gia lao động (mặc dù chỉ trong một số ngành nghề nhất định và việc giao kết hợp đồng phải thông qua người đại diện theo pháp luật). Vậy khi người dưới 15 tuổi tham gia lao động nhưng chưa được coi là NLĐ thì quyền lợi của đối tượng này có được đảm bảo theo những quy định của BLLĐ hay không?

Khoản 3 Điều 18 BLLĐ năm 2019 quy định người GKHĐLĐ bên phía NSDLĐ là người thuộc một trong các trường hợp sau đây: (i) Người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật; (ii) Người đứng đầu cơ quan, tổ chức có tư cách pháp nhân theo quy định của pháp luật hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật; (iii) Người đại diện của hộ gia đình, tổ hợp tác, tổ chức khác không có tư cách pháp nhân hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật; (iv) Cá nhân trực tiếp sử dụng lao động.

Ở đây cần lưu ý là NLĐ làm quản lý doanh nghiệp phải tự mình trực tiếp ký HĐLĐ và không được ủy quyền cho người khác GKHĐLĐ. Người GKHĐLĐ bên phía doanh nghiệp là người đại diện theo pháp luật hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật. Trường hợp người quản lý doanh nghiệp chính là người đại diện pháp lý cho doanh nghiệp và lại chính là vị trí quản lý phải tuyển dụng thì khi ký kết HĐLĐ phải chú ý không được vi phạm các quy định về đại diện tại Khoản 3 Điều 141 Bộ luật dân sự 2015. Có nghĩa là, theo những điều luật này thì một người không được đồng thời là đại diện của hai chủ thể trong một quan hệ HĐLĐ và không thể tự ký HĐLĐ với chính mình. Người quản lý doanh nghiệp (Giám đốc/Tổng giám đốc) phải thực hiện việc ủy quyền lại cho người khác (Phó giám đốc/phó tổng giám đốc) để ký kết HĐLĐ.

Trong thực tế, NSDLĐ trong các doanh nghiệp thường ủy quyền cho người khác GKHĐLĐ. Việc ủy quyền GKHĐLĐ cũng làm nảy sinh một số vấn đề. Như

vậy, quy định mới trong BLLĐ năm 2019 vẫn còn nhiều vấn đề chưa thể coi là phù hợp với thực tiễn trong quá trình thực hiện, vì NSDLĐ không phải lúc nào cũng trực tiếp GKHĐLĐ với từng NLĐ được.

Theo Điều 16 BLLĐ năm 2019, khi GKHĐLĐ: NSDLĐ phải cung cấp thông tin trung thực cho NLĐ về công việc, địa điểm làm việc, điều kiện làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn, vệ sinh lao động, tiền lương, hình thức trả lương, BHXH, BHYT, BHTN, quy định về bảo vệ bí mật kinh doanh, bảo vệ bí mật công nghệ và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc GKHĐLĐ mà NLĐ yêu cầu.

NLĐ phải cung cấp thông tin trung thực cho NSDLĐ về họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, trình độ học vấn, trình độ kỹ năng nghề, xác nhận tình trạng sức khỏe và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc GKHĐLĐ mà NSDLĐ yêu cầu.

Điều 17 BLLĐ năm 2019 quy định về hành vi NSDLĐ không được làm khi giao kết, thực hiện HĐLĐ bao gồm: Giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng, chứng chỉ của NLĐ; Yêu cầu NLĐ phải thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện HĐLĐ; Buộc NLĐ thực hiện HĐLĐ để trả nợ cho NSDLĐ.

Theo tác giả, quy định về NLĐ là chủ thể trong GKHĐLĐ có thể còn chưa hợp lý, ở đây có thể mở rộng đối tượng áp dụng GKHĐLĐ để bảo vệ nhóm lao động chưa được ghi nhận bao gồm những NLĐ không chính thức hoặc làm việc tự do, như: NLĐ tự do hoặc lao động theo hình thức hợp tác.

1.2.2. Quy định pháp luật về nội dung, hình thức, loại hợp đồng giao kết

Thứ nhất, về nội dung giao kết hợp đồng lao động

Việc ghi rõ nội dung hợp đồng giúp bảo vệ quyền lợi và nghĩa vụ của cả hai bên, đồng thời giảm thiểu rủi ro và tranh chấp trong quan hệ lao động.

Nội dung GKHĐLĐ là toàn bộ những vấn đề được phản ánh trong hợp đồng, trong đó chứa đựng các quyền và nghĩa vụ do các bên đã thỏa thuận. Về nguyên tắc,

pháp luật hợp đồng thường qui định những nội dung chủ yếu của hợp đồng mà các bên bắt buộc phải thỏa thuận đảm bảo quyền và lợi ích cần thiết của các bên chủ thể. Điều 21 BLLĐ năm 2019 quy định cụ thể nội dung HĐLĐ, theo đó, HĐLĐ phải có những nội dung chủ yếu sau đây: Tên, địa chỉ của NSDLĐ và họ tên, chức danh của người GKHĐLĐ bên phía NSDLĐ; Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, số thẻ Căn cước công dân, Chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu của người GKHĐLĐ bên phía NLĐ; Công việc và địa điểm làm việc; Thời hạn của hợp đồng lao động; Mức lương theo công việc hoặc chức danh, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác; Chế độ nâng bậc, nâng lương; Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; Trang bị bảo hộ lao động cho NLĐ; BHXH, BHYT và BHTN; Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề.

Ở đây có lưu ý là nội dung HĐLĐ cần phải rõ ràng, cụ thể và tuân thủ quy định của pháp luật lao động hiện hành. Các bên có thể bổ sung thêm các điều khoản khác theo thỏa thuận nhưng không được trái với quy định pháp luật.

Tác giả nhận thấy, BLLĐ năm 2019 quy định trong HĐLĐ phải ghi rõ nội dung về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề... khiến không ít doanh nghiệp có quy mô nhỏ rơi vào lúng túng bởi xét về nhu cầu, khả năng thì việc đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề hầu như họ không đủ điều kiện về kinh tế để thực hiện, họ chỉ có thể tuyển dụng đầu vào với lao động đủ trình độ mà công việc yêu cầu, điều này dẫn tới việc điều khoản về đào tạo bồi dưỡng chỉ đưa vào cho đủ theo quy định nhưng không được áp dụng thực hiện trong thực tế.

Theo tác giả, quy định về nội dung HĐLĐ có thể tiếp tục được đóng góp hoàn thiện với những sửa đổi hướng đến đảm bảo tính công bằng trong HĐLĐ như một yếu tố quan trọng để xây dựng mối quan hệ lao động bền vững bao gồm những yêu cầu về nội dung HĐLĐ như: HĐLĐ cần được viết rõ ràng, không sử dụng ngôn ngữ mập mờ. Các điều khoản cần cụ thể, dễ hiểu để cả hai bên đều nắm rõ, cung

cấp đầy đủ thông tin về các quyền lợi và nghĩa vụ của mỗi bên, bao gồm lương, phúc lợi, thời gian làm việc và các quy định khác.

Bên cạnh đó, có thể có những khuyến cáo cân nhắc về nội dung HĐLĐ như:

- (i) Về lương và phúc lợi: đánh giá mức lương và phúc lợi dựa trên tình hình thị trường lao động để đảm bảo rằng chúng hợp lý và công bằng, so sánh mức lương và phúc lợi giữa các vị trí tương đương trong cùng một tổ chức để tránh sự chênh lệch không công bằng;
- (ii) Khuyến khích NLD tham gia vào quá trình thương lượng hợp đồng ... sự tham gia này giúp họ cảm thấy được tôn trọng và có tiếng nói trong điều kiện làm việc của mình. Tạo cơ hội cho NLD đưa ra ý kiến và phản hồi về các điều khoản hợp đồng;
- (iii) Thực hiện đánh giá định kỳ về các điều khoản trong HĐLĐ để đảm bảo rằng chúng vẫn phù hợp và công bằng theo thời gian. Nếu có sự thay đổi về thị trường, luật pháp hoặc tình hình kinh tế, cần kịp thời điều chỉnh HĐLĐ để phản ánh những thay đổi đó.

Thứ hai, về hình thức giao kết hợp đồng lao động

Việc chọn hình thức hợp đồng phù hợp sẽ giúp bảo vệ quyền lợi của cả NLD và NSDLĐ. HĐLĐ có thể được giao kết theo các hình thức sau:

Một là, hợp đồng bằng văn bản: Đây là hình thức phổ biến và được khuyến nghị nhất. Hợp đồng bằng văn bản giúp đảm bảo tính minh bạch, rõ ràng về các quyền lợi và nghĩa vụ của các bên. Hợp đồng này cần được ký bởi cả hai bên và có thể được lưu trữ để tham khảo sau này.

Hai là, hợp đồng bằng lời nói: HĐLĐ có thể được thỏa thuận bằng lời nói; hai bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói đối với hợp đồng có thời hạn dưới 01 tháng, trừ trường hợp đặc biệt do pháp luật quy định, bao gồm: Công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng với nhóm lao động từ đủ 18 tuổi trở lên. Người chưa đủ 15 tuổi và người đại diện theo pháp luật của người đó. Người lao động là người giúp việc gia đình. Tuy nhiên, hình thức này có nhiều rủi ro; nội dung giao dịch không đầy đủ và chi tiết: Đôi khi việc giao kết hợp đồng bằng lời nói được các bên thỏa thuận một cách nhanh chóng. Các bên chỉ

thỏa thuận một số nội dung chính, mà các bên không lường trước được các tình huống phát sinh có thể xảy ra khi thực hiện hợp đồng, cũng như việc bồi thường nếu có tranh chấp hay thiệt hại xảy ra. Khó xác định được nội dung hợp đồng cụ thể: Hợp đồng bằng lời nói chủ yếu dựa vào niềm tin, chữ tín với nhau, việc giao kết hợp đồng bằng lời nói thì thường chỉ có hai bên và ít khi có người làm chứng, nên khi phát sinh tranh chấp rất khó chứng minh nội dung đã giao dịch trước đó để yêu cầu tòa bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho mình. Khi xảy ra tranh chấp khởi kiện ra tòa các bên chỉ nói điều có lợi cho mình, nội dung cốt lõi là của hợp đồng này là lời nói mà mỗi bên nói mỗi kiểu, ý kiến không trùng khớp với nhau nên Tòa cũng gặp nhiều khó khăn trong việc xác định đâu là nội dung chính xác của hợp đồng.

Ba là, hợp đồng điện tử: Trong thời đại số hóa, HĐLĐ cũng có thể được ký kết dưới hình thức điện tử, thông qua các nền tảng trực tuyến. Hợp đồng điện tử cần phải đảm bảo tính hợp pháp theo quy định của pháp luật và được lưu trữ an toàn.

Tại Điều 14 BLLĐ năm 2019 quy định về hình thức GKHĐLĐ như sau: HĐLĐ phải được giao kết bằng văn bản và được làm thành 02 bản, NLĐ giữ 01 bản, NSDLĐ giữ 01 bản, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều này; HĐLĐ được giao kết thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử có giá trị như HĐLĐ bằng văn bản; Hai bên có thể GKHĐLĐ bằng lời nói đối với hợp đồng có thời hạn dưới 01 tháng, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều 18, điểm a khoản 1 Điều 145 và khoản 1 Điều 162 của BLLĐ năm 2019.

Như vậy, tùy trường hợp mà NLĐ và NSDLĐ có thể lựa chọn giao kết hợp đồng theo 01 trong 03 cách trên. Trường hợp NSDLĐ yêu cầu GKHĐLĐ bằng lời nói thì phải xác định thời hạn của hợp đồng. Nếu thời hạn của hợp đồng chỉ dưới 01 tháng thì mới có thể giao kết hợp đồng bằng lời nói.

Các trường hợp sau đây bắt buộc phải GKHĐLĐ bằng văn bản dù hợp đồng có thời hạn dưới 01 tháng: GKHĐLĐ với nhóm NLĐ từ đủ 18 tuổi trở lên thông qua một NLĐ trong nhóm được ủy quyền GKHĐLĐ để làm công việc theo mùa vụ,

công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng; GKHĐLĐ với người chưa đủ 15 tuổi; GKHĐLĐ với lao động là người giúp việc gia đình.

BLLĐ năm 2019 đã đánh dấu một bước tiến quan trọng trong việc áp dụng công nghệ vào quản lý quan hệ lao động bằng việc cho phép GKHĐLĐ thông qua phương tiện điện tử. Điều này đồng nghĩa với việc NSĐLĐ và NLĐ có thể thực hiện việc ký kết HĐLĐ một cách tiện lợi thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu theo quy định pháp luật, việc giao kết nhằm giảm bớt thủ tục giấy tờ truyền thống và tối ưu hóa quá trình quản lý lao động mà không làm ảnh hưởng đến quyền lợi và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ lao động. Việc GKHĐLĐ thông qua phương tiện điện tử được dẫn chiếu tới quy định tại Luật Giao dịch điện tử năm 2023⁴. Như vậy, các quy định của BLLĐ năm 2019 và Luật Giao dịch điện tử năm 2023 cùng các văn bản hướng dẫn thi hành đã tạo ra cơ sở pháp lý cho phép xác định một HĐLĐ được giao kết theo phương thức điện tử là hợp pháp. Quy định mới đã cung cấp thêm cho NSĐLĐ một công cụ ứng dụng công nghệ hiện đại trong xác lập quan hệ với NLĐ, ấn định những khuôn khổ quản lý quan trọng đối với NLĐ trong quan hệ lao động. Điều này đặc biệt có ý nghĩa đối với các doanh nghiệp có sử dụng số lượng lớn NLĐ và xu hướng ứng dụng lưu trữ và cho phép truy cập các chính sách của doanh nghiệp trên môi trường thông tin điện tử⁵.

Trong thực tế sử dụng lao động của các doanh nghiệp tư nhân cho thấy việc GKHĐLĐ bằng văn bản thường do NSĐLĐ đã soạn thảo trước các nội dung của bản HĐLĐ, thậm chí NSĐLĐ đã ký trước, sau đó NLĐ nếu đồng ý thì ký vào bản HĐLĐ và coi như quan hệ đã được thiết lập. Có trường hợp, HĐLĐ hết thời hạn,

⁴ Điều 7 Luật Giao dịch điện tử năm 2023 quy định hình thức thể hiện của thông điệp dữ liệu là: Văn bản điện tử, tài liệu điện tử, chứng thư điện tử, chứng từ điện tử, hợp đồng điện tử, thư điện tử, điện tín, điện báo, fax và hình thức trao đổi dữ liệu điện tử khác theo quy định của pháp luật. Thông điệp dữ liệu được tạo ra, phát sinh trong quá trình giao dịch hoặc được chuyển đổi từ văn bản giấy. Điều 8 Luật này quy định rõ ràng thông tin dạng dữ liệu điện tử có giá trị pháp lý ngang bằng với thông tin dạng văn bản giấy. Các Điều 9, 10 và 11 Luật này tiếp tục cụ thể hóa các quy định về điều kiện để thông điệp dữ liệu có giá trị pháp lý, cách thức xác thực danh tính người tạo và giá trị pháp lý của bản sao thông điệp dữ liệu.

⁵ Trần Cẩm Vân (2024), Pháp luật về giao kết hợp đồng lao động thông qua phương tiện điện tử - Một số bất cập và kiến nghị hoàn thiện. Ấn phẩm “Các vấn đề pháp lý mới trong bối cảnh chuyển đổi số” của Tạp chí Dân chủ và Pháp luật. <https://danchuphapluat.vn/phap-luat-ve-giao-ket-hop-dong-lao-dong-thong-qua-phuong-tien-dien-tu-mot-so-bat-cap-va-kien-nghi-hoan-thien>. Truy cập: 27/11/2024.

hai bên không làm thủ tục chấm dứt hợp đồng và NLD vẫn tiếp tục làm việc, NSDLĐ có biết nhưng không có ý kiến gì. Bên cạnh đó, có nhiều trường hợp NLD làm việc một thời gian dài rồi doanh nghiệp mới ký HĐLĐ; NLD có thể không trực tiếp gặp gỡ ký kết HĐLĐ, mà giao kết thông qua thư điện tử, fax..., và đặc biệt là việc các doanh nghiệp tư nhân thuê lại lao động từ các trung tâm, công ty cho thuê lao động.

Bốn là, có thể hiểu HĐLĐ theo mẫu là một dạng HĐLĐ bằng văn bản, do doanh nghiệp soạn sẵn theo quy định pháp luật áp dụng chung cho nhiều lao động trong cùng một đơn vị. Việc sử dụng HĐLĐ theo mẫu có thể giúp doanh nghiệp tiết kiệm thời gian, đồng bộ hóa quy trình tuyển dụng và quản lý nhân sự.⁶

Theo Điều 405 Bộ luật Dân sự 2015 quy định về hợp đồng theo mẫu như sau:

“(i) Hợp đồng theo mẫu là hợp đồng gồm những điều khoản do một bên đưa ra theo mẫu để bên kia trả lời trong một thời gian hợp lý; nếu bên được đề nghị trả lời chấp nhận thì coi như chấp nhận toàn bộ nội dung hợp đồng theo mẫu mà bên đề nghị đã đưa ra. Hợp đồng theo mẫu phải được công khai để bên được đề nghị biết hoặc phải biết về những nội dung của hợp đồng. Trình tự, thể thức công khai hợp đồng theo mẫu thực hiện theo quy định của pháp luật. (ii) Trường hợp hợp đồng theo mẫu có điều khoản không rõ ràng thì bên đưa ra hợp đồng theo mẫu phải chịu bất lợi khi giải thích điều khoản đó. (iii) Trường hợp hợp đồng theo mẫu có điều khoản miễn trách nhiệm của bên đưa ra hợp đồng theo mẫu, tăng trách nhiệm hoặc loại bỏ quyền lợi chính đáng của bên kia thì điều khoản này không có hiệu lực, trừ trường hợp có thỏa thuận khác”.

HĐLĐ theo mẫu là văn bản pháp lý ghi nhận thỏa thuận giữa NLD và NSDLĐ về công việc, quyền lợi và nghĩa vụ của mỗi bên, bảo vệ quyền lợi của

⁶ Tô Thị Xuân Thủy (2023), *Hoàn thiện pháp luật về hợp đồng theo mẫu để bảo vệ bên yếu thế trong hợp đồng lao động*, Kỷ yếu Hội thảo khoa học Khoa Luật Kinh tế - Trường Đại học Phan Thiết 10/2023: Pháp luật về hợp đồng theo mẫu, ISBN: 978-604-79-3787-5, Phan Thiết.

NLĐ cũng như NSDLĐ. HĐLĐ theo mẫu phải tuân thủ các quy định của BLLĐ năm 2019, đảm bảo quyền và nghĩa vụ của cả hai bên. Có cấu trúc và điều khoản cố định, bao gồm thông tin về công việc, tiền lương, thời gian làm việc, chế độ phúc lợi, quyền và nghĩa vụ của hai bên. Được lập bằng văn bản, có chữ ký của cả hai bên, và có thể công chứng trong một số trường hợp đặc biệt. Có thể là hợp đồng xác định thời hạn, không xác định thời hạn hoặc hợp đồng theo mùa vụ. Khi đã ký kết, cả hai bên phải thực hiện đúng theo các điều khoản đã thỏa thuận. Việc vi phạm có thể dẫn đến trách nhiệm pháp lý.

HĐLĐ theo mẫu thể hiện các nội dung như: Ghi rõ họ tên, địa chỉ, số CMND/CCCD của NLĐ và thông tin doanh nghiệp, đại diện pháp luật của NSDLĐ. Mô tả chi tiết công việc, bộ phận làm việc, địa điểm thực hiện công việc. Xác định loại hợp đồng (xác định thời hạn, không xác định thời hạn hoặc hợp đồng thời vụ). Ghi rõ mức lương, phụ cấp, hình thức trả lương, thời gian thanh toán và các khoản phúc lợi khác. Quy định số giờ làm việc, ngày nghỉ hằng tuần, nghỉ hàng năm theo luật định. Xác định trách nhiệm, quyền lợi của NLĐ và nghĩa vụ của NSDLĐ. Quy định về thời gian báo trước, điều kiện chấm dứt hợp đồng theo pháp luật. Việc ký kết HĐLĐ giúp đảm bảo quyền lợi cho cả hai bên và tránh tranh chấp trong quá trình làm việc.

Khi ký kết HĐLĐ theo mẫu, cần lưu ý các vấn đề sau: Xác định rõ hợp đồng có thời hạn, không xác định thời hạn hay hợp đồng thời vụ; Đảm bảo các điều khoản về lương, thời gian làm việc, chế độ bảo hiểm, quyền và nghĩa vụ của các bên đều rõ ràng; Cần ghi cụ thể thời gian thử việc và mức lương tương ứng; Xác định các trường hợp được đơn phương chấm dứt và trách nhiệm khi vi phạm hợp đồng; Đảm bảo hợp đồng có đầy đủ chữ ký và đóng dấu (nếu cần) để có giá trị pháp lý.

Thứ ba, về các loại hợp đồng giao kết

Việc xác định loại HĐLĐ phù hợp là rất quan trọng, giúp đảm bảo quyền lợi và nghĩa vụ của cả hai bên trong quan hệ lao động. HĐLĐ có thể được phân loại thành các loại chính sau đây:

Một là, HĐLĐ có thời hạn là hợp đồng có thời gian làm việc xác định, thường từ 1 tháng đến 36 tháng. Hợp đồng này sẽ tự động chấm dứt khi hết thời hạn, trừ khi được gia hạn hoặc chuyển đổi thành hợp đồng không thời hạn.

Hai là, HĐLĐ không thời hạn: là hợp đồng không xác định thời gian làm việc và có hiệu lực cho đến khi một trong hai bên quyết định chấm dứt theo quy định của pháp luật.

Theo quy định tại Khoản 1 Điều 20 BLLĐ năm 2019: HĐLĐ phải được giao kết theo một trong các loại sau đây: HĐLĐ không xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng; HĐLĐ xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong thời gian không quá 36 tháng kể từ thời điểm có hiệu lực của hợp đồng.

Ba là, HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định là hợp đồng được ký kết cho một công việc cụ thể hoặc theo mùa vụ, có thời gian ngắn hạn và thường không kéo dài quá 12 tháng. Loại hợp đồng này thường được áp dụng trong các ngành nghề như nông nghiệp, du lịch, hoặc các dự án ngắn hạn.

Ở đây có một số điểm cần lưu ý là mỗi loại hợp đồng đều có các quyền và nghĩa vụ riêng của NLĐ và NSDLĐ, được quy định cụ thể trong hợp đồng; cách thức chấm dứt HĐLĐ cũng khác nhau tùy vào loại hợp đồng - hợp đồng không thời hạn thường có quy trình chấm dứt phức tạp hơn so với hợp đồng có thời hạn; có thể chuyển đổi từ hợp đồng có thời hạn sang hợp đồng không thời hạn nếu NLĐ làm việc liên tục từ 12 tháng trở lên.

Đối với NLĐ được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn nhà nước, do yêu cầu trách nhiệm đối với việc quản lý nguồn vốn đầu tư công nên pháp luật lao động quy định chỉ được ký loại HĐLĐ xác định thời hạn: “thời hạn hợp đồng do

hai bên thỏa thuận và tối đa không quá 36 tháng” (Khoản 3 Điều 20 BLLĐ năm 2019 và Khoản 5 Điều 5 Nghị định 145/2020/NĐ-CP).

Trường hợp lao động quản lý là người nước ngoài thì do thời hạn của giấy phép lao động nên “thời hạn hợp đồng lao động đối với NLD nước ngoài làm việc tại Việt Nam không được vượt quá thời hạn của Giấy phép lao động. Khi sử dụng NLD nước ngoài làm việc tại Việt Nam, hai bên có thể thỏa thuận giao kết nhiều lần HĐLĐ xác định thời hạn” (Khoản 2 Điều 151 BLLĐ năm 2019)⁷.

1.2.3. Quy định pháp luật về giải quyết tranh chấp trong thực hiện giao kết hợp đồng lao động

Theo quy định tại Điều 179 BLLĐ năm 2019 thì *“Tranh chấp lao động là tranh chấp về quyền và nghĩa vụ, lợi ích phát sinh giữa các bên trong quá trình xác lập, thực hiện hoặc chấm dứt quan hệ lao động; tranh chấp giữa các tổ chức đại diện NLD với nhau; tranh chấp phát sinh từ quan hệ có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động”*.

Bên cạnh việc đưa ra khái niệm về tranh chấp lao động thì BLLĐ năm 2019 cũng đã quy định một cách cụ thể những tranh chấp được xem là tranh chấp lao động. Theo đó, các loại tranh chấp lao động bao gồm: tranh chấp lao động cá nhân giữa NLD với NSDLĐ; giữa NLD với doanh nghiệp, tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; giữa NLD thuê lại với NSDLĐ thuê lại; tranh chấp lao động tập thể về quyền hoặc về lợi ích giữa một hay nhiều tổ chức đại diện NLD với NSDLĐ hoặc một hay nhiều tổ chức của NSDLĐ. Trong đó, tranh chấp lao động tập thể về quyền là tranh chấp giữa một hay nhiều tổ chức đại diện NLD với NSDLĐ hoặc một hay nhiều tổ chức của NSDLĐ phát sinh trong trường hợp sau đây: Có sự khác nhau trong việc hiểu và thực hiện quy định của thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế và thỏa thuận hợp pháp khác. Có sự khác nhau trong việc hiểu và thực hiện quy định của pháp luật về lao động. Khi NSDLĐ

⁷ Nguyễn Thu Ba (2024), Một số vấn đề pháp lý về hợp đồng lao động với người quản lý doanh nghiệp, Tạp chí Lao động và xã hội. Nguồn: <https://tapchilaodongxahoi.vn/mot-so-van-de-phap-ly-ve-hop-dong-lao-dong-voi-nguoi-quan-ly-doanh-nghiep-1331736.html>. Truy cập: 27/11/2024.

có hành vi phân biệt đối xử đối với NLĐ, thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện NLĐ vì lý do thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện NLĐ.

Nhìn chung, khái niệm trong quan hệ tranh chấp lao động của BLLĐ năm 2019 có khác biệt lớn so với quy định của BLLĐ năm 2012. Khái niệm tranh chấp lao động trong BLLĐ năm 2019 đã giải thích tranh chấp lao động cụ thể hơn về các loại tranh chấp được xem là tranh chấp lao động. Việc quy định rõ ràng về các loại tranh chấp lao động góp phần giúp cho NLĐ có thể dễ dàng xác định được quan hệ tranh chấp từ đó có thể bảo vệ được quyền và lợi ích hợp pháp của mình khi có tranh chấp xảy ra.

Bên cạnh đó, BLLĐ năm 2019 cũng đã ghi nhận quan hệ lao động mới là quan hệ giữa NLĐ với doanh nghiệp, tổ chức đưa NLĐ đi làm việc nước ngoài theo hợp đồng cũng như giữa NLĐ thuê lại với NSDLĐ thuê lại. Quy định này đã tạo cơ sở pháp lý điều chỉnh các quan hệ nêu trên, đáp ứng yêu cầu của thực tiễn cũng như góp phần nâng cao trách nhiệm của những doanh nghiệp, tổ chức đưa NLĐ đi làm việc nước ngoài và NSDLĐ thuê lại.

BLLĐ năm 2019 đã quy định cụ thể các trường hợp phát sinh tranh chấp lao động về quyền cũng như mở rộng các trường hợp phát sinh tranh chấp này so với trước đây. Điều này đã góp phần bảo vệ tốt hơn quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ. Đối với trường hợp tranh chấp lao động về lợi ích, nhằm để nâng cao trách nhiệm của NSDLĐ cũng như bảo vệ quyền và lợi ích của tập thể lao động, BLLĐ năm 2019 quy định tranh chấp phát sinh cả trong trường hợp một bên từ chối thương lượng hoặc không tiến hành thương lượng trong thời hạn theo quy định.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

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

Thứ nhất, GKHĐLĐ là cơ sở để xác định rõ quyền lợi và trách nhiệm của NLĐ và NSĐLĐ. HĐLĐ quy định chi tiết về mức lương, chế độ làm việc, thời gian làm việc và các quyền, nghĩa vụ khác, giúp tránh hiểu lầm và tranh chấp trong quá trình làm việc. HĐLĐ đóng vai trò quan trọng trong việc bảo vệ quyền lợi của cả hai bên. Nếu một bên vi phạm các điều khoản trong hợp đồng, bên kia có quyền yêu cầu bồi thường hoặc chấm dứt hợp đồng để bảo vệ quyền lợi của mình. Điều này tạo ra một môi trường công bằng và đáng tin cậy cho cả NLĐ và NSĐLĐ.

Thứ hai, việc giao kết hợp đồng giúp tạo ra sự ổn định trong quan hệ lao động. Khi một hợp đồng được ký kết, NLĐ sẽ biết chính xác điều kiện làm việc và các quyền lợi của mình, giúp họ yên tâm và tập trung vào công việc mà không phải lo lắng về các vấn đề không rõ ràng. Phân tích lý luận về GKHĐLĐ giúp đảm bảo việc tuân thủ các nguyên tắc pháp luật như tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực. Việc tuân thủ các nguyên tắc này không chỉ đảm bảo tính hợp pháp của hợp đồng mà còn góp phần xây dựng môi trường làm việc lành mạnh và hiệu quả.

Qua việc phân tích lý luận về GKHĐLĐ không chỉ giúp hiểu rõ hơn về bản chất và vai trò của hợp đồng lao động mà còn góp phần quan trọng trong việc xây dựng và duy trì mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

Kết quả nghiên cứu của Chương 1 là cơ sở để nghiên cứu thực tiễn thực hiện pháp luật về GKHĐLĐ trong các doanh nghiệp ở tỉnh Bình Thuận tại Chương 2.

CHƯƠNG 2. THỰC TIỄN THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP Ở TỈNH BÌNH THUẬN

2.1. Khái quát tình hình kinh tế - xã hội và lao động trong các doanh nghiệp ở tỉnh Bình Thuận

Tỉnh Bình Thuận nằm ở cực Nam của vùng Bắc Trung bộ và Duyên hải miền Trung, có vai trò chiến lược trong phát triển kinh tế quốc gia, sở hữu nhiều lợi thế về tài nguyên thiên nhiên và tài nguyên du lịch nhân văn cùng vị trí địa lý thuận lợi, là giao điểm nối liền với các trung tâm du lịch lớn của khu vực phía Nam như Nha Trang, Đà Lạt, Thành phố Hồ Chí Minh, Bà Rịa – Vũng Tàu. Với diện tích tự nhiên 7.943,93 km² và vùng biển rộng 52.000 km², bờ biển dài 192km; dân số của tỉnh khoảng 1,3 triệu người, có khoảng 700 000 người trong độ tuổi lao động. Thu nhập bình quân đầu người/tháng năm 2024 đạt 4,9 triệu đồng (tương đương 58,9 triệu đồng/người/năm), tăng 8,39% so với năm trước. Đến cuối năm 2024, toàn tỉnh có hơn 5.490 doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế đang hoạt động, trong đó (doanh nghiệp nhà nước 09; doanh nghiệp dân doanh 5 286; doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài 70; Hợp tác xã, Quỹ tín dụng và các tổ chức khác 125); với 77 853 lao động, có 37 050 lao động nữ; chủ yếu là lao động phổ thông.

Hiện toàn tỉnh có 7/9 khu công nghiệp (Phan Thiết giai đoạn 1, Phan Thiết giai đoạn 2, Hàm Kiệm I, Hàm Kiệm II, Sông Bình, Tuy Phong, Tân Đức) đã và đang đầu tư xây dựng hạ tầng với tổng diện tích gần 1.400 ha. Các khu công nghiệp đã thu hút được 89 dự án đầu tư, bao gồm 26 dự án có vốn đầu tư nước ngoài và 63 dự án đầu tư trong nước⁸. Đa số là doanh nghiệp nhỏ và vừa, một vài doanh nghiệp siêu nhỏ; các dự án nhìn chung mang lại hiệu quả kinh tế và giải quyết việc làm cho khoảng hơn 12 000 lao động của địa phương. Nhìn chung các doanh nghiệp trong khu công nghiệp có quy mô nhỏ nên thu hút lao động không nhiều, có một số ít doanh nghiệp có số lao động từ 300 lao động trở lên, còn lại các doanh nghiệp sử

⁸. Báo Bình Thuận (2025) *Tập trung đầu tư hạ tầng, thu hút dự án vào các KCN Bình Thuận*

<https://baobinhthuan.com.vn>. Truy cập ngày 06/02/2025

dụng khoảng trên dưới 100 lao động, với các ngành nghề chủ yếu như: vật liệu xây dựng, dệt may, giày da, bảo quản - chế biến nông sản, thực phẩm, sản xuất hàng tiêu dùng, đồ gỗ, cơ khí..., Tình hình sử dụng lao động trong các loại hình doanh nghiệp khá ổn định, giữ vững mối quan hệ lao động hài hòa giữa NSDLĐ và NLĐ, tính tuân thủ pháp luật được nâng lên, quan tâm đến chính sách an sinh xã hội cho NLĐ; số lao động định biên của DN cơ bản được GKHDLD theo đúng quy định pháp luật đã góp phần làm lành mạnh hoá thị trường lao động ở Bình Thuận, giúp NLĐ yên tâm làm việc, ổn định cuộc sống góp phần phát triển kinh tế, xã hội ở địa phương.

Hệ thống giao thông thuận lợi, có tuyến Quốc lộ 1A dài 178,5 km, hệ thống đường quốc phòng ven biển (Quốc lộ 55), đường cao tốc Dầu Giây – Phan Thiết và Phan Thiết – Vĩnh Hảo với chiều dài gần 150 km đi vào hoạt động thời gian di chuyển giữa các khu vực hành chính đã được rút ngắn, tạo điều kiện thuận lợi cho việc kết nối giao thương giữa các tỉnh, vùng, miền trong cả nước với Bình Thuận. Hạ tầng các khu công nghiệp được đầu tư xây dựng tương đối hoàn chỉnh, thu hút các dự án trong và ngoài nước hoạt động tại các khu công nghiệp. Bình Thuận đang trở thành một trung tâm kinh tế với những khu công nghiệp sôi động, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế khu vực.

Các biện pháp đang được thực hiện để thúc đẩy môi trường đầu tư, bao gồm: việc cập nhật thông tin về các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và hoàn thiện cơ sở dữ liệu quốc gia về đầu tư, chú trọng việc xây dựng các gói hỗ trợ đầu tư linh hoạt để thu hút các dự án có tác động lan tỏa lớn, đồng thời xây dựng thương hiệu và hình ảnh của tỉnh trong công tác xúc tiến đầu tư..., mở ra triển vọng mới cho dòng vốn đầu tư vào tỉnh Bình Thuận ngày càng nhiều hơn.

2.2. Kết quả thực hiện pháp luật về giao kết hợp đồng lao động trong các doanh nghiệp ở tỉnh Bình Thuận

BLLĐ năm 2019 thay thế BLLĐ năm 2012 đã có điểm ưu nhất; đó là: Các quy định tại các điều khoản khá rõ ràng, chi tiết, thuận lợi cho việc áp dụng thực

hiện, hạn chế được việc cần phải có văn bản dưới luật hướng dẫn thực hiện. Nhìn chung, các doanh nghiệp đã chú trọng hơn trong việc thực hiện việc GKHĐLĐ đã áp dụng thời gian thử việc, thời giờ làm việc, bố trí NLĐ nghỉ ngày lễ, tết, nghỉ việc riêng có lương đảm bảo theo quy định; đã trả lương đối với NLĐ không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng hiện hành; đã thực hiện trả lương làm thêm giờ theo quy định; không phạt tiền, trừ lương NLĐ; đã xây dựng thang lương, bảng lương; đã tham BHXH, BHYT, bảo hiểm tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, BHTN đảm bảo theo quy định; áp dụng các quy định riêng lao động nữ đảm bảo theo quy định; ký kết thỏa ước lao động tập thể và đã gửi theo quy định; xây dựng nội quy lao động và đã đăng ký theo quy định... Có nhiều doanh nghiệp đã có nhiều chế độ đãi ngộ, phúc lợi cho NLĐ như hỗ trợ xe đưa rước, ăn cơm trưa tại nơi làm việc và có tiền thưởng cuối năm... chủ doanh nghiệp quan tâm cải thiện chất lượng bữa ăn ca cho NLĐ, hiện nay toàn tỉnh có 192 doanh nghiệp tổ chức bữa ăn ca cho NLĐ.

Tuy nhiên, vì sức ép của kinh doanh, thời gian dành cho tìm hiểu, nghiên cứu pháp luật lao động nói chung, các quy định việc GKHĐLĐ nói riêng chưa được nhiều và sâu, vì vậy không tránh khỏi những thiếu sót, sai phạm như: không trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân cho NLĐ; không tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động cho NLĐ; không đăng ký nội quy lao động theo quy định của pháp luật; không tiến hành quan trắc môi trường lao động để kiểm soát tác hại đối với sức khỏe NLLĐ theo quy định của pháp luật; không xây dựng hệ thống thang lương, bảng lương theo quy định.

2.2.1. Thực tiễn thực hiện pháp luật về nguyên tắc, chủ thể giao kết hợp đồng lao động

Thứ nhất, về nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động

Về nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động được quy định tại Khoản 2 Điều 13 BLLĐ năm 2019, tác giả đã đề cập tại mục 1.2.1. Trong thực tế, nguyên tắc “tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực” vẫn chưa thực sự có sự bình đẳng giữa NSDLĐ và NLĐ khi thực hiện giao kết. Điều này xảy ra là do có sự chi

phối của cung và cầu trên thị trường lao động; trong quan hệ lao động, NSDLĐ luôn là người ở thế mạnh hơn vì họ là người quản lý, nắm tài chính, có quyền hành trong hoạt động kinh doanh cũng như nắm mọi mặt kể cả khoa học công nghệ, còn NLĐ thường ở vị thế yếu hơn trong giao kết, tự trong suy nghĩ của họ đã xác định mình ở yếu thế hơn vì thế ý chí của họ bị chi phối bởi nhiều nguyên nhân cụ thể như nhu cầu việc làm, sự cạnh tranh về việc làm, thu nhập để trang trải cho chi phí sinh hoạt trong cuộc sống. Do vậy, khi GKHĐLĐ, NLĐ thường chấp nhận những điều khoản NSDLĐ đã soạn sẵn trong HĐLĐ mà không dám đưa ra đề nghị nào khác cho mình. Ký kết những điều khoản không phù hợp hoặc chấp nhận cả những điều khoản chưa phù hợp với quy định pháp luật, vì vậy việc khi thực hiện HĐLĐ dễ dẫn đến việc xảy ra tranh chấp. Dù là vậy việc GKHĐLĐ vẫn không được trái với nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng mà pháp luật đã quy định vì việc giao kết vẫn được thực hiện trên cơ sở tự nguyện giữa các bên.

Các doanh nghiệp ký kết GKHĐLĐ bằng văn bản thường NSDLĐ đã chuẩn bị sẵn soạn thảo trước các nội dung của bản HĐLĐ, thậm chí NLĐ đã ký trước, sau đó mới tiếp tục ký và đóng dấu. Như vậy không đúng với bản chất của HĐLĐ. NLĐ vì nhu cầu cần có việc làm nên buộc phải ký HĐLĐ mà không có sự thương lượng thỏa thuận giữa các bên, nếu NLĐ không đồng ý thì thôi còn nếu đồng ý thì ký vào bản HĐLĐ và coi như quan hệ đã thiết lập. Các cách thức giao kết trên, NSDLĐ sẽ không được xem là vi phạm HĐ đã giao kết vì NLĐ không bắt buộc ký kết HĐ với NSDLĐ. Qua việc soạn thảo các nội dung có sẵn trong HĐLĐ, NSDLĐ đã tính trước, thể hiện ý chí cố định và buộc NLĐ phải tuân theo. Điều đó không phản ánh đúng với bản chất nguyên tắc thỏa thuận, tự do ý chí của HĐLĐ. Pháp luật còn bị hạn chế bởi vấn đề trên vì chưa quy định rõ các điều khoản mà NSDLĐ được quy định ràng buộc HĐ. Quá trình thương lượng ký kết HĐ giữa các bên sẽ không có nhưng nếu có vẫn không thực hiện ý nghĩa thực tế của nó. Cách thức thực hiện ký HĐLĐ như trên về ưu điểm là nhanh chóng, tiết kiệm thời gian, nhưng nó đã tạo ra nhiều khoảng cách, đánh mất thiện cảm và cơ hội hiểu biết của NLĐ. Ngược lại, NLĐ không an tâm và tin tưởng vào NSDLĐ. Vì vậy, để thực hiện đúng nguyên tắc

bình đẳng, thiện chí, hợp tác buộc cần phải xây dựng một khung pháp lý hoàn chỉnh, chuẩn bị tất yếu các điều kiện nhằm giúp NLD tham gia ký kết HĐLĐ từ các tổ chức về lao động là cần thiết.

Một thực tế không phủ nhận là sự khác biệt về địa vị kinh tế giữa các bên, doanh nghiệp luôn muốn tối đa hóa lợi nhuận, giảm các chi phí nên luôn sử dụng ưu thế của mình để đòi hỏi cao lợi ích cho mình, còn về phía NLD sợ không có việc làm thất nghiệp, vì nhu cầu cuộc sống nên phải chấp nhận. NLD còn chưa nắm bắt được hết quyền và nghĩa vụ của mình để có thể tự tin, thể hiện sự bình đẳng của mình với doanh nghiệp. Vì vậy tình trạng NLD làm việc vất vả, cường độ làm việc cao mà tiền lương quá thấp không đủ trang trải cuộc sống thu nhập nhưng cũng phải chấp nhận vẫn xảy ra, từ đó dẫn đến nhiều bức xúc có thể xảy ra tranh chấp lao động.

Bên cạnh đó, một nguyên tắc giao kết HĐLĐ thường bị vi phạm đó là nguyên tắc không trái pháp luật và đạo đức xã hội. Mặc dù cả hai đều biết nhưng vẫn phải đồng ý thỏa thuận cùng nhau để vi phạm, như việc thỏa thuận về loại HĐLĐ giao kết, về thời hạn và một số nội dung của hợp đồng.

Trong thực tế đã xảy ra tình huống, chị A được tuyển dụng vào làm nhân viên kinh doanh Công ty X, Công ty yêu cầu chị A ký kết HĐLĐ thử việc trong vòng 2 tháng. Tuy nhiên, trong hợp đồng thử việc này, công ty không ghi rõ mức lương thử việc mà chỉ đề cập đến "sẽ được thỏa thuận sau." Khi chị A bắt đầu làm việc, công ty chỉ trả lương bằng 50% mức lương tối thiểu vùng và không giải thích rõ ràng về mức lương này. Sau khi hoàn thành thời gian thử việc, công ty không ký HĐLĐ chính thức, cũng không thông báo kết quả thử việc đạt hay không. Chị A tiếp tục làm việc và vẫn nhận mức lương thử việc thấp hơn mức quy định pháp luật. Khi chị A kiến nghị, công ty lấy lý do "thử việc chưa đạt yêu cầu" mà không đưa ra bằng chứng cụ thể.

Qua nội dung trên cho thấy, Công ty X đã vi phạm nguyên tắc tự do, tự nguyện thỏa thuận và bình đẳng khi ký kết hợp đồng: Công ty không thỏa thuận rõ

ràng mức lương thử việc, ép buộc nhân viên làm việc với mức lương thấp hơn mức tối thiểu vùng. Vi phạm quy định về thời gian thử việc và ký kết hợp đồng lao động: Sau thời gian thử việc, công ty không ký kết HĐLĐ chính thức và không thông báo kết quả thử việc đã vi phạm Khoản 1 Điều 27 BLLĐ năm 2019 quy định “Khi kết thúc thời gian thử việc, NSDLĐ phải thông báo kết quả thử việc cho NLĐ”. Vi phạm quy định về tiền lương thử việc: Theo Điều 26 BLLĐ năm 2019 quy định “Tiền lương của NLĐ trong thời gian thử việc do hai bên thỏa thuận nhưng ít nhất phải bằng 85% mức lương của công việc đó”. Đây là hành vi xâm phạm quyền lợi NLĐ, có thể bị xử phạt vi phạm hành chính và buộc bồi thường theo quy định của pháp luật⁹.

Thứ hai, về chủ thể giao kết hợp đồng lao động

Khoản 3 Điều 18 BLLĐ năm 2019 quy định cụ thể người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp hoặc người được ủy quyền theo quy định thực hiện GKHĐLĐ với NLĐ. Trên thực tế, khi thực hiện về GKHĐLĐ giữa NSDLĐ và NLĐ đã quy định cụ thể, rõ ràng chủ thể và thẩm quyền để thực hiện GKHĐLĐ nhưng không có hướng dẫn cụ thể đối tượng nào được nhận ủy quyền nên khi thực hiện đôi lúc các doanh nghiệp có thể ủy quyền bất cứ người nào để thực hiện GKHĐLĐ với NLĐ.

Còn đối với NLĐ, việc ủy quyền giới hạn trong phạm vi theo Khoản 2 Điều 18 BLLĐ năm 2019 và thực tế cũng rất ít khi áp dụng. Trường hợp mà BLLĐ năm 2019 cho phép NLĐ có thể giao kết nhiều HĐLĐ với nhiều NSDLĐ nhưng phải bảo đảm thực hiện tuân thủ đầy đủ các nội dung đã giao kết (Điều 19) trong thực tế hiện nay ít trường hợp NLĐ thực hiện quyền này vì việc ủy quyền là một cách để NLĐ chuyển giao trách nhiệm hoặc quyền lợi cho người khác thực hiện thay mình.

⁹ Điều 17 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP, ngày 17/01/2022 của Chính phủ quy định 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.

Tuy nhiên trong thực tế, NLD thường ít ủy quyền do một số lý do: (i) Thiếu niềm tin vào người được ủy quyền: NLD có thể lo ngại rằng người được ủy quyền không thực hiện đúng yêu cầu hoặc có thể gây ra sai sót ảnh hưởng đến quyền lợi của họ. Điều này đặc biệt đúng trong các giao dịch quan trọng như nhận lương, giải quyết BHXH hay khiếu nại lao động. (ii) Tính cá nhân hóa của công việc: Nhiều công việc hoặc thủ tục liên quan trực tiếp đến NLD, chẳng hạn như ký HĐLĐ, nhận trợ cấp thất nghiệp hoặc giải quyết chế độ bảo hiểm. Những vấn đề này yêu cầu chính NLD thực hiện để đảm bảo tính chính xác và quyền lợi tốt nhất. (iii) Lo ngại rủi ro pháp lý: Một số NLD e ngại rằng việc ủy quyền có thể dẫn đến hậu quả pháp lý ngoài mong muốn, đặc biệt nếu người được ủy quyền có hành vi gian lận hoặc lạm dụng quyền hạn. (iv) Thiếu hiểu biết về quy trình ủy quyền: Không phải ai cũng nắm rõ các quy định pháp luật về ủy quyền, dẫn đến tâm lý e dè, sợ sai sót hoặc không biết cách soạn thảo giấy ủy quyền hợp lệ. (v) Quy định của doanh nghiệp và cơ quan nhà nước: Một số doanh nghiệp hoặc cơ quan quản lý lao động có chính sách không chấp nhận ủy quyền trong một số trường hợp, buộc NLD phải tự thực hiện các thủ tục.

Ví dụ: Anh Minh là một lập trình viên tự do, đồng thời ký HĐLĐ với hai công ty B và C. Theo hợp đồng, anh Minh cam kết làm việc 8 giờ/ngày cho mỗi công ty, dẫn đến xung đột về thời gian làm việc và hiệu suất công việc. Khi công ty B phát hiện anh Minh làm việc cho công ty C, họ cho rằng anh A vi phạm nghĩa vụ trung thành và cam kết thời gian làm việc, từ đó đơn phương chấm dứt HĐLĐ và yêu cầu bồi thường thiệt hại. Trong khi đó, công ty C cũng yêu cầu anh A bồi thường vì không hoàn thành công việc đúng hạn. Anh Minh cho rằng việc ký kết nhiều hợp đồng không bị pháp luật cấm và bản thân đã cố gắng hoàn thành công việc trong khả năng của mình. Tranh chấp này đặt ra câu hỏi về quyền lợi và nghĩa vụ của NLD khi tham gia nhiều hợp đồng, đồng thời yêu cầu sự giải thích rõ ràng hơn trong hợp đồng về phạm vi công việc, thời gian làm việc và cam kết bảo mật thông tin giữa các bên liên quan. Theo BLLĐ năm 2019, NLD có quyền giao kết

hiều HĐLĐ, nhưng cần đảm bảo thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ đã cam kết với từng NSDLĐ và tuân thủ quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi¹⁰.

2.2.2 Thực tiễn thực hiện pháp luật về nội dung, hình thức, loại hợp đồng giao kết

Thứ nhất, về nội dung giao kết hợp đồng lao động

Điều 21 BLLĐ năm 2019 bao gồm những nội dung chủ yếu sau: Tên, địa chỉ của NSDLĐ và họ tên, chức danh của người GKHĐLĐ bên phía NSDLĐ; họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, số thẻ căn cước công dân, chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu của người GKHĐLĐ bên phía NLĐ; công việc và địa điểm làm việc; thời hạn của HĐLĐ; mức lương theo công việc hoặc chức danh, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác; chế độ nâng bậc, nâng lương; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; trang bị bảo hộ lao động cho NLĐ; BHXH, BHYT, BHTN; đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp.

Theo quy định BLLĐ năm 2019 đã quy định cụ thể rõ ràng những nội dung GKHĐLĐ. Tuy nhiên, khi vào thực tế áp dụng, các nội dung ghi trong bản HĐLĐ còn sai lệch so với quy định của pháp luật nhất là về những nội dung: hình thức trả lương, công việc phải làm, an toàn vệ sinh lao động, thời gian làm việc, địa điểm làm việc... Nhiều doanh nghiệp đã sử dụng nhiều cách thức khác nhau để phân chia tiền lương thành các khoản với mục đích giảm mức đóng BHXH, BHYT và BHTN cũng như thanh toán những phúc lợi khác. Trong quá trình thực hiện, NSDLĐ không thực hiện đúng theo nội dung giao kết trong HĐLĐ nên dẫn đến tình trạng tranh chấp lao động, cụ thể:

Cơ quan Bảo hiểm xã hội tỉnh Bình Thuận xác nhận đến ngày 23-12-2024, Công ty TNHH Inonolux Footwear Chi nhánh Bình Thuận (Công ty chuyên may giày xuất khẩu đóng tại xã Tân Phúc, Hàm Tân) chậm đóng BHXH 33 tháng, nợ 7,06 tỉ đồng đối với 678 lao động; người đại diện theo pháp luật là ông Victor

¹⁰ Quốc hội (2019), *Bộ luật Lao động*, Điều 19. Hà Nội.

Ching Bautista, sinh năm 1961, quốc tịch Philippines là giám đốc Công ty đã bỏ trốn. Công ty đã không phối hợp để giải quyết quyền lợi cho NLD, gửi giấy hẹn cho NLD nhận tờ rời chốt sổ BHXH không đúng thực tế, nhiều NLD lo lắng bị ảnh hưởng quyền lợi vì bị công ty nợ BHXH. Trước việc giám đốc công ty bỏ trốn, hàng trăm lao động đã tập trung trước cổng công ty để đình công, theo đó Ủy ban nhân dân huyện Hàm Tân đã chỉ đạo địa phương phối hợp với cơ quan Bảo hiểm xã hội huyện vận động, giải thích cho NLD nắm bắt thông tin, không thực hiện các hành vi vi phạm pháp luật trong thời gian chờ các cơ quan chức năng xử lý Công ty Innolux Footwear Việt Nam theo quy định.

Tại Bình Thuận đến cuối tháng 02/2025, số tiền chậm đóng bảo hiểm phải thu là 250.459 triệu đồng, tăng 20.459 triệu đồng (tăng 8,91%) so cùng kỳ năm trước; số tiền chậm đóng phải tính lãi 106.217 triệu đồng, tăng 9.878 triệu đồng (tăng 10,25%) so với cùng kỳ năm 2024. Tình hình doanh nghiệp chậm đóng có xu hướng gia tăng, nhiều doanh nghiệp gặp khó khăn trong sản xuất, kinh doanh nên đề tiền chậm đóng kéo dài. Trong đó, chậm đóng kéo dài từ 3 tháng trở lên là 116.144 triệu đồng, chiếm 46,4% trên tổng số tiền chậm đóng; có nhiều doanh nghiệp chậm đóng với số tiền lớn và kéo dài nhiều tháng, nhiều năm; các đơn vị này tuy đã được thanh tra, kiểm tra, xử phạt vi phạm hành chính... nhưng vẫn chưa khắc phục (trong đó có 16 đơn vị chậm đóng từ 01 đến 10 tỷ đồng, với tổng số tiền trên 70,7 tỷ đồng) đã ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền lợi của NLD, nhưng chưa có biện pháp căn cơ để xử lý dứt điểm. Đặc biệt, là số tiền chậm đóng khó thu của 245 đơn vị, doanh nghiệp phá sản, giải thể, mất tích, ngừng hoạt động số tiền hơn 26.940 triệu đồng và tiền ngân sách nhà nước đóng và hỗ trợ đóng BHYT các năm trước đây chưa chuyển với số tiền 6.493 triệu đồng¹¹.

Đến nay, chưa có văn bản quy định xử lý tiền chậm đóng BHXH khó thu của các đơn vị giải thể, phá sản, ngừng hoạt động, không còn kinh doanh tại địa chỉ đăng ký..., Có thể thấy, việc doanh nghiệp nợ BHXH khiến NLD rơi vào tình cảnh

¹¹ Cần xử lý nghiêm hành vi chậm đóng BHXH kéo dài <https://binhthuan.baohiemxahoi.gov.vn/Pages/thong-bao-moi.aspx?CateID=0&ItemID=7873> Truy cập ngày 14/03/2025

bấp bênh, mất đi các quyền lợi thiết yếu. Khi DN không thực hiện đầy đủ nghĩa vụ đóng BHXH, NLĐ có nguy cơ không được hưởng lương hưu, chế độ thai sản, ốm đau, TNLĐ, thậm chí không được cấp thẻ BHYT để khám chữa bệnh và luôn gặp nhiều rủi ro trong cuộc sống. Đối với những NLĐ bị mất việc, nếu BHTN không được đóng đủ, họ cũng mất luôn cơ hội nhận trợ cấp trong giai đoạn khó khăn. Hệ quả là một bộ phận NLĐ rơi vào tình trạng không có sự bảo vệ từ hệ thống an sinh xã hội.

Cơ quan Bảo hiểm xã hội tỉnh Bình Thuận cho biết, nguyên nhân của tình trạng chậm đóng, trốn đóng BHXH, BHYT, BHTN là: Do tình hình sản xuất kinh doanh của một số DN gặp khó khăn, nên chưa thực hiện việc trích nộp đúng quy định; nhiều đơn vị làm ăn thua lỗ, hoạt động cầm chừng dẫn tới chậm đóng BHXH, BHYT, BHTN kéo dài. Thậm chí, một số DN phải tạm ngừng hoạt động, phá sản, giải thể... nên không có khả năng đóng BHXH, BHYT, BHTN. Tuy nhiên, vẫn còn nhiều DN có ý thức chấp hành pháp luật BHXH, BHYT, BHTN chưa cao; nhiều đơn vị, DN cố tình dây dưa, chây ỳ không nộp BHXH, BHYT, BHTN làm ảnh hưởng đến quyền lợi của hàng nghìn NLĐ. Để kịp thời chấn chỉnh tình trạng này, ngoài việc tổ chức thanh tra chuyên ngành đóng BHXH, BHYT, BHTN tại nhiều đơn vị, DN; cơ quan Bảo hiểm xã hội tỉnh Bình Thuận sẽ đề nghị các sở, ban, ngành liên quan cùng phối hợp xử lý đối với những đơn vị, DN cố tình chậm đóng, trốn đóng BHXH, BHYT, BHTN. Đối với đơn vị, DN cố tình trốn đóng BHXH, BHYT, BHTN cho NLĐ, BHXH tỉnh Bình Thuận sẽ chuyển hồ sơ đơn vị, DN trốn đóng BHXH, BHYT, BHTN sang cơ quan Công an để yêu cầu xử lý hình sự theo quy định pháp luật¹².

Thực tế các chủ doanh nghiệp đều hiểu biết và nắm rõ các quy định pháp luật nhưng khi bị cơ quan chức năng của Nhà nước có thẩm quyền phát hiện họ cũng viện lý do là chưa nắm rõ pháp luật lao động, thực chất chỉ là che giấu hành vi sai phạm của mình, vì pháp luật lao động buộc các doanh nghiệp phải nắm rõ. Theo tác

¹² Cần xử lý nghiêm hành vi chậm đóng BHXH kéo dài <https://binhthuan.baohiemxahoi.gov.vn/Pages/thong-bao-moi.aspx?CateID=0&ItemID=7873> Truy cập ngày 14/03/2025

giả có thể do nguyên nhân khách quan và chủ quan. Khách quan là do tác động của quy luật cung cầu trong nền kinh tế thị trường, nên thị trường lao động của nước ta nói chung và tỉnh Bình Thuận nói riêng sẽ có những biến động không lường. Một số quy định của pháp luật lao động nói chung trong đó có vấn đề GKHĐLĐ nói riêng còn bất cập khi triển khai thực hiện, chưa bắt kịp với nhu cầu thực tế. Các cơ quan quản lý nhà nước, tổ chức chính trị xã hội... có liên về lao động các cấp, ...chưa làm tốt nhiệm vụ của mình trong tham mưu quản lý, kiểm tra, giám sát, tham gia bảo vệ quyền lợi các bên trong quan hệ lao động. Do NSDLĐ và NLĐ không hiểu biết rõ quy định của pháp luật nên khi thực hiện GKHĐLĐ xảy ra sai phạm. Về nguyên nhân chủ quan là do phía các doanh nghiệp xuất phát từ nhu cầu lợi nhuận cao, dù nắm rõ pháp luật vẫn tìm mọi cách vi phạm hoặc né tránh, không quan tâm đến quyền lợi chính đáng của NLĐ, tận dụng mọi lợi thế để thiết lập và duy trì quan hệ thiếu bình đẳng... vi phạm các vấn đề đã GKHĐLĐ. Một số NLĐ còn thiếu hiểu biết về pháp luật lao động, bộ phận khác hiểu biết nhưng có nhu cầu cấp thiết về việc làm, thu nhập... dẫn đến việc bị vi phạm quyền lợi mà không biết hoặc đành chấp nhận GKHĐLĐ thiếu công bằng, bình đẳng hoặc tự mình hay cùng doanh nghiệp chủ động vi phạm pháp luật.

Để giải quyết tình trạng này, cần có sự vào cuộc quyết liệt của các cơ quan chức năng. Nhất là cơ quan BHXH cần tăng cường tuyên truyền, vận động để các doanh nghiệp nhận thức rõ trách nhiệm của mình, thực hiện nghiêm túc nghĩa vụ đóng BHXH để bảo vệ quyền lợi chính đáng của NLĐ và bảo đảm môi trường kinh doanh công bằng, minh bạch. Công khai trên các phương tiện thông tin đại chúng danh sách doanh nghiệp chậm đóng với thời gian kéo dài và số tiền lớn. Mặt khác, tăng cường thanh tra, kiểm tra, xử lý nghiêm các đơn vị có tình chậm đóng BHXH, thậm chí có thể đề xuất các biện pháp mạnh như: Phong tỏa tài khoản doanh nghiệp hoặc truy tố nếu vi phạm kéo dài với số tiền lớn, gây ảnh hưởng đến quyền lợi của nhiều NLĐ.

Được biết, Luật BHXH (sửa đổi) năm 2024 đã sửa đổi, bổ sung nhiều biện pháp, chế tài xử lý tình trạng chậm đóng, trốn đóng BHXH. Cụ thể như: Quy định

nộp số tiền bằng 0,03%/ngày tính trên số tiền BHXH, BHYT chậm đóng và số ngày chậm đóng vào quỹ BHXH, quỹ BHYT. Quy định nộp số tiền bằng 0,03%/ngày tính trên số tiền BHXH, BHYT trốn đóng và số ngày trốn đóng vào quỹ BHXH, quỹ BHYT. Xử phạt vi phạm hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật đối với hành vi chậm đóng kéo dài, trốn đóng BHXH.

Thứ hai, về hình thức giao kết hợp đồng lao động

Theo Điều 14, BLLĐ năm 2019 quy định hình thức GKHĐLĐ là văn bản và lời nói.

Một là, hai bên có thể thực hiện GKHĐLĐ bằng lời nói đối với hợp đồng có thời hạn dưới 01 tháng, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều 18, điểm a khoản 1 Điều 145 và khoản 1 Điều 162 của BLLĐ năm 2019. Và thực tế, doanh nghiệp ký kết HĐLĐ bằng lời nói đối với những công việc mang tính thời vụ. Điều này đã làm ảnh hưởng đến lợi ích NLĐ do doanh nghiệp không cam kết thực hiện đầy đủ cũng như chi trả đầy đủ các quyền lợi cho NLĐ.

Hai là, hiện nay, HĐLĐ được giao kết bằng văn bản là hình thức được các doanh nghiệp sử dụng phổ biến tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh. GKHĐLĐ bằng văn bản giúp đảm bảo quyền lợi và nghĩa vụ của cả NLĐ và NSĐLĐ. Xác định rõ ràng các điều khoản quan trọng như công việc phải làm, mức lương, thời gian làm việc, chế độ bảo hiểm và các quyền lợi khác. Điều này giúp tránh hiểu lầm hoặc tranh chấp giữa hai bên trong quá trình thực hiện hợp đồng. Văn bản có giá trị pháp lý cao, là căn cứ quan trọng để giải quyết tranh chấp nếu có phát sinh. Khi xảy ra bất đồng, hợp đồng bằng văn bản sẽ là bằng chứng rõ ràng để cơ quan chức năng có thể xem xét và đưa ra quyết định phù hợp. Giúp bảo vệ quyền lợi của NLĐ, đảm bảo họ được hưởng đầy đủ các chế độ theo quy định của pháp luật, như BHXH, BHYT và các chế độ phúc lợi khác. Việc ký kết hợp đồng bằng văn bản còn giúp doanh nghiệp hoạt động minh bạch, chuyên nghiệp, tạo niềm tin cho NLĐ và đảm bảo tuân thủ các quy định pháp luật về lao động.

Ba là, xuất phát từ thực tiễn, với sự phát triển của khoa học công nghệ thì việc GKHLĐ thông qua phương tiện điện tử có những giá trị như HĐLĐ bằng văn bản. Việc thực hiện hình thức này góp phần tạo điều kiện thuận tiện cho NSDLĐ cũng như NLĐ trong việc ký kết HĐLĐ một cách nhanh chóng, tiết kiệm thời gian. Hợp đồng điện tử có thể được ký kết ở bất kỳ đâu, bất cứ khi nào mà không cần phải gặp mặt trực tiếp đối tác, không lo quản lý đi công tác làm gián đoạn công việc kinh doanh của doanh nghiệp. Hợp đồng điện tử cũng mang đến quy trình, thủ tục thực hiện nhanh chóng, chính xác, minh bạch và giúp nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh, góp phần bảo vệ môi trường. Với hợp đồng điện tử, mọi thao tác của người dùng từ tạo lập, kiểm duyệt, ký kết, gửi và nhận hợp đồng được xác thực qua internet một cách nhanh chóng, không cần phải tốn kém chi phí thời gian cho việc in ấn, quản lý, lưu trữ, chuyển phát hợp đồng hay di chuyển đến địa điểm để ký hợp đồng trực tiếp với khách hàng.

Tuy nhiên, hiện nay trên địa bàn tỉnh các doanh nghiệp chưa triển khai thực hiện ký kết hợp đồng điện tử các doanh nghiệp cũng cần nhắc xem những điểm yếu của hợp đồng điện tử có trở thành mối lo ngại đối với công việc kinh doanh của họ, có thể gây ra ảnh hưởng tiêu cực những rủi ro pháp lý có thể gặp là: Do hợp đồng điện tử mang tính phi biên giới, vì vậy khi xảy ra tranh chấp, rất khó xác định được địa điểm giao kết hợp đồng, đặc biệt là trong các giao dịch quốc tế. Do đó, để đảm bảo các rủi ro được giải quyết bởi một cơ quan tài phán hoặc một cơ chế xử lý các bên cần có thêm các thỏa thuận để xác định rõ việc này. Do tính phi vật chất, vô hình của hợp đồng, khi có tranh chấp cũng rất bất tiện khi không chứng minh được bản gốc và chữ ký gốc. Do đó, trong trường hợp này các bên cần có sự xác định rõ ràng về bên thứ 3 trong việc xác định chữ ký số hoặc và các điều kiện tương tự có hiệu lực của hợp đồng được xác định cụ thể. Có thể xảy ra trường hợp mất hoặc bị tiết lộ dữ liệu, việc này có thể xảy ra khi các bên ủy quyền cho bên thứ ba lưu trữ thông tin hoặc chứng thực dữ liệu. Vấn đề lộ thông tin do hacker mạng tấn công cũng là một trong những rủi ro cho các bên trong việc giao kết và thực hiện hợp đồng điện tử. Vấn đề lừa đảo cũng là rủi ro lớn khiến các doanh nghiệp còn e dè

chưa tiếp cận đối với hợp đồng điện tử. Chữ ký số trong hợp đồng lao động điện tử có một số hạn chế: Cần có thiết bị, phần mềm chuyên dụng và kết nối internet ổn định để tạo và xác thực chữ ký số; Doanh nghiệp phải trả phí cấp và duy trì chữ ký số từ các nhà cung cấp dịch vụ; Nếu không quản lý tốt, chữ ký số có thể bị đánh cắp hoặc giả mạo; Một số quốc gia hoặc lĩnh vực chưa công nhận đầy đủ giá trị pháp lý của chữ ký số có thể do (i) vấn đề pháp lý và quy định chưa đồng bộ, chưa có khung pháp lý đầy đủ hoặc chưa cập nhật luật để phù hợp với công nghệ này. Điều này dẫn đến việc chữ ký số chưa được coi là hợp pháp hoặc có giá trị pháp lý tương đương với chữ ký tay. (ii) tính bảo mật và độ tin cậy chưa được đảm bảo tuyệt đối; dù chữ ký số sử dụng công nghệ mã hóa mạnh, nguy cơ bị tấn công mạng khiến một số tổ chức lo ngại về rủi ro khi áp dụng. (iii) sự hạn chế về hạ tầng kỹ thuật và chi phí triển khai, hệ thống công nghệ chưa đáp ứng đủ yêu cầu để sử dụng chữ ký số một cách rộng rãi và an toàn. (iv) tâm lý e ngại thay đổi cũng là một rào cản lớn; nhiều tổ chức và cá nhân vẫn quen thuộc với các phương pháp truyền thống, dẫn đến sự chậm trễ trong việc chấp nhận chữ ký số. NLĐ ít tiếp xúc với công nghệ có thể gặp khó khăn khi sử dụng.

Ví dụ: Công ty ABC tuyển dụng nhân viên qua hình thức trực tuyến, sau khi phỏng vấn và thống nhất về điều kiện làm việc, công ty gửi HĐLĐ điện tử qua email cho anh Dũng - ứng viên đã trúng tuyển. Hợp đồng yêu cầu anh Dũng ký tên bằng chữ ký điện tử được tạo từ phần mềm ký số của công ty.

Anh Dũng đã ký hợp đồng bằng chữ ký điện tử và gửi lại cho công ty qua email. Sau 2 tháng làm việc, anh Dũng xin nghỉ việc nhưng công ty không đồng ý và yêu cầu bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước trong hợp đồng. Anh Dũng cho rằng hợp đồng điện tử không có giá trị pháp lý và việc ký qua phần mềm của công ty không được pháp luật công nhận.

Qua nội dung tình huống trên cho thấy: Tính hợp pháp của hợp đồng lao động điện tử: Theo BLLĐ năm 2019 và Luật Giao dịch điện tử Việt Nam năm 2023, HĐLĐ điện tử có giá trị pháp lý nếu đáp ứng đủ các điều kiện về chủ thể, nội

dung và hình thức hợp đồng. Chữ ký điện tử: Nếu chữ ký điện tử của anh Dũng được tạo bởi phần mềm ký số hợp pháp, có chứng thực từ tổ chức cung cấp dịch vụ chứng thực chữ ký điện tử, thì có giá trị pháp lý. Quyền và nghĩa vụ của các bên: Cần xem xét điều khoản về thời hạn báo trước trong hợp đồng và lý do nghỉ việc của anh Dũng. Nếu anh Dũng nghỉ việc đúng quy định pháp luật thì không phải bồi thường. Cần kiểm tra lại quy trình ký kết hợp đồng điện tử của công ty ABC có tuân thủ quy định pháp luật không. Xem xét tính hợp pháp của chữ ký điện tử mà anh Dũng đã sử dụng. Thương lượng, hòa giải giữa hai bên trước khi đưa ra cơ quan chức năng giải quyết. Nếu không hòa giải được, các bên có thể yêu cầu Tòa án hoặc cơ quan chức năng có thẩm quyền giải quyết tranh chấp¹³.

Bốn là, theo BLLĐ năm 2019, hiện nay chưa có quy định về mẫu HĐLĐ cụ thể mà chỉ quy định khung để các bên căn cứ làm cơ sở cho việc thỏa thuận những nội dung của HĐLĐ và chuyển tải thành những văn bản là HĐLĐ. Do đó, tùy theo tình hình thực tế, mỗi doanh nghiệp có thể xây dựng mẫu HĐLĐ riêng, nhưng phải đảm bảo các nội dung chủ yếu theo quy định tại Khoản 1 Điều 21 BLLĐ năm 2019. (i) Thông tin về bên sử dụng lao động và người lao động. (ii) Công việc và địa điểm làm việc. (iii) Thời hạn hợp đồng. (iv) Mức lương, hình thức trả lương, thời hạn trả lương. (v) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi. (vi) Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động. (vii) Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp. (viii) Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề.

Thực tế hiện nay, các doanh nghiệp trong tỉnh đặc biệt là các doanh nghiệp vừa và nhỏ khi GK HĐLĐ bằng văn bản thường đã soạn thảo từ trước chỉ cần điền thông tin cá nhân của NLĐ mà không có sự thương lượng hoặc điều chỉnh phù hợp với từng vị trí công việc và chuyển cho NLĐ, nếu NLĐ không đồng ý thì thôi còn nếu đồng ý thì ký vào bản HĐLĐ và được coi như quan hệ thiết lập. Cách thức này đã thể hiện ý chí của doanh nghiệp và còn mang tính chủ quan điều này không phản ánh đúng bản chất của HĐLĐ ảnh hưởng đến quyền lợi của NLĐ cũng như hiệu

¹³ Quốc hội (2019), *Bộ luật Lao động*, Điều 188, 189. Hà Nội.

quả quản lý lao động của doanh nghiệp nhưng chưa có sự can thiệp điều chỉnh của pháp luật.

Bên cạnh đó, một số doanh nghiệp sử dụng HĐLĐ có nội dung chung chung, thiếu chi tiết về quyền lợi của NLĐ. Do hợp đồng được soạn sẵn nên nhiều điều khoản có lợi cho NSDLĐ, trong khi quyền lợi của NLĐ bị hạn chế điều này có thể dẫn đến hậu quả pháp lý xảy ra tranh chấp NLĐ khiếu nại.

Ví dụ: Công ty TNHH XYZ chuyên sản xuất linh kiện điện tử có nhu cầu tuyển dụng công nhân sản xuất. Khi ký HĐLĐ với NLĐ, công ty sử dụng một mẫu hợp đồng có sẵn và yêu cầu tất cả NLĐ phải ký mà không được sửa đổi nội dung.

Trong hợp đồng có một số điều khoản bất lợi cho NLĐ như:

Thời hạn hợp đồng: Công ty chỉ ký hợp đồng xác định thời hạn 6 tháng và cam kết gia hạn tối đa hai lần, nhưng sau đó không ký hợp đồng mới mà chấm dứt hợp đồng với NLĐ. Điều này vi phạm quy định của BLLĐ năm 2019 khi ký HĐLĐ xác định thời hạn nhiều lần với cùng một NLĐ.

Tiền lương và chế độ phúc lợi: Hợp đồng quy định mức lương thấp hơn mức tối thiểu vùng theo quy định của pháp luật, đồng thời không đề cập đến việc đóng BHXH, BHYT cho NLĐ.

Điều khoản phạt vi phạm hợp đồng: Công ty yêu cầu NLĐ phải bồi thường 3 tháng lương nếu tự ý nghỉ việc trước thời hạn, trong khi pháp luật không cho phép NSDLĐ quy định về phạt vi phạm hợp đồng trong HĐLĐ.

Từ những nội dung trong HĐLĐ theo mẫu nêu trên, Công ty đã vi phạm Điều 20 BLLĐ năm 2019 về các loại HĐLĐ; vi phạm Điều 90 BLLĐ năm 2019 về mức lương tối thiểu; vi phạm Điều 34 BLLĐ năm 2019 khi không ký kết hợp đồng mới sau khi gia hạn tối đa hai lần; vi phạm quy định về BHXH, BHYT theo Luật BHXH năm 2024. Với các hành vi như trên, NLĐ có thể kiến nghị lên Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc khởi kiện ra Tòa án để yêu cầu bảo vệ quyền lợi của mình.

Thứ ba, về loại hợp đồng lao động giao kết

Theo quy định tại Điều 20 BLLĐ năm 2019, quy định như sau:

HĐLĐ không xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng.

HĐLĐ xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong thời gian không quá 36 tháng kể từ thời điểm có hiệu lực của hợp đồng.

So với BLLĐ năm 2012 BLLĐ năm 2019 đã bỏ loại HĐLĐ thời vụ ra khỏi các loại HĐLĐ mà NLĐ và NSDLĐ được phép ký kết, theo đó, từ ngày 01/01/2021 chỉ còn 02 loại HĐLĐ.

Hiện nay, tình trạng khá phổ biến là khi HĐLĐ hết thời hạn hai bên không làm thủ tục chấm dứt HĐLĐ và NLĐ vẫn tiếp tục làm việc, NSDLĐ có biết nhưng không có ý kiến gì. Dù BLLĐ có quy định việc ký kết HĐLĐ mà trong đó quy định thời hạn thì chỉ được ký thêm 01 lần, sau đó sẽ tự động chuyển hóa HĐ sang HĐ xác định thời hạn. Nhưng thực tế vẫn xảy ra tranh chấp, NLĐ thường phải chịu thiệt thòi; hoặc các bên thanh lý HĐLĐ; sau đó tiếp tục GK ĐLĐ xác định thời hạn nhằm “lách luật”

Để bảo vệ quyền lợi cho NLĐ, điểm b khoản 1 Điều 2 Luật BHXH năm 2014 quy định “Người làm việc theo HĐLĐ có thời hạn từ đủ 01 tháng đến dưới 3 tháng cũng phải tham gia đóng BHXH bắt buộc”. Tại khoản 1 Điều 2 Luật BHXH năm 2024 quy định “Người lao động ký HĐLĐ có thời hạn từ đủ 01 tháng trở lên mà làm việc không trọn thời gian, có tiền lương trong tháng bằng hoặc cao hơn tiền lương làm căn cứ đóng BHXH bắt buộc thấp nhất”. Điều 216, Bộ luật Hình sự năm 2015 quy định về xử lý hình sự đối với tội trốn đóng BHXH, BHYT, BHTN. Quy định này buộc doanh nghiệp phải có trách nhiệm thực hiện đảm bảo quyền lợi cho NLĐ cũng đồng nghĩa sẽ phát sinh chi phí doanh nghiệp. Điều này sẽ dẫn đến nhiều doanh nghiệp chuyển từ HĐLĐ sang một hợp đồng khác như hợp đồng khoán việc,

hợp đồng dịch vụ... vì thế sẽ ảnh hưởng đến NLĐ vì quyền lợi của họ không được đảm bảo.

Tại Điểm a, Khoản 1 Điều 20 BLLĐ năm 2019 định nghĩa HĐLĐ không xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn và thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng. Đối với trường hợp một số doanh nghiệp hoạt động kinh doanh trong lĩnh vực dịch vụ hàng hóa, sử dụng NLĐ bốc vác, xếp hàng hóa. Đây là công việc vất vả, đòi hỏi NLĐ có sức khỏe cho nên đối tượng này không thể thực hiện được công việc bốc xếp đến độ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 BLLĐ năm 2019. Như vậy, thì NSDLĐ và NLĐ có thể thỏa thuận thời hạn chấm dứt HĐLĐ trong HĐLĐ không xác định thời hạn được hay không, đây là vấn đề còn vướng mắc của các doanh nghiệp.

Hiện nay, các doanh nghiệp tư nhân không ký kết hợp HĐLĐ còn xảy ra hoặc ký kết hợp đồng chỉ mang tính hình thức nhằm che đậy sự kiểm tra của các cơ quan có thẩm quyền để trốn tránh việc đóng bảo hiểm xã hội BHXH, BHYT, BHTN cho NLĐ. Còn có doanh nghiệp thực hiện chế độ thử việc, học việc, học nghề kéo dài rồi mới ký kết HĐLĐ.

Ví dụ: Công ty TNHH A ký HĐLĐ xác định thời hạn 1 năm với anh B vào tháng 1/2024. Sau khi hết hạn hợp đồng vào tháng 1/2025, anh B tiếp tục làm việc tại công ty mà không có bất kỳ thỏa thuận gia hạn hoặc ký kết hợp đồng mới nào. Theo quy định của BLLĐ năm 2019, nếu NLĐ tiếp tục làm việc sau khi hết hạn hợp đồng mà không có hợp đồng mới, HĐLĐ sẽ trở thành hợp đồng không xác định thời hạn. Tuy nhiên, vào tháng 3/2025, công ty A yêu cầu anh B ký hợp đồng mới với thời hạn 1 năm, đồng thời thông báo nếu không ký sẽ bị chấm dứt hợp đồng. Điều này vi phạm quy định pháp luật về lao động vì khi đã chuyển sang hợp đồng không xác định thời hạn, công ty không được phép ép buộc NLĐ ký hợp đồng xác định thời hạn trừ một số trường hợp đặc biệt theo luật định.

Yêu cầu của công ty A có thể bị xử lý vi phạm hành chính và ảnh hưởng đến quyền lợi của NLĐ. Đồng thời, nếu xảy ra tranh chấp, anh B có quyền yêu cầu cơ

quan chức năng giải quyết để bảo vệ quyền lợi của mình¹⁴.

2.2.3. Thực tiễn thực hiện pháp luật về giải quyết tranh chấp trong việc thực hiện giao kết hợp đồng lao động.

Một là, Quyết định số: 03/QĐ-XPHC, ngày 06/5/2024 của Thanh tra Sở Lao động – Thương Binh và Xã hội tỉnh Bình Thuận về việc Xử phạt vi phạm hành chính.

Tóm tắt nội dung: Xử phạt vi phạm hành chính đối với Công ty TNHH Bao bì Nhất Kiên Bình Thuận (Công ty). Địa chỉ trụ sở chính: Lô C9-4, đường N1, Khu công nghiệp Hàm Kiệm 1, xã Hàm Mỹ, huyện Hàm Thuận Nam, tỉnh Bình Thuận. Mã số doanh nghiệp: 3401143515. Số giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp: 3401143515. Ngày cấp: ngày 22/02/2017 và cấp đăng ký thay đổi lần 02 ngày 04/11/2022. Nơi cấp: Phòng đăng ký kinh doanh thuộc Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Bình Thuận.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Võ Văn Vũ.

Chức danh: Phó Giám đốc và đại diện theo pháp luật của Công ty theo giấy ủy quyền ngày 25/4/2024 của Giám đốc Công ty.

Đã thực hiện hành vi vi phạm hành chính: Không trang cấp phương tiện bảo vệ cá nhân cho 58 người lao động theo quy định pháp luật tại: Điểm c, Khoản 8, Điều 22 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Áp dụng hình thức xử phạt tiền (Áp dụng mức phạt tiền trung bình khung tiền phạt đối với tổ chức theo Điều 6 và Điểm c, Khoản 8, Điều 22 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ, và vì là tổ chức nên mức xử phạt gấp đôi) là: 25.000.000 đồng (Hai mươi lăm triệu đồng chẵn).

Giao cho ông Võ Văn Vũ là người đại diện tổ chức bị xử phạt Quyết định này để chấp hành; Công ty phải nghiêm chỉnh chấp hành Quyết định xử phạt này. Nếu

¹⁴ Quốc hội (2015), *Bộ luật Lao động*, Điều 180. Hà Nội

quá thời hạn mà Công ty không tự nguyện chấp hành thì sẽ bị cưỡng chế thi hành theo quy định của pháp luật. Công ty có quyền khiếu nại hoặc khởi kiện hành chính đối với Quyết định này theo quy định của pháp luật.

Nhận xét của tác giả:

Trong bối cảnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa ngày càng phát triển mạnh mẽ tại Việt Nam, việc đảm bảo an toàn, sức khỏe và quyền lợi của NLD là một yêu cầu cấp thiết trong quản lý nhà nước về lao động. Một trong những quyền cơ bản của NLD được quy định trong BLLĐ năm 2019 là được làm việc trong môi trường an toàn, vệ sinh, được cung cấp đầy đủ phương tiện bảo hộ lao động khi làm công việc có yếu tố nguy hiểm hoặc độc hại.

Tuy nhiên, thực tế hiện nay vẫn còn nhiều doanh nghiệp, chủ sử dụng lao động không tuân thủ nghiêm túc các quy định pháp luật về bảo hộ lao động. Minh chứng cụ thể là trường hợp doanh nghiệp nêu trên bị xử phạt hành chính số tiền 25 triệu đồng theo quy định tại Điều 6 và điểm c khoản 8 Điều 22 Nghị định 12/2022/NĐ-CP do không trang cấp phương tiện bảo hộ lao động cho 58 NLD, mặc dù đây là nghĩa vụ được xác lập trong HĐLĐ. Hành vi này không chỉ vi phạm quy định pháp luật mà còn gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến sức khỏe, tính mạng của NLD.

Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ quy định 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: Điều 6 Nghị định 12/2022/NĐ-CP quy định các hành vi vi phạm quy định về giao kết hợp đồng lao động, bao gồm cả việc không thực hiện đúng nội dung cam kết trong hợp đồng. Điểm c khoản 8 Điều 22 Nghị định 12/2022/NĐ-CP quy định xử phạt hành chính đối với hành vi “Không trang cấp phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động”. Mức phạt từ 10 đến 15 triệu đồng áp dụng đối với hành vi vi phạm có từ 51 người lao động trở lên, và trường hợp vi phạm này thuộc nhóm có số lượng lớn người lao động bị ảnh hưởng (58 người).

Hành vi không trang cấp phương tiện bảo hộ lao động cho NLD là một trong

những biểu hiện của sự thiếu trách nhiệm, xem nhẹ tính mạng và sức khỏe của người lao động từ phía NSDLĐ. Trong khi đó, theo quy định của pháp luật, việc trang bị đầy đủ phương tiện bảo hộ cá nhân là nghĩa vụ bắt buộc khi NLĐ thực hiện công việc có nguy cơ gây tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

Thứ nhất, hành vi này thể hiện sự vi phạm nghiêm trọng quy định về nghĩa vụ của NSDLĐ. Trong HĐLĐ và quy chế nội bộ, thường có nội dung liên quan đến việc đảm bảo điều kiện làm việc an toàn cho NLĐ. Khi không thực hiện đúng cam kết này, doanh nghiệp đã vi phạm thỏa thuận pháp lý ràng buộc giữa hai bên, đồng thời vi phạm pháp luật lao động.

Thứ hai, về phương diện đạo đức và nhân đạo, việc không cung cấp phương tiện bảo hộ cho 58 NLĐ đồng nghĩa với việc đẩy họ vào môi trường làm việc tiềm ẩn nhiều nguy hiểm, trong khi họ không có đủ công cụ, thiết bị để tự bảo vệ mình. Điều này không chỉ ảnh hưởng trực tiếp đến sức khỏe mà còn có thể dẫn đến tai nạn lao động nghiêm trọng, thậm chí thiệt mạng trong một số trường hợp.

Thứ ba, về mặt quản lý và ảnh hưởng xã hội, hành vi vi phạm này làm suy giảm niềm tin của NLĐ vào sự bảo vệ của pháp luật cũng như trách nhiệm của doanh nghiệp. Nó góp phần làm gia tăng tình trạng vi phạm quyền lao động, gây bất ổn cho quan hệ lao động trong doanh nghiệp, từ đó ảnh hưởng tiêu cực đến năng suất lao động và môi trường làm việc.

Việc xử phạt 25 triệu đồng đối với hành vi vi phạm nêu trên được xem là phù hợp với quy định pháp luật hiện hành. Mức xử phạt này đã được xác định rõ trong Nghị định 12/2022/NĐ-CP, phản ánh tính chất nghiêm trọng của hành vi khi có đến 58 NLĐ bị ảnh hưởng. Tuy nhiên, xét về tính răn đe, trong một số trường hợp, mức phạt hành chính có thể chưa đủ mạnh để buộc các doanh nghiệp thay đổi nhận thức và hành vi.

Cần xem xét tăng mức phạt, đặc biệt là đối với các doanh nghiệp lớn, khi hành vi vi phạm mang tính hệ thống và kéo dài. Bên cạnh xử phạt hành chính, cơ quan chức năng cũng cần yêu cầu doanh nghiệp khắc phục hậu quả, cung cấp đầy đủ phương tiện bảo hộ cho NLĐ, tổ chức huấn luyện an toàn lao động định kỳ và có

sự giám sát thường xuyên.

Để ngăn chặn và hạn chế các hành vi tương tự trong tương lai, cần thực hiện đồng bộ các giải pháp sau:

Tăng cường thanh tra, kiểm tra: Cơ quan quản lý nhà nước về lao động cần tăng cường hoạt động kiểm tra, đặc biệt tại các doanh nghiệp có nguy cơ vi phạm cao như trong lĩnh vực xây dựng, khai thác mỏ, cơ khí, hóa chất...

Nâng cao nhận thức pháp luật: Cả NSDLĐ và NLĐ cần được tuyên truyền, phổ biến pháp luật về an toàn lao động, bảo hộ lao động, qua đó hình thành thói quen tuân thủ quy định và chủ động phản ánh khi phát hiện vi phạm.

Cơ chế xử lý nghiêm minh: Cần áp dụng hình thức xử lý nghiêm hơn đối với hành vi tái phạm hoặc gây hậu quả nghiêm trọng, có thể xem xét truy cứu trách nhiệm hình sự nếu để xảy ra hậu quả chết người.

Khuyến khích doanh nghiệp chấp hành pháp luật: Nhà nước cần có chính sách ưu đãi, ghi nhận hoặc công khai doanh nghiệp làm tốt công tác bảo hộ lao động để tạo áp lực xã hội và khuyến khích các doanh nghiệp khác làm theo.

Hành vi không trang cấp phương tiện bảo hộ lao động cho 58 NLĐ là một vi phạm pháp luật (nghiêm trọng), không chỉ ảnh hưởng đến quyền lợi và tính mạng người lao động mà còn đi ngược lại tinh thần nhân đạo và tiến bộ của Bộ luật Lao động Việt Nam. Việc xử phạt hành chính với mức 25 triệu đồng là hoàn toàn hợp lý theo Nghị định 12/2022/NĐ-CP, nhưng cũng đặt ra yêu cầu cấp thiết trong việc nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật, tăng cường giám sát và thúc đẩy nhận thức về quyền lao động trong cộng đồng doanh nghiệp hiện nay.

Hai là, Quyết định số 27/QĐ-XPVP, ngày 29/5/2024 của Thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc Xử phạt vi phạm hành chính.

Tóm tắt nội dung: Xử phạt vi phạm hành chính đối với Công ty TNHH Đầu tư kinh doanh bất động sản Phú Thịnh (Công ty). Trụ sở chính của doanh nghiệp: Lô 1/3 khu công nghiệp Phan Thiết, xã Phong Nẫm, thành phố Phan Thiết, tỉnh Bình Thuận. Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp số 3400829252 do Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Bình Thuận cấp, đăng ký lần đầu ngày 13/10/2009, thay đổi

lần thứ 15 ngày 20/3/2024. Ngành nghề sản xuất kinh doanh chủ yếu: đầu tư kinh doanh bất động sản, sản xuất đá thạch anh nhân tạo.

Người đại diện theo pháp luật: Nguyễn Phi Phi.

Chức danh: Tổng giám đốc.

Đã thực hiện hành vi vi phạm hành chính: Chậm đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp số tiền 1.850.606.767 đồng (không bao gồm tiền lãi chậm đóng). Quy định tại điểm a khoản 5 Điều 39 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ quy định 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.

Bị áp dụng hình thức xử phạt số tiền: 150.000.000 đồng (bằng chữ: một trăm năm mươi triệu đồng chẵn).

Biện pháp khắc phục hậu quả như sau: Buộc NSDLĐ đóng đủ số tiền BHXH bắt buộc, BHTN phải đóng cho cơ quan bảo hiểm xã hội.

Buộc NSDLĐ nộp khoản tiền lãi bằng 02 lần mức lãi suất đầu tư quỹ BHXH bình quân của năm trước liền kề tính trên số tiền, thời gian chậm đóng, không đóng, trốn đóng, chiếm dụng tiền đóng; nếu không thực hiện thì theo yêu cầu của người có thẩm quyền, ngân hàng, tổ chức tín dụng khác, kho bạc nhà nước có trách nhiệm trích từ tài khoản tiền gửi của NSDLĐ để nộp số tiền chưa đóng, chậm đóng và khoản tiền lãi của số tiền này tính theo lãi suất tiền gửi không kỳ hạn cao nhất của các ngân hàng thương mại nhà nước công bố tại thời điểm xử phạt vào tài khoản của cơ quan bảo hiểm xã hội.

Ông Nguyễn Phi Phi - Tổng giám đốc, người đại diện theo pháp luật của Công ty là tổ chức bị xử phạt có tại Quyết định chấp hành. Công ty phải nghiêm chỉnh chấp hành Quyết định xử phạt này. Nếu quá thời hạn mà Công ty không tự nguyện chấp hành thì sẽ bị cưỡng chế thi hành theo quy định của pháp luật.

Nhận xét của tác giả:

BHXH và BHTN là hai trụ cột quan trọng trong hệ thống an sinh xã hội tại Việt Nam, góp phần bảo vệ quyền lợi của NLĐ và đảm bảo sự ổn định xã hội. B

LLĐ năm 2019 và Luật BHXH năm 2014 quy định rõ trách nhiệm của NSDLĐ trong việc tham gia và đóng BHXH, BHTN đầy đủ, đúng thời hạn cho NLĐ. Tuy nhiên, trên thực tế, hành vi chậm đóng, trốn đóng, hoặc không đóng các loại bảo hiểm này vẫn còn xảy ra khá phổ biến, gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền lợi hợp pháp của NLĐ.

Để tăng cường tính răn đe và đảm bảo thực thi pháp luật, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, BHXH, an toàn, vệ sinh lao động. Trong đó, Điểm a Khoản 5 Điều 39 đã quy định mức xử phạt hành chính lên đến 75 triệu đồng đối với hành vi chậm đóng BHXH, BHTN. Đây là một chế tài mạnh mẽ và cần thiết để bảo vệ quyền lợi của người lao động trong bối cảnh vi phạm vẫn đang diễn ra phổ biến.

Căn cứ pháp lý

Điểm a Khoản 5 Điều 39 Nghị định 12/2022/NĐ-CP quy định: “Phạt tiền từ 12% đến 15% tổng số tiền phải đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp tại thời điểm lập biên bản vi phạm hành chính nhưng tối đa không quá 75.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Chậm đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp”.

Cần lưu ý rằng đây là mức phạt áp dụng đối với cá nhân, còn đối với tổ chức thì mức phạt sẽ bị xử phạt tiền gấp 02 lần mức phạt tiền đối với cá nhân theo quy định tại Điều 6 của Nghị định.

Hành vi vi phạm: Chậm đóng BHXH, BHTN là hành vi mà NSDLĐ không thực hiện việc chuyển nộp các khoản tiền BHXH, BHTN theo đúng thời gian quy định, mặc dù đã trích tiền từ lương của NLĐ. Hành vi này không chỉ là vi phạm nghĩa vụ tài chính, mà còn là sự xâm phạm nghiêm trọng đến quyền lợi chính đáng của NLĐ, bởi họ có thể bị từ chối giải quyết chế độ ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, hưu trí, hoặc thất nghiệp khi cần thiết.

Mục tiêu và ý nghĩa của chế tài xử phạt: Việc quy định mức xử phạt cao (tối đa 75 triệu đồng x 2 = 150 triệu đồng) nhằm:

Tăng cường tính răn đe: Đối với các doanh nghiệp có đông lao động, mức phạt này đủ lớn để khiến họ cân nhắc kỹ trước khi có ý định chậm đóng hoặc chiếm dụng quỹ BHXH, BHTN.

Bảo vệ quyền lợi NLĐ: Chế tài mạnh sẽ buộc doanh nghiệp phải tuân thủ pháp luật, đảm bảo các quyền lợi về bảo hiểm cho NLĐ không bị gián đoạn.

Đảm bảo công bằng xã hội: Những doanh nghiệp tuân thủ pháp luật sẽ không bị thiệt thòi khi cạnh tranh với những doanh nghiệp cố tình vi phạm để giảm chi phí.

Góp phần nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật: Tạo điều kiện để cơ quan quản lý tăng cường kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm hiệu quả hơn.

Tác động thực tiễn và một số khó khăn

Mặc dù chế tài đã được nâng cao, nhưng việc xử lý hành vi chậm đóng BHXH, BHTN trên thực tế vẫn còn gặp nhiều khó khăn, bao gồm:

Khả năng thu thập chứng cứ: Cơ quan chức năng cần có sự phối hợp chặt chẽ với cơ quan BHXH để xác định rõ mức độ chậm đóng và số lượng lao động bị ảnh hưởng.

Năng lực thanh tra, kiểm tra: Do số lượng doanh nghiệp đông, lực lượng thanh tra lao động còn mỏng, việc phát hiện và xử lý kịp thời các vi phạm vẫn chưa thực sự hiệu quả.

Tâm lý ngại tố cáo của NLĐ: Nhiều NLĐ e ngại mất việc hoặc không hiểu rõ quyền lợi nên không chủ động phản ánh vi phạm.

Đề xuất và kiến nghị: Để nâng cao hiệu quả thực thi các quy định về xử phạt hành chính đối với hành vi chậm đóng BHXH, BHTN, cần thực hiện một số giải pháp sau:

Tăng cường công tác tuyên truyền pháp luật cho NSDLĐ và NLĐ, đặc biệt là tại các doanh nghiệp vừa và nhỏ. Nâng cao năng lực thanh tra lao động, tăng cường kiểm tra định kỳ, đột xuất, nhất là tại các doanh nghiệp có sử dụng số lượng lao động lớn. Ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý và giám sát đóng bảo hiểm để sớm phát hiện vi phạm. Xử lý nghiêm minh, công khai vi phạm, thậm chí xem xét truy cứu trách nhiệm hình sự đối với các hành vi trốn đóng, chiếm dụng

quỹ BHXH kéo dài. Thiết lập kênh phản ánh hiệu quả và bảo vệ NLĐ khi họ tố cáo hành vi vi phạm từ phía NSDLĐ.

Hành vi chậm đóng BHXH, BHTN là một trong những hành vi vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ của NSDLĐ, ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi hợp pháp của NLĐ cũng như tính bền vững của hệ thống an sinh xã hội. Việc quy định mức xử phạt hành chính lên đến 75 triệu đồng theo Điểm a Khoản 5 Điều 39 Nghị định 12/2022/NĐ-CP (đối với cá nhân, hoặc gấp 02 lần đối với tổ chức) là hoàn toàn phù hợp và cần thiết trong bối cảnh hiện nay. Tuy nhiên, để quy định này phát huy hiệu quả thực sự, cần có sự vào cuộc đồng bộ, quyết liệt của các cơ quan chức năng, cùng với sự chủ động bảo vệ quyền lợi của chính NLĐ.

Ba là, tình huống pháp lý thông qua bản án số: 01/2024/LĐ-ST, ngày 20/3/2024 của Tòa án Nhân dân Thành phố P về việc “Tranh chấp đòi tiền lương”

Tóm tắt vụ án: Ngày 20 tháng 3 năm 2024, Tòa án nhân dân thành phố P (Tòa án) xét xử sơ thẩm công khai vụ án dân sự thụ lý số: 06/2023/TLST-LĐ ngày 04 tháng 10 năm 2023 về việc: “Tranh chấp đòi tiền lương”, có nội dung cụ thể như sau: Bà Nguyễn Kiều Vân Linh M (bà M), sinh năm 1984; hộ khẩu thường trú: tại số 72 Cao Hành, phường PT, thành phố P, tỉnh Bình Thuận bắt đầu làm việc tại Công ty TNHH X - Bình Thuận (Công ty) có địa chỉ tại: số 1 L, phường P, thành phố P, tỉnh Bình Thuận, người đại diện theo pháp luật là: ông Nguyễn Thanh S (ông S), chức vụ: Giám đốc; từ ngày 07/9/2021, đến ngày 01/01/2022 chính thức ký kết HĐLĐ. Theo thỏa thuận của HĐLĐ thì tiền lương được thanh toán từ ngày 01 đến ngày 05 hàng tháng, nhưng công ty thanh toán lương không đúng thời hạn theo hợp đồng giao kết; việc Công ty thanh toán lương không đúng hạn đã ảnh hưởng đến cuộc sống của bà M, do đó bà M xin nghỉ việc vào ngày 02/3/2022, bàn giao công việc lại cho Công ty vào ngày 04/3/2022, nghỉ việc hoàn toàn vào ngày 05/3/2022; Công ty còn nợ lương của bà M với số tiền: 20.192.000 đồng (hai mươi triệu một trăm chín mươi hai ngàn đồng); cụ thể: (tháng 12/2021: 192.000 đồng; tháng 01/2022: 9.615.000 đồng; tháng 02/2022: 9.231.000 đồng; tháng 3/2022: 1.154.000 đồng); đã nhiều lần bà M liên hệ với ông S - Giám đốc công ty đề nghị thanh toán

tiền lương, nhưng ông S đều hứa hẹn và đề nghị bà M tiếp tục chờ, lần cuối cùng bà M liên lạc được với ông S là vào tháng 5/2023 nhưng không được giải quyết trả tiền nợ lương. Tháng 7/2023 bà M khởi kiện yêu cầu Công ty trả cho bà số tiền lương còn nợ là 20.192.000 đồng (hai mươi triệu một trăm chín mươi hai ngàn đồng).

Ý kiến của các bên: Theo đơn khởi kiện ngày 21/7/2023, và tại phiên tòa,

Nguyên đơn trình bày: Bà bắt đầu làm việc tại Công ty từ ngày 07/9/2021, đến ngày 01/01/2022 chính thức ký kết hợp đồng lao động. Theo quy định của HĐLĐ thì tiền lương được thanh toán từ ngày 01 đến ngày 05 hàng tháng, nhưng không bao giờ công ty thanh toán đúng hạn. Do bất mãn, bà xin nghỉ việc vào ngày 02/3/2022, bàn giao công việc lại cho công ty vào ngày 04/3/2022, nghỉ việc hoàn toàn vào ngày 05/3/2022. Số tiền lương công ty còn nợ của bà tổng cộng 20.192.000 đồng (hai mươi triệu một trăm chín mươi hai ngàn đồng), cụ thể: Tháng 12/2021: 192.000 đồng; tháng 01/2022: 9.615.000 đồng; tháng 02/2022: 9.231.000 đồng; tháng 3/2022: 1.154.000 đồng. Nhiều lần bà có liên hệ giám đốc công ty là ông S đề nghị thanh toán tiền lương, nhưng ông S đều hứa hẹn và nói bà đợi, nhưng đến thời điểm này vẫn chưa thanh toán tiền lương cho bà. Bà khởi kiện yêu cầu Công ty trả cho bà số tiền lương còn nợ

Sau khi thụ lý vụ án, Tòa án đã tiến hành tổng đạt hợp lệ, đầy đủ các văn bản tố tụng cho bị đơn nhưng bị đơn không có văn bản trình bày ý kiến, không đến Tòa án tham gia phiên hòa giải, nên không thể tiến hành hòa giải vụ án. Do đó, Tòa án đưa vụ án ra xét xử theo quy định của pháp luật.

Nhận định và quyết định của Hội đồng xét xử:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đã được thẩm tra tại phiên tòa và căn cứ vào kết quả tranh tụng tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định: Về tố tụng: Về quan hệ pháp luật và thẩm quyền giải quyết: Xét thấy nguyên đơn bà M yêu cầu Tòa án buộc bị đơn Công ty phải trả số tiền lương còn nợ, nên xác định đây là vụ án “Tranh chấp đòi tiền lương”. Nguyên đơn và bị đơn đều có địa chỉ tại thành phố P, nên nguyên đơn có đơn khởi kiện yêu cầu Tòa án

nhân dân thành phố Phan Thiết giải quyết vụ án là phù hợp với thẩm quyền theo quy định tại khoản 1 Điều 32, điểm e khoản 1 Điều 35, khoản I Điều 39, khoản I Điều 40 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015. Về điều kiện khởi kiện: Nguyên đơn khởi kiện tranh chấp về tiền lương nên đây là tranh chấp phải thông qua thủ tục hòa giải trước khi yêu cầu Tòa án giải quyết theo quy định tại khoản 1 Điều 32 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, Điều 188 BLLĐ năm 2019. Căn cứ vào Biên bản hòa giải không thành ngày 07/9/2023 của Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội thành phố P, nguyên đơn đủ điều kiện khởi kiện. Về thời hiệu khởi kiện: Bà M khai tháng nào bà cũng nhắc ông Nguyễn Thanh S là người đại diện theo pháp luật của Công ty thanh toán số tiền lương còn nợ, tuy nhiên ông S luôn hứa hẹn, lần cuối cùng bà liên lạc được với ông S là vào tháng 5/2023. Tòa án đã có văn bản đề nghị bị đơn có ý kiến phản hồi về lời khai như trên của nguyên đơn, nhưng bị đơn không có ý kiến gì, nên xem như mặc nhiên thừa nhận lời khai của nguyên đơn. Khoản 3 Điều 190 BLLĐ năm 2019 quy định: “Thời hiệu yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là 01 năm kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm”. Tháng 9 năm 2023 nguyên đơn yêu cầu Hòa giải viên lao động hòa giải và khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết là còn trong thời hiệu khởi kiện. Về sự vắng mặt của người đại diện theo pháp luật của bị đơn tại phiên tòa: Bị đơn đã được triệu tập hợp lệ đến lần thứ hai nhưng người đại diện theo pháp luật vẫn vắng mặt không có lý do. Tòa án tiến hành xét xử vắng mặt người đại diện theo pháp luật của bị đơn theo đúng quy định tại Điều 227, Điều 228 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

Về yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, Hội đồng xét xử xét thấy: Bà M có làm việc tại Công ty và ngày 01/01/2022 hai bên ký kết HĐLĐ số 01.22/HDLĐ-SH xác lập quan hệ lao động, thời hạn 12 tháng (từ ngày 01/01/2022 đến ngày 31/12/2022) với vị trí công việc là Kế toán trưởng, mức lương 10.000.000 đồng/tháng. Căn cứ Điều 13, Điều 14, Điều 15, Điều 1, Điều 20 BLLĐ năm 2019, HĐLĐ giao kết giữa hai bên đã phát sinh hiệu lực ràng buộc trách nhiệm pháp lý buộc các bên phải thực hiện. Ngày 05/3/2022, bà M không còn làm việc tại Công ty,

hai bên có lập Biên bản xác nhận nợ ngày 20/5/2022, nội dung: Công ty còn nợ bà M tính đến ngày 20/5/2022 là 20.192.000 đồng (hai mươi triệu một trăm chín mươi hai ngàn đồng), cụ thể: Tháng 12/2021: 192.000 đồng; tháng 01/2022: 9.615.000 đồng; tháng 02/2022: 9.231.000 đồng; lương 03 ngày của tháng 3/2022: 1.154.000 đồng). Xét thấy, NSDLĐ phải có nghĩa vụ trả tiền lương cho NLĐ đúng hạn, đầy đủ. Tại Biên bản xác nhận nợ ngày 20/5/2022 và Biên bản hòa giải không thành ngày 07/9/2023, đại diện Công ty đều xác nhận chưa thanh toán cho bà M số tiền lương còn nợ 20.192.000 đồng (hai mươi triệu một trăm chín mươi hai ngàn đồng), việc chưa thanh toán tiền lương là vi phạm nguyên tắc trả lương cho NLĐ theo quy định tại Điều 94 BLLĐ năm 2019. Do vậy, yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc buộc bị đơn trả số tiền lương còn nợ 20.192.000 đồng (hai mươi triệu một trăm chín mươi hai ngàn đồng) là có cơ sở chấp nhận. Về án phí: Do yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn được chấp nhận toàn bộ nên bị đơn phải chịu án phí lao động sơ thẩm. Về quyền kháng cáo: Nguyên đơn, bị đơn có quyền kháng cáo theo quy định tại Điều 271, Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự.

Vì các lẽ trên, căn cứ quy định pháp luật, Tòa Tuyên xử: Chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà M; buộc Công ty phải trả cho bà M số tiền lương còn nợ 20.192.000 đồng (hai mươi triệu một trăm chín mươi hai ngàn đồng). Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án (đối với các khoản tiền phải trả cho người được thi hành án) cho đến khi thi hành án xong, bên phải thi hành án còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại Điều 357, Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác. Về án phí: Công ty phải chịu 606.000 đồng (sáu trăm lẻ sáu ngàn đồng) án phí lao động sơ thẩm; bà không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

Nhận xét của tác giả:

Thứ nhất, qua nội dung vụ án, ý kiến các bên, nhận định và quyết định của Hội đồng xét xử, tác giả có ý kiến như sau: Về thẩm quyền xét xử: Tòa án thụ lý

đúng thẩm quyền, theo khoản 1 Điều 32, điểm e khoản 1 Điều 35, khoản 1 Điều 39, khoản 1 Điều 40 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015. Về thời hạn chuyển bị xét xử: Tòa án thụ lý số: 06/2023/TLST-LĐ ngày 04 tháng 10 năm 2023 về việc “Tranh chấp đòi tiền lương”. Ngày 20 tháng 3 năm 2024, Tòa án xét xử sơ thẩm công khai vụ án dân sự thụ lý số: 06/2023/TLST-LĐ ngày 04 tháng 10 năm 2023, vi phạm thời hạn xét xử theo Điều 203; 220 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, đây là vụ án lao động nhưng Tòa án xét xử sơ thẩm công khai vụ án dân sự thụ lý số: 06/2023/TLST-LĐ ngày 04 tháng 10 năm 2023 về việc: “Tranh chấp đòi tiền lương” là không đúng theo quy định Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015. Về việc quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 01/2023/QĐĐXXST-LĐ ngày 18 tháng 01 năm 2024, Quyết định hoãn phiên tòa số: 75/2024/QĐST-LĐ ngày 19 tháng 02 năm 2024, là chưa đúng theo quy định tại Điều 203; 220 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, vi phạm thời hạn xét xử. Về đánh giá chứng cứ: Đánh giá chứng cứ đúng quy định của pháp luật. Về phần quyết định bản án: Đúng quy định của pháp luật.

Thứ hai, nguyên tắc trả lương của NSDLĐ được quy định tại Khoản 1 Điều 94 BLLĐ năm 2019: NSDLĐ phải trả lương trực tiếp, đầy đủ, đúng hạn cho NLĐ.... Bên cạnh đó, kỳ hạn trả lương cũng được quy định Điều 97 BLLĐ năm 2019; cụ thể tại Khoản 2: NLĐ hưởng lương theo tháng được trả một tháng một lần hoặc nửa tháng một lần. Thời điểm trả lương do hai bên thỏa thuận và phải được ấn định vào một thời điểm có tính chu kỳ. Cụ thể tại Khoản 4: Trường hợp vì lý do bất khả kháng mà NSDLĐ đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng không thể trả lương đúng hạn thì không được chậm quá 30 ngày; nếu trả lương chậm từ 15 ngày trở lên thì NSDLĐ phải đền bù NLĐ một khoản tiền ít nhất bằng số tiền lãi của số tiền trả chậm tính theo lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng do ngân hàng nơi NSDLĐ mở tài khoản trả lương NLĐ công bố tại thời điểm trả lương.

Thứ ba, hành vi không trả lương (nợ lương) của Công ty đối với bà M là hành vi vi phạm quy định của pháp luật. Do đó, hành vi vi phạm quy định về tiền lương của NSDLĐ sẽ bị xử phạt theo quy định tại Nghị định số 12/2022/NĐ-CP, ngày 17/01/2022 của Chính phủ: Quy định 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. Căn cứ Điểm a, Khoản 2 Điều 17: *Phạt tiền đối với NSDLĐ (là cá nhân) trả lương không đúng hạn theo quy định của pháp luật; không trả hoặc trả không đủ tiền lương cho NLĐ theo thỏa thuận trong HĐLĐ*, mức phạt từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với vi phạm từ 01 người đến 10 người lao động. Căn cứ quy định tại Khoản 1 Điều 6 Nghị định 12/2022/NĐ-CP mức xử lý hành chính này đối với SDLĐ công ty mức phạt tiền sẽ gấp 02 lần. Như vậy, Công ty sẽ bị xử phạt tiền với mức từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

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

Thứ nhất, việc đánh giá mức độ tuân thủ pháp luật lao động của các doanh nghiệp và NLĐ, đồng thời nhận diện những hạn chế, bất cập trong quá trình thực hiện. Thông qua việc xem xét thực trạng, có thể xác định các vấn đề như: tình trạng ký kết HDLĐ không đúng hình thức, hợp đồng miệng không có giá trị pháp lý, lạm dụng hợp đồng thử việc hoặc hợp đồng ngắn hạn để tránh trách nhiệm BHXH và các chế độ phúc lợi khác.

Thứ hai, nhận diện mức độ hiểu biết pháp luật của NLĐ và NSDLĐ, từ đó đề xuất các giải pháp nâng cao nhận thức pháp lý, đảm bảo quyền lợi hợp pháp cho các bên. Bên cạnh đó, việc đánh giá thực trạng còn hỗ trợ các cơ quan quản lý nhà nước xây dựng và điều chỉnh chính sách phù hợp, bảo vệ quyền lợi của người lao động và thúc đẩy môi trường lao động lành mạnh, minh bạch và bền vững.

Phân tích thực trạng GKHĐLĐ tại chương 2 có ý nghĩa quan trọng trong việc đề xuất hoàn chỉnh pháp luật GKHĐLĐ ở chương 3.

CHƯƠNG 3. KIẾN NGHỊ MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT, NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP Ở TỈNH BÌNH THUẬN

3.1. Những yêu cầu đặt ra cho việc hoàn thiện quy định pháp luật về giao kết hợp đồng lao động từ thực tiễn thực hiện trong các doanh nghiệp ở tỉnh Bình Thuận

3.1.1. Hoàn thiện pháp luật về giao kết hợp đồng lao động, đảm bảo quyền tự do thỏa thuận các bên trong giao kết hợp đồng lao động

Thứ nhất, các quy định pháp luật về lao động, HĐLĐ, GKHĐLĐ của Việt Nam tuy đã tương đối đầy đủ nhưng vẫn còn vài điểm chưa phù hợp, thực tế áp dụng cho các doanh nghiệp gặp khó khăn. Vấn đề đặt ra hiện tại là phải hoàn thiện các quy định của pháp luật về GKHĐLĐ để khắc phục những tồn tại trong hệ thống quy phạm pháp luật đồng thời phù hợp với xu hướng phát triển của đất nước trong thời kỳ hội nhập kinh tế. Quá trình hoàn thiện quy định pháp luật về lao động, HĐLĐ, GKHĐLĐ phải dựa trên quan điểm, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và chuẩn mực của nền kinh tế thị trường, định hướng xã hội chủ nghĩa; trong đó hoàn thiện quy định pháp luật về GKHĐLĐ phải phù hợp với pháp luật lao động nói chung và pháp luật về HĐLĐ nói riêng, nhằm kích thích quan hệ lao động phát triển, khi quan hệ lao động phát triển sẽ góp phần phát triển nền kinh tế, phát triển đất nước. Cụ thể về hoàn thiện hệ thống pháp luật về hợp đồng lao động. (i) Hoàn thiện các quy định về GKHĐLĐ: Pháp luật cần quy định rõ ràng hơn về hình thức, nội dung HĐLĐ, đặc biệt là HĐLĐ điện tử để phù hợp với sự phát triển của công nghệ. Đồng thời, cần giảm thiểu tình trạng GKHĐLĐ bằng lời nói trong những trường hợp cần sự ràng buộc pháp lý chặt chẽ. (ii) Nâng cao tính minh bạch và bảo vệ quyền lợi của NLĐ: Pháp luật cần bổ sung các quy định nhằm bảo vệ NLĐ trong quá trình giao kết hợp đồng, đặc biệt đối với lao động yếu thế. Cần quy định rõ trách nhiệm của NSĐLĐ trong việc cung cấp thông tin về điều kiện làm việc, lương, thưởng, BHXH..., để tránh tình trạng NLĐ bị lạm dụng. (iii) Điều

chính các quy định về HĐLĐ có thời hạn: Luật Lao động hiện hành quy định giới hạn số lần ký kết hợp đồng có thời hạn nhưng vẫn còn kẽ hở khiến nhiều doanh nghiệp lách luật để tránh trách nhiệm với NLĐ. Cần có chế tài nghiêm ngặt hơn để hạn chế tình trạng ký hợp đồng ngắn hạn nhiều lần nhằm trốn tránh nghĩa vụ bảo hiểm hoặc chấm dứt hợp đồng trái pháp luật. (iv) Cải tiến cơ chế giải quyết tranh chấp HĐLĐ: Hệ thống pháp luật cần đơn giản hóa thủ tục giải quyết tranh chấp lao động, tăng cường vai trò của hòa giải viên lao động và tổ chức công đoàn trong việc bảo vệ quyền lợi NLĐ. Đồng thời, cần có các biện pháp cưỡng chế thi hành hiệu quả hơn đối với các phán quyết liên quan đến HĐLĐ. (v) Đồng bộ pháp luật lao động với các lĩnh vực liên quan: Hệ thống pháp luật lao động cần được đồng bộ hóa với Luật doanh nghiệp, Luật BHXH và các quy định về thuế để tránh mâu thuẫn và đảm bảo quyền lợi của NLĐ. Ngoài ra, cần có những điều chỉnh phù hợp với các cam kết quốc tế mà Việt Nam tham gia, đặc biệt là trong các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới. (vi) Tăng cường thanh tra, giám sát và xử lý vi phạm: Cơ quan chức năng cần tăng cường thanh tra, kiểm tra việc thực hiện HĐLĐ, xử lý nghiêm các hành vi vi phạm như không ký hợp đồng, nợ lương, chậm đóng BHXH, BHYT, BHTN..., Việc áp dụng công nghệ số vào quản lý HĐLĐ cũng giúp nâng cao hiệu quả giám sát và hạn chế vi phạm.

Hoàn thiện hệ thống pháp luật về HĐLĐ không chỉ bảo vệ quyền lợi của NLĐ mà còn tạo điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp phát triển bền vững. Việc điều chỉnh các quy định về giao kết, thực hiện, chấm dứt HĐLĐ cần linh hoạt, phù hợp với thực tiễn kinh tế - xã hội, đồng thời đảm bảo sự hài hòa lợi ích giữa các bên trong quan hệ lao động.

Thứ hai, phải đảm bảo quyền tự do thỏa thuận các bên trong giao kết hợp đồng lao động

Nếu so sánh luật lao động với pháp luật dân sự có thể thấy việc quy định giữa hai bộ luật khá tương đồng về giao kết HĐ (đối tượng, hình thức, nội dung...).

Tuy nhiên, lao động là một đặc thù riêng nên việc thỏa thuận trong GKHDLD phải phù hợp với đặc trưng của nó.

Tại Điều 15 BLLĐ 2019 quy định: *“HĐLD là sự thỏa thuận giữa NLĐ và NSDLĐ về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động”*. Như vậy, HĐLD là sự thỏa thuận giữa NLĐ với NSDLĐ. Song, quyền tự do GKHDLD giữa các bên có ý nghĩa chỉ khi pháp luật nói chung và pháp luật lao động nói riêng đáp ứng thích hợp với nền kinh tế xã hội của nước ta. Quyền tự do HĐLD chỉ được thực hiện theo hướng: Cần thiết lập sự tôn trọng đối với các bên trong QHLD. Các thỏa thuận đều được phép ghi nhận và thực hiện nếu tuân thủ theo quy định pháp luật. Đảm bảo sự vận hành linh hoạt, thống nhất của thị trường lao động. Hạn chế đến mức thấp nhất các qui định có tính chất hành chính để đảm bảo công tác quản lý nhà nước về lao động. Quyền tự do HĐLD phải được gắn bó chặt chẽ trong quan hệ cung - cầu, điều tiết sự phân công trong phạm vi xã hội. Bởi lẽ, quyền tự do GKHDLD sẽ đảm bảo cho NLĐ có môi trường phù hợp với khả năng, công việc yêu thích, tạo điều kiện thuận lợi cho NLĐ... Do đó, các nơi xa xôi, không có điều kiện sẽ bị thiếu hụt về nhân lực lao động, điều này sẽ gây ảnh hưởng, mất cân bằng đến nền kinh tế thị trường đang phát triển.

3.1.2. Đảm bảo phù hợp với những đặc điểm của thị trường lao động ở tỉnh Bình Thuận

Số lượng các doanh nghiệp trong nước nói chung và tỉnh Bình Thuận nói riêng; kể cả doanh nghiệp nước ngoài ngày một tăng nhanh, làm cho thị trường lao động có phần sôi động, phức tạp và cũng tiềm ẩn nhiều nguy cơ, rủi ro cho các bên tham gia quan hệ lao động, tác động đến quyền lợi của họ, nhất là NLĐ. HĐLD ngày càng được sử dụng rộng rãi trong việc tuyển dụng lao động. Mặt khác, kiến thức pháp luật của tổ chức, cá nhân nói chung, của NSDLĐ và NLĐ nói riêng được nâng cao so với trước đây. Vì thế, trong quá trình xác lập quan hệ, có thể xảy ra hiện tượng các bên lợi dụng kẽ hở của pháp luật, *“lách luật”* để trục lợi. Pháp luật

về GKHĐLĐ là cơ sở bảo vệ quyền, lợi chính đáng của các bên tham gia quan hệ lao động, bảo vệ lợi ích của nhà nước, của cộng đồng và xã hội nói chung. Vậy, để dung hòa tính linh hoạt và bền vững trong nền kinh tế thị trường bảo vệ NLĐ. Nếu không bảo vệ và đề cao vai trò NLĐ thì không phát triển các mặt tích cực, sức lao động càng kém, xã hội không phát triển. Để bảo vệ NLĐ không tính đến yêu cầu của sự phát triển xã hội, cần chấp nhận những thói quen vô kỷ luật của họ gây kìm hãm sự phát triển...Pháp luật lao động hoàn thiện phải dựa trên hai mục tiêu chính: bảo vệ NLĐ giúp ổn định phát triển xã hội và nền kinh tế phát triển là tiền đề cho xã hội tiến bộ. Điều đó trong quá trình hoàn thiện pháp luật phải có sự điều phối hợp lý. Nhà nước muốn bảo vệ NLĐ phải dựa trên cơ sở khung luật định trên thị trường và nhu cầu giữa các đối tượng. Các quy định giúp cải thiện và tăng cường hiệu lực pháp luật, bảo vệ lợi ích chính đáng cho NLĐ trong các doanh nghiệp nước ngoài (FDI), các doanh nghiệp trong nước vừa và nhỏ. Tạo động lực giúp kích thích lực lượng lao động có năng suất, sáng tạo, hiệu quả trong lao động. Bên cạnh vật chất còn quan tâm đến mặt tinh thần như: công bằng, lương tâm, trách nhiệm... để đáp ứng chất lượng NLĐ của Việt Nam so với phương diện trên toàn thế giới. Vì vậy, để đáp ứng đủ các yêu cầu đã đặt ra cần phải có khung pháp luật chặt chẽ, toàn diện và đầy đủ các nội dung trong GKHĐLĐ. Không nên cứng nhắc trong việc ràng buộc quá trình giao kết bằng một loại HĐ cụ thể theo pháp luật hiện hành.

3.1.3. Đảm bảo hội nhập với nền kinh tế thế giới trong lĩnh vực lao động

Việt Nam là một nước hội nhập kinh tế và là thành viên của ILO, đáp ứng nhiều lĩnh vực nên nước ta phải tiếp cận rộng rãi hơn các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Cách tiếp cận không chỉ gói gọn trong các Công ước mà Việt Nam đã giao kết mà phải dựa trên một số nguyên tắc nhất định, không phân biệt đối xử, bóc lột, cưỡng bức. Khi đưa các tiêu chuẩn quốc tế vào pháp luật quốc gia sẽ làm cho NSĐLĐ buộc phải thực hiện chúng và điều đó tạo điều kiện cho các doanh nghiệp Việt Nam nói chung, doanh nghiệp ở Bình Thuận nói riêng hội nhập tốt hơn trong việc thực hiện các tiêu chuẩn lao động, các quy tắc ứng xử liên quan đến tiêu chuẩn lao động. Việt Nam không tiếp cận các quy chuẩn trên thế giới sẽ khó khăn trong

việc áp dụng bộ quy tắc ứng xử (COC) như là điều kiện tránh chèn ép trong xuất khẩu...

Việc hội nhập trong nền kinh tế thế giới là một thách thức đối với Việt Nam. Do đó, việc hoàn chỉnh hệ thống pháp luật Việt Nam phải đề ra các yêu cầu: bảo vệ lợi ích NLĐ, tạo lập môi quan hệ hài hòa, ổn định, góp phần phát triển kinh tế, cân bằng xã hội, vững vàng trong phát triển xã hội. Chính vì thế, các yêu cầu phải được đưa ra giải pháp hoàn thiện hệ thống dựa trên nguyên tắc tương thích và công bằng với tổ chức công đoàn cơ sở thuộc Tổng liên đoàn lao động Việt Nam. Bộ luật cũng đảm bảo bảo vệ các tổ chức của NSDLĐ và các tổ chức của NLĐ trước hành vi can thiệp lẫn nhau của mỗi bên và NLĐ được hưởng sự bảo vệ đầy đủ trước những hành vi phân biệt đối xử do tham gia công đoàn.

3.2. Kiến nghị một số giải pháp nhằm hoàn thiện các quy định pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện các quy định pháp luật về giao kết hợp đồng lao động ở tỉnh Bình Thuận

Qua thực tiễn thực hiện pháp luật GKHĐLĐ trong các doanh nghiệp ở tỉnh Bình Thuận, để hoàn thiện và đảm bảo thực hiện pháp luật HĐLĐ, cần sửa đổi BLDS một số quy định hiện hành và bổ sung thêm những quy định mới mà BLLĐ năm 2019 chưa quy định rõ hoặc chưa có quy định. Cần có giải pháp đặt ra cho việc sửa đổi các quy định mới về HĐLĐ mà các nhà làm luật chưa quy định cụ thể. Qua nghiên cứu, tác giả đề xuất một số nội dung sau:

3.2.1. Kiến nghị một số giải pháp nhằm hoàn thiện các quy định pháp luật về giao kết hợp đồng lao động

Thứ nhất, về nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động

Trong Bộ luật Dân sự năm 2015, các nguyên tắc giao kết hợp đồng không được ghi nhận riêng. Các nguyên tắc cơ bản của pháp luật dân sự tại Điều 3 được áp dụng cho việc xác lập, thực hiện và chấm dứt mọi quan hệ pháp luật dân sự, trong đó bao gồm cả việc giao kết hợp đồng. Về vấn đề này, trong BLLĐ năm 2019, nguyên tắc GKHĐL được quy định cụ thể tại Điều 15.

Về cơ bản, các nguyên tắc GKHĐLĐ trong BLLĐ cũng có sự tương đồng với các nguyên tắc giao kết hợp đồng trong BLDS. Tuy nhiên, điểm không thống nhất của hai Bộ luật này liên quan đến nguyên tắc giao kết hợp đồng chính là việc ghi nhận “nguyên tắc tự do giao kết hợp đồng”. Trong Bộ luật Dân sự năm 2015, nguyên tắc tự do giao kết hợp đồng được thể hiện ở chỗ: “Mọi cam kết, thỏa thuận không vi phạm điều cấm của luật, không trái đạo đức xã hội có hiệu lực thực hiện đối với các bên và phải được chủ thể khác tôn trọng”. Theo quy định này, quyền tự do giao kết hợp đồng của các bên chỉ bị giới hạn bởi điều cấm của luật. Tức là chỉ có văn bản luật mới có thể ghi nhận quy định hạn chế quyền tự do của các bên. Văn bản dưới luật không được ghi nhận quy định hạn chế quyền tự do. Song, trong BLLĐ năm 2019, nguyên tắc tự do giao kết hợp đồng lại được ghi nhận theo hướng: “Tự do GKHĐLĐ nhưng không được trái pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội”. Quy định này cho thấy quyền tự do giao kết hợp đồng không chỉ bị giới hạn bởi quy định của văn bản luật mà còn có thể bị giới hạn bởi văn bản dưới luật và thỏa ước lao động tập thể. Quy định về nguyên tắc tự do giao kết hợp đồng trong Bộ luật Dân sự năm 2015 phù hợp với quy định của Hiến pháp về hạn chế quyền con người, quyền công dân (bao gồm cả quyền tự do giao kết hợp đồng). Theo quy định của Hiến pháp năm 2013: “Quyền con người, quyền công dân chỉ có thể bị hạn chế theo quy định của luật trong trường hợp cần thiết vì lý do quốc phòng, an ninh quốc gia, trật tự, an toàn xã hội, đạo đức xã hội, sức khỏe của cộng đồng”. Theo quy định này, các quyền con người, quyền công dân (bao gồm cả quyền tự do giao kết hợp đồng) chỉ bị hạn chế theo quy định của văn bản luật. Trong trường hợp này, quy định về nguyên tắc tự do giao kết hợp đồng của BLLĐ năm 2019 không phù hợp với Hiến pháp. Do đó, tác giả đề xuất sửa đổi Khoản 2 Điều 15 BLLĐ năm 2019 theo hướng chỉ ghi nhận quyền tự do giao kết hợp đồng bị hạn chế theo quy định của văn bản luật.

Thứ hai, về chủ thể giao kết hợp đồng lao động.

BLLĐ năm 2019 đã bỏ cụm từ “*Nghĩa vụ GKHĐLĐ*” thay bằng cụm từ “*Thẩm quyền GKHĐLĐ*”. Tại Khoản 2 Điều 18 BLLĐ năm 2019 quy định: “Đối

với công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng thì nhóm NLD từ đủ 18 tuổi trở lên có thể ủy quyền cho một NLD trong nhóm để GKHLĐ; trong trường hợp này, HLĐ phải được giao kết bằng văn bản và có hiệu lực như giao kết với từng NLD”. Theo quy định này, NSDLĐ trực tiếp GKHLĐ với NLD mà không được ủy quyền cho người khác là chưa hợp lý. Do đó, tác giả đề xuất bổ sung quy định tại Khoản 2 Điều 18 BLLĐ năm 2019 theo hướng cho phép NSDLĐ được phép ủy quyền cho người khác GKHLĐ với NLD. Nếu NSDLĐ được phép ủy quyền như trên, có ý nghĩa quan trọng trong quản lý và điều hành doanh nghiệp. Việc ủy quyền này giúp NSDLĐ linh hoạt hơn trong việc phân công nhiệm vụ và giảm tải công việc, đồng thời đảm bảo quá trình giao kết hợp đồng được thực hiện đúng pháp luật. Điều này cũng tạo điều kiện thuận lợi cho NLD trong việc tiếp cận và thỏa thuận các điều khoản lao động một cách nhanh chóng, hiệu quả. Tuy nhiên, việc ủy quyền cần được thực hiện rõ ràng, minh bạch và phù hợp với quy định của pháp luật, nhất là pháp luật doanh nghiệp, nhằm tránh tranh chấp và bảo vệ quyền lợi của cả hai bên.

Theo quy định tại Điều 101 BLDS năm 2015, hộ gia đình, tổ hợp tác, tổ chức không có tư cách pháp nhân không được coi là chủ thể độc lập của quan hệ pháp luật dân sự nên không thiết lập cơ chế đại diện của các tổ chức này. Tuy nhiên, theo quy định của Điểm c Khoản 3 Điều 18 BLLĐ năm 2019 “*Người đại diện của hộ gia đình, tổ hợp tác, tổ chức khác không có tư cách pháp nhân hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật có thẩm quyền GKHLĐ*”. Quy định này hoàn toàn mâu thuẫn với BLDS năm 2015. Sự mâu thuẫn này làm mất đi vai trò là “luật chung điều chỉnh các quan hệ dân sự” của BLDS.

Để khắc phục mâu thuẫn này, tác giả đề xuất hướng như sau: Sửa đổi Điểm c Khoản 3 Điều 18 BLLĐ năm 2019 theo hướng ghi nhận các thành viên của hộ gia đình, tổ hợp tác, tổ chức không có tư cách pháp nhân là chủ thể ký kết hợp đồng trong trường hợp hộ gia đình, tổ hợp tác, tổ chức không có tư cách pháp nhân tham gia HLĐ. Việc thành viên hộ gia đình là chủ thể ký kết HLĐ mang ý nghĩa quan trọng trong việc bảo vệ quyền lợi và trách nhiệm của các bên tham gia lao động.

Khi thành viên hộ gia đình đứng ra ký kết, họ đại diện cho lợi ích chung của gia đình, đồng thời tạo sự minh bạch và rõ ràng trong các thỏa thuận lao động. Điều này giúp giảm thiểu rủi ro tranh chấp pháp lý, bảo vệ quyền lợi lao động của thành viên và đảm bảo tuân thủ quy định pháp luật lao động hiện hành. Bên cạnh đó, việc này còn thể hiện sự công nhận và tôn trọng vai trò của từng cá nhân trong gia đình, thúc đẩy sự phát triển kinh tế bền vững và ổn định xã hội.

Thứ ba, về nội dung giao kết hợp đồng lao động

Đối với quy định về nội dung của HĐLĐ: Theo quy định tại Điều 21, BLLĐ năm 2019 đã quy định có quá nhiều chi tiết về các nội dung chủ yếu phải có trong HĐLĐ như: Chế độ nâng bậc, nâng lương, thời gian làm việc, chế độ và các khoản chi trả khác ... mà không phải ngành nào cũng có, công việc nào cũng có. Ví dụ như điều khoản “trang bị bảo hộ cho NLĐ” (Điểm h, Khoản 1 Điều 21, BLLĐ năm 2019), không phải công việc nào cũng bắt buộc NLĐ phải trang bị bảo hộ lao động như công việc Văn phòng... Mặt khác, việc thực hiện chế độ đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng nghề cho NLĐ thì không phải doanh nghiệp nào cũng đáp ứng, mặc dù đây là trách nhiệm bắt buộc nhưng còn phụ thuộc vào quy mô, nguồn vốn kinh doanh của doanh nghiệp; do vậy việc quy định những nội dung cơ bản của HĐLĐ hiện hành sẽ không phù hợp với thực tế. Tác giả đề xuất sửa đổi Khoản 1 Điều 21, BLLĐ năm 2019 theo hướng lược bỏ quy định về thông tin của các bên giao kết hợp đồng ra khỏi quy định về nội dung của hợp đồng; tùy vào công việc của doanh nghiệp khi thực hiện GKHĐLĐ thì NSĐLĐ và NLĐ thống nhất chọn một số nội dung trong những nội dung đã được quy định để ghi vào HĐLĐ nhưng phải đảm bảo tính pháp lý của pháp luật lao động hiện hành.

Việc lược bỏ bớt nội dung quy định trong HĐLĐ khi giao kết có thể mang lại một số lợi ích nhất định: Giúp đơn giản hóa quy trình giao kết, giảm thời gian và chi phí cho cả hai bên. Tránh tình trạng trùng lặp hoặc mâu thuẫn với các quy định pháp luật hiện hành. Tạo sự linh hoạt trong quản lý và thực hiện hợp đồng, nhất là đối với các công việc mang tính thời vụ hoặc ngắn hạn. Tuy nhiên, cần đảm bảo các

điều khoản quan trọng về quyền lợi và nghĩa vụ của các bên vẫn được ghi nhận rõ ràng để tránh tranh chấp về sau.

Thứ tư, về hình thức giao kết hợp đồng lao động

Tại Khoản 2 Điều 14, BLLĐ năm 2019 quy định: “Hai bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói đối với hợp đồng có thời hạn dưới 01 tháng, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều 18, điểm a khoản 1 Điều 145 và khoản 1 Điều 162 của Bộ luật này”. Quy định này không loại trừ trường hợp NLĐ dưới 15 tuổi hoặc trường hợp giao kết qua người đại diện nhưng vẫn có thể ký kết bằng lời nói bởi công việc trong HĐLĐ có tính chất tạm thời. Mặc dù thời hạn của HĐLĐ chỉ là 1 tháng và công việc trong trường hợp có tính chất tạm thời nhưng rủi ro, tai nạn lao động vẫn có thể xảy ra ngoài ý muốn với NLĐ, quyền lợi NLĐ về tiền lương, tiền thưởng, giờ làm việc, nơi làm việc... khó được đảm bảo. Các chế độ khác như BHXH, BHYT, BHTN, an toàn vệ sinh lao động... với NLĐ khó được thực hiện tốt. Tác giả đề xuất sửa đổi Khoản 2 Điều 14, BLLĐ năm 2019 “Hai bên GKHĐLĐ bằng văn bản đối với thời hạn dưới 1 tháng” quy định như vậy sẽ hạn chế tranh chấp xảy ra so với HĐLĐ bằng lời nói đồng thời giúp các cơ quan nhà nước thuận tiện trong việc quản lý, kiểm tra, giám sát các doanh nghiệp về việc thực hiện các quy định pháp luật về lao động, bảo vệ NLĐ khi tham gia làm việc tại doanh nghiệp.

Pháp luật nước ta có một số văn bản pháp luật nhằm điều chỉnh về hợp đồng lao động điện tử, tuy nhiên, vẫn còn tồn tại một số vướng mắc trong quá trình áp dụng những quy định này: BLLĐ năm 2019 chưa liên thông chặt chẽ với quy định của pháp luật dân sự về chế định đại diện; hạn chế về phương thức xác thực ý chí của chủ thể khi tạo lập HĐLĐ điện tử; việc quy định về tính ràng buộc của NSDLĐ không được đề cập rõ ràng trong pháp luật, điều này có thể gây khó khăn trong việc xác định trách nhiệm của NSDLĐ đối với các cam kết và trao đổi trước khi ký hợp đồng lao động...

Do đó GKHDLĐ thông qua phương tiện điện tử phải Bảo đảm tính liên thông trong quy định của BLLĐ năm 2019 với các quy định của pháp luật có liên quan tới chế định đại diện. Theo đó, pháp luật lao động nên dẫn chiếu tới các quy định của Bộ luật Dân sự năm 2015 và Luật Doanh nghiệp năm 2020 (sửa đổi, bổ sung năm 2022) thay vì áp đặt các quy định hạn chế thiếu chính xác. Các hướng dẫn tham chiếu sẽ cho phép doanh nghiệp và NLĐ có cơ sở tham chiếu tới pháp luật dân sự và pháp luật doanh nghiệp với các quy định hoàn chỉnh hơn về chế định đại diện. Pháp luật về giao dịch điện tử cần cho phép sử dụng các phương thức xác thực người dùng khác ngoài chữ ký điện tử. Tất cả các phương thức này đều phải đảm bảo tính tự do và ý chí của người tham gia giao dịch, thông qua các hành động cụ thể trên mạng và tuân thủ các điều kiện quy định trong Luật Giao dịch điện tử năm 2023. Cần bổ sung quy định để điều chỉnh chữ ký scan và chữ ký hình ảnh. Thực tế hiện nay, pháp luật chỉ dừng lại ở việc điều chỉnh các nội dung liên quan đến chữ ký điện tử, nên đối với những HDLĐ điện tử có sử dụng chữ ký scan hay chữ ký hình ảnh thì các bên sẽ gặp trở ngại trong việc đánh giá hiệu lực pháp lý của hai loại chữ ký này.

Hoàn chỉnh pháp luật về sử dụng HDLĐ điện tử mang lại nhiều lợi ích thiết thực cho cả NSDLĐ và NLĐ. Ưu điểm nổi bật của HDLĐ điện tử là tiết kiệm thời gian, chi phí và giấy tờ do quy trình ký kết, lưu trữ và quản lý được đơn giản hóa. HDLĐ điện tử được lưu trữ an toàn và bảo mật trong hệ thống điện tử, đảm bảo tính minh bạch và hạn chế việc giả mạo, sửa đổi trái phép. Nhờ khả năng lưu trữ và quản lý dễ dàng, NSDLĐ và NLĐ có thể thuận tiện tra cứu thông tin hợp đồng...

Thứ năm, bổ sung quy định mẫu hợp đồng lao động trong văn bản hướng dẫn thi hành Bộ luật lao động năm 2019.

Việc có một quy định mẫu về HDLĐ không chỉ giúp doanh nghiệp và NLĐ dễ dàng ký kết hợp đồng mà còn đảm bảo tuân thủ pháp luật, hạn chế tranh chấp và tạo môi trường làm việc công bằng, minh bạch. Đây là công cụ quan trọng để thúc đẩy quan hệ lao động hài hòa, góp phần nâng cao hiệu suất và sự phát triển bền

vững của doanh nghiệp. (i) Tiêu chuẩn hóa và minh bạch: Một quy định mẫu giúp thống nhất các điều khoản cơ bản trong HĐLĐ, đảm bảo tính minh bạch và dễ hiểu cho cả hai bên. Điều này giúp tránh tình trạng hợp đồng được soạn thảo theo cách mập mờ hoặc có lợi cho một bên, gây bất lợi cho bên còn lại. (ii) Bảo vệ quyền lợi NLĐ: Mẫu hợp đồng thường được xây dựng dựa trên các quy định pháp luật hiện hành, giúp NLĐ hiểu rõ các quyền lợi của mình, như mức lương, thời gian làm việc, BHXH, chế độ nghỉ phép, và điều kiện chấm dứt hợp đồng. Điều này giúp giảm nguy cơ NLĐ bị ép buộc ký hợp đồng với những điều khoản bất lợi. (iii) Giúp doanh nghiệp tuân thủ pháp luật: Đối với doanh nghiệp, việc áp dụng HĐLĐ mẫu giúp họ dễ dàng tuân thủ các quy định pháp luật lao động. Điều này giúp hạn chế rủi ro pháp lý, tránh bị xử phạt do vi phạm quy định về lao động. Đồng thời, mẫu hợp đồng giúp doanh nghiệp tiết kiệm thời gian và chi phí khi soạn thảo hợp đồng mới. (iv) Giảm thiểu tranh chấp lao động: Một HĐLĐ rõ ràng, có đầy đủ điều khoản về quyền lợi và nghĩa vụ sẽ giúp giảm thiểu những mâu thuẫn có thể phát sinh trong quá trình làm việc. Nếu có tranh chấp, hai bên có thể dễ dàng tham chiếu hợp đồng để giải quyết vấn đề dựa trên những điều khoản đã thống nhất từ đầu. (v) Tạo môi trường làm việc chuyên nghiệp: Doanh nghiệp sử dụng HĐLĐ mẫu sẽ thể hiện tính chuyên nghiệp, tôn trọng NLĐ và đảm bảo các giao kết lao động được thực hiện công bằng, minh bạch. Điều này giúp xây dựng uy tín và thu hút nhân tài, nâng cao hiệu quả hoạt động kinh doanh. (vi) Linh hoạt nhưng vẫn đảm bảo tính pháp lý: Mặc dù là mẫu chung, HĐLĐ vẫn có thể điều chỉnh một số điều khoản để phù hợp với đặc thù của từng doanh nghiệp và ngành nghề, nhưng không vi phạm quy định pháp luật. Điều này tạo sự linh hoạt mà vẫn đảm bảo tính pháp lý và quyền lợi của các bên.

Thứ sáu, về nghĩa vụ cung cấp thông tin

Trên thực tế, để thực hiện tốt hợp đồng thì khâu quyết định lại chính là khâu đàm phán hay còn gọi là giai đoạn tiền hợp đồng. Sự trung thực trong cung cấp thông tin, sự thiện chí trong hoạt động cảnh báo rủi ro... sẽ quyết định đến tính hợp lý, tính phù hợp và hiệu quả cho hợp đồng được giao kết sau này. Do đó, nghĩa vụ

cung cấp thông tin khi giao kết hợp đồng là một trong những nghĩa vụ quan trọng ở giai đoạn tiền hợp đồng - giai đoạn rất dễ có sự gian lận và lạm dụng ở mọi góc độ.

Tại Điều 16 BLLĐ năm 2019 quy định: *“NSDLĐ phải cung cấp thông tin cho NLD về công việc, địa điểm làm việc, điều kiện làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn lao động, vệ sinh lao động, tiền lương, hình thức trả lương, BHXH, BHYT, quy định về bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc GKHĐLĐ mà NLD yêu cầu. NLD phải cung cấp thông tin cho NSDLĐ về họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, trình độ học vấn, trình độ kỹ năng nghề, xác nhận tình trạng sức khỏe và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc GKHĐLĐ mà NSDLĐ yêu cầu”*. Bên cạnh mặt tích cực thì còn mặt hạn chế như NLD yêu cầu NSDLĐ cung cấp thông tin về tài chính, chiến lược, phát triển, tình hình kinh doanh, chính sách nhân lực... liệu có được đáp ứng hoặc đã được đáp ứng ở mức độ nào? Hay là vô tình lộ bí mật kinh doanh của công ty... hoặc NLD cung cấp thông tin về tình trạng hôn nhân, thai sản...có vi phạm bí mật đời tư hay không? Do đó, tác giả đề xuất sửa đổi Khoản 1 Điều 16 BLLĐ năm 2019 theo hướng loại hình doanh nghiệp nào sử dụng sẽ cung cấp thông tin gì để đảm bảo quy chế hoạt động của doanh nghiệp, không bị lộ bí mật; sửa đổi bổ sung Khoản 2 Điều 16 BLLĐ năm 2019, đối với NLD cần phải bổ sung giấy khám sức khỏe đủ điều kiện lao động. Qua đó, tạo sự minh bạch giúp các bên hiểu rõ quyền và nghĩa vụ của mình, tránh hiểu lầm, tranh chấp về sau. Tăng niềm tin khi thông tin được cung cấp đầy đủ, rõ ràng, NLD và NSDLĐ dễ dàng xây dựng mối quan hệ hợp tác lâu dài. Bảo vệ quyền lợi NLD nắm rõ quyền lợi, chế độ đãi ngộ, BHXH, nghỉ phép... từ đó đảm bảo quyền lợi của mình. Việc cung cấp thông tin chính xác giúp giảm thiểu rủi ro vi phạm pháp luật, hạn chế tranh chấp lao động. Thông tin đầy đủ giúp quản lý nhân sự dễ dàng hơn, tránh các tình huống bất ngờ nâng cao hiệu quả quản lý.

Thứ bảy, hoàn thiện một số nội dung về pháp luật hợp đồng lao động¹⁵

¹⁵ Tô Thị Xuân Thủy (2023), *Hoàn thiện pháp luật về hợp đồng theo mẫu để bảo vệ bên yếu thế trong hợp*

Một là, bổ sung quy định Điều 21 BLLĐ 2019 việc ghi địa điểm làm việc của NLĐ cụ thể hơn nhằm bảo đảm quyền lợi của NLĐ nếu trong quá trình làm việc bên sử dụng lao động thực hiện việc thay đổi địa điểm làm việc so với địa điểm làm việc ban đầu đã ký kết.

Hai là, điều chỉnh quy định tại Khoản 1 Điều 25 BLLĐ 2019 về thử việc như sau: “NSDLĐ và NLĐ có thể thỏa thuận việc làm thử, nếu có thỏa thuận thử việc thì thời gian thử việc sẽ được ghi vào HĐLĐ. Trong thời gian thử việc, hai bên có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ bất cứ lúc nào mà không cần báo trước hoặc bồi thường” theo đó, văn bản hướng dẫn có thể cụ thể hóa về việc nộp BHXH, BHYT là “thời gian làm việc dưới 01 tháng mà hai bên chấm dứt thử việc, không tiếp tục ký HĐLĐ thì không phải nộp bảo hiểm”.

Ba là, bổ sung quy định tại Điều 27 BLLĐ 2019 về thời gian thử việc, trong đó chấp thuận cho đơn vị thỏa thuận với NLĐ về việc “gia hạn thử việc với điều kiện không vượt quá 1/2 thời gian đã thử việc trước đó” nhằm tạo thêm cơ hội cho cả bên sử dụng lao động và bên NLĐ; “khi hết thời gian thử việc mà không bên nào thông báo về việc chấm dứt hợp đồng thì hợp đồng có xác định thời hạn đương nhiên có hiệu lực”.

Bốn là, quy định rõ khái niệm “công việc tạm thời” tại Điều 29 BLLĐ 2019 để tránh việc đơn vị sử dụng lao động lợi dụng sự thiếu rõ ràng để ký hợp đồng bằng lời nói dẫn đến việc NLĐ không được bảo đảm quyền lợi khi ký hợp đồng loại này.

Năm là, quy định cụ thể hơn việc đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao tay nghề đối với NLĐ, trong có thể tùy thuộc quy mô đơn vị, phạm vi hoạt động... tại Điều 60 BLLĐ 2019 để quy định sát thực hơn và người áp dụng luật cũng dễ dàng hơn.

Sáu là, bổ sung quy định về việc đơn vị sử dụng lao động không được phép ký hợp đồng loại khác thay thế HĐLĐ khi phát sinh quan hệ lao động hoặc trong trường hợp ký hợp đồng dịch vụ thuê mướn lao động thì buộc phải ký với đơn vị có pháp nhân nhằm đảm bảo đơn vị cho thuê lao động có tư cách pháp nhân thực hiện các quyền và nghĩa vụ hợp pháp cho NLĐ.

Bảy là, quy định rõ hơn về loại hợp đồng lao động, thang bảng lương, hình thức trả lương, thử việc đối với các đơn vị có ngành nghề đặc thù.

Tám là, pháp luật Việt Nam vẫn chưa có quy định cụ thể về GKHĐLĐ, những quy định về GKHĐLĐ được quy định rải rác trong phần HĐLĐ. Ngoài ra vẫn chưa có những điều luật hướng dẫn cụ thể về GKHĐLĐ hay những điều cơ bản nhất như khái niệm của HĐLĐ. Do đó, cần ban hành văn bản pháp luật hướng dẫn chi tiết về GKHĐLĐ như bổ sung định nghĩa hoàn chỉnh về GKHĐLĐ và một số quy định khác về trình tự GKHĐLĐ. Bổ sung được những điều khoản đó sẽ làm cho nhận thức của mọi người về GKHĐLĐ trở nên đầy đủ và hiểu được tầm quan trọng của GKHĐLĐ hơn.

3.2.2. Kiến nghị một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện quy định pháp luật về giao kết hợp đồng lao động ở tỉnh Bình Thuận

Hợp đồng lao động là nền tảng của quan hệ lao động, quyết định quyền và nghĩa vụ giữa NLĐ và NSĐLĐ. Tuy nhiên, thực tiễn áp dụng pháp luật HĐLĐ ở Việt Nam vẫn tồn tại nhiều bất cập. Để hoàn thiện hệ thống pháp luật về HĐLĐ, cần thực hiện tốt một số nội dung sau:

Thứ nhất, đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật nhằm nâng cao nhận thức của người lao động và người sử dụng lao động.

Tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến, hướng dẫn thực hiện pháp luật HĐLĐ để NLĐ hiểu rõ hơn về tầm quan trọng trong việc GKHĐLĐ. Chẳng hạn, về vấn đề mà NLĐ quan tâm hàng đầu là tiền lương, tiền thưởng, HĐLĐ, bảo hiểm... để NLĐ có điều kiện tiếp cận các thông tin, nâng cao nhận thức, hiểu biết thực hiện quyền lợi và trách nhiệm của mình thì các cơ quan có thẩm quyền quản lý lao động,

ngành Nội vụ và Liên đoàn lao động chủ động phối hợp tổ chức các cuộc hội thảo, các buổi sinh hoạt cộng đồng có công nhân tham gia. Bên cạnh việc lồng ghép các chủ trương, đường lối, các chính sách mới của Đảng và Nhà nước thì tạo không gian thỏa mái cho NLD giao lưu văn nghệ, thể dục - thể thao ... ngoài ra, tổ chức các cuộc thi, các câu đố vui nhằm giúp NLD tìm hiểu, nâng cao nhận thức về pháp luật lao động.

Tuy nhiên, vẫn có một số lượng NLD không có thời gian tham gia các CLB thì Công đoàn của cơ quan nên phổ biến bằng cách cập nhật các văn bản quy phạm pháp luật, tổ chức đối thoại cho NLD. Qua đó, NLD có thể tự trang bị kiến thức cơ bản cho mình, bảo vệ quyền lợi của NLD.

Thứ hai, tăng cường quản lý nhà nước trong giao kết hợp đồng lao động ở các tổ chức, doanh nghiệp, nâng cao tính hiệu quả, đồng bộ giữa các cơ quan có thẩm quyền quản lý về lao động

Tăng cường thực hiện công tác thanh tra, kiểm tra, có biện pháp xử lý đối với các hành vi sai phạm pháp luật về HĐLĐ nhằm phát hiện kịp thời, xử lý những quy phạm trong việc thực hiện pháp luật lao động. Việc kiểm tra, thanh tra còn có tác dụng phòng ngừa các hành vi vi phạm, để làm tốt công tác thanh tra, kiểm tra thì yêu cầu trước hết phải có một đội ngũ thanh tra có phẩm chất đạo đức tốt, có trình độ chuyên môn và kiến thức pháp luật vững chắc. Việc nâng cao năng lực của đội ngũ thanh tra lao động là thiết thực để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Bên cạnh đó, quy định biện pháp chế tài, cưỡng chế cụ thể trong những trường hợp đối tượng không chấp hành các quyết định, kết luận của cơ quan thanh tra để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các bên bị xâm phạm. Ngoài ra, xây dựng môi đoàn kết, gắn bó giữa các cấp Liên đoàn lao động, sở Nội vụ, các cơ quan có thẩm quyền về quản lý lao động với NLD. Mặt khác, tranh thủ sự ủng hộ của các cấp chính quyền, đặc biệt là NSDLĐ để xây dựng các thiết chế văn hóa, tạo điều kiện để NLD nâng cao đời sống văn hóa tinh thần (như đều có phòng đọc sách, báo, thường xuyên tổ chức các hoạt động văn hóa- văn nghệ, thể dục thể thao...). Riêng đối với các doanh nghiệp,

nhất là các doanh nghiệp vừa và nhỏ, các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và tại các khu công nghiệp tập trung, đề nghị xây dựng "Góc bảo hộ lao động" (ở đó có trang bị sách, báo, ti vi, các dụng cụ thể dục thể thao...) để NLĐ giải trí trong giờ giải lao, sau giờ ăn... Bên cạnh đó, vào các dịp lễ, kỷ niệm Công đoàn nên tổ chức các cuộc thi, các trò chơi..., để tạo điều kiện cho NLĐ phát huy sáng kiến, khả năng, năng khiếu của mình, nâng cao đời sống tinh thần, đồng thời hiểu hơn về pháp luật an toàn lao động.

Thứ ba, tổ chức các chương trình đối thoại giữa các bên trong quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động

Cần tham gia, hỏi đáp những vấn đề lao động phát sinh trong doanh nghiệp với đại diện của họ và NLĐ trong doanh nghiệp cần có ý thức tìm hiểu về nhau, thay đổi cách nhìn, thái độ với bên kia. Doanh nghiệp cần tạo điều kiện để NLĐ thành lập tổ chức đại diện tạo cơ hội thời gian để gặp gỡ trao đổi với NLĐ hay đại diện của họ, lắng nghe ý kiến, nguyện vọng, đề xuất của họ... Ngoài ra, thông qua các hoạt động của mình, Liên đoàn lao động phải làm sao để ngày càng gần gũi và được người lao động tin tưởng tìm đến. Chính điều đó đã giúp Liên đoàn lao động tìm hiểu rõ hơn, nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của NLĐ, trên cơ sở đó có căn cứ để đàm phán, yêu cầu chủ sử dụng lao động quan tâm, giúp NLĐ yên tâm trong công việc.

Thứ tư, tổ chức chương trình chính quyền gặp mặt, đối thoại với doanh nghiệp

Thông qua chương trình gặp mặt đối thoại với doanh nghiệp, chính quyền lắng nghe các doanh nghiệp, nhà đầu tư kiến nghị, bày tỏ tâm tư nguyện vọng, phản ánh khó khăn, vướng mắc liên quan đến hoạt động đầu tư, sản xuất, kinh doanh..., Từ đó, chính quyền sẽ thông tin, giải đáp đầy đủ các nội dung và chỉ đạo cụ thể các cơ quan, địa phương phải có trách nhiệm giải quyết dứt điểm những nội dung mà doanh nghiệp đề xuất, kiến nghị. Vì vậy, sự thành công của doanh nghiệp cũng chính là sự thành công của địa phương và đất nước; do đó, việc tổ chức đối thoại

thường xuyên định kỳ giữa lãnh đạo địa phương với doanh nghiệp nhằm tháo gỡ khó khăn cũng như giải quyết các vấn đề phát sinh là việc làm cần thiết. Song để bảo đảm tính bền vững, hiệu quả, các cuộc đối thoại cần được công khai về nội dung, thời gian giải quyết các vấn đề. Mặt khác, cần phát huy hơn nữa tinh thần chủ động nắm bắt thông tin, giải quyết khó khăn, kiến nghị của doanh nghiệp từ sớm và ngay tại cơ sở, nhất là về thủ tục hành chính, pháp lý, chính sách. Đồng thời, phải thiết lập cơ chế giám sát, đánh giá hiệu quả của việc đối thoại, quy rõ trách nhiệm đối với từng cơ quan, địa phương nếu sau đối thoại, các vấn đề không được giải quyết hoặc giải quyết không thấu đáo. Thiết nghĩ, việc đối thoại với doanh nghiệp phải phản ánh đúng quan điểm, chỉ đạo của Đảng, Nhà nước và Chính phủ là “hài hòa lợi ích giữa Nhà nước, người dân, doanh nghiệp”, luôn đồng hành, lắng nghe, chia sẻ, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng, để doanh nghiệp hoạt động thuận lợi theo pháp luật, yên tâm sản xuất, kinh doanh, thúc đẩy sự phát triển của địa phương và phát triển chung của đất nước.

Thứ năm, tổ chức chương trình chính quyền gặp mặt, đối thoại cán bộ công đoàn, đoàn viên, NLD và doanh nghiệp

Chương trình chính quyền gặp mặt, đối thoại với công nhân, NLD trong doanh nghiệp là dịp để chính quyền nắm bắt kịp thời tâm tư, nguyện vọng, khó khăn, vướng mắc của cán bộ công đoàn, đoàn viên, NLD và doanh nghiệp trên địa bàn. Đồng thời, tuyên truyền để đoàn viên, NLD, NSDLĐ hiểu và nhận thức đúng, đầy đủ, sâu sắc hơn về các chủ trương, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, từ đó xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định, góp phần phát triển kinh tế - xã hội. Qua đó, chú trọng triển khai các chủ trương, chính sách tạo điều kiện để các doanh nghiệp phát triển; quan tâm, chăm lo đến đời sống vật chất và tinh thần cũng như bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên công đoàn, NLD.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Trong chương 3, tác giả đã trình bày, phân tích, luận giải một số nội dung như sau:

Thứ nhất, đề xuất hoàn chỉnh pháp luật về GKHĐLĐ giúp giảm thiểu các tranh chấp lao động phát sinh từ sự thiếu rõ ràng trong quy định về giao kết hợp đồng. Các quy định minh bạch và chi tiết sẽ giúp các bên tham gia hiểu rõ quyền và nghĩa vụ của mình, từ đó hạn chế tình trạng vi phạm pháp luật hoặc lạm dụng quyền lực.

Thứ hai, thông qua việc hoàn thiện các quy định pháp luật về GKHĐLĐ góp phần bảo vệ NLĐ, đặc biệt là các nhóm dễ bị tổn thương như lao động trẻ em, lao động nữ và lao động thời vụ. Các quy định chặt chẽ về điều kiện làm việc, thời gian làm việc và mức lương tối thiểu giúp đảm bảo quyền lợi cơ bản của NLĐ.

Thứ ba, việc hoàn chỉnh pháp luật về GKHĐLĐ còn tạo điều kiện thuận lợi cho các doanh nghiệp hoạt động minh bạch và công bằng, từ đó nâng cao hiệu quả sản xuất và năng suất lao động. Khi pháp luật rõ ràng, doanh nghiệp có thể yên tâm trong việc ký kết hợp đồng và quản lý nguồn nhân lực, góp phần vào sự ổn định và phát triển của thị trường lao động.

KẾT LUẬN

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

Thứ nhất, khái quát về GKHĐLĐ là quá trình xác lập thỏa thuận giữa NLĐ và NSDLĐ nhằm xác định quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động. Đây là cơ sở pháp lý quan trọng điều chỉnh mối quan hệ lao động, bảo vệ quyền lợi hợp pháp của các bên, đồng thời tạo nền tảng ổn định cho sự phát triển của doanh nghiệp và nền kinh tế. Theo BLLĐ năm 2019, HĐLĐ có thể tồn tại dưới các hình thức: hợp đồng xác định thời hạn, hợp đồng không xác định thời hạn và hợp đồng theo mùa vụ hoặc theo công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng. Quy định này phản ánh tính linh hoạt trong việc giao kết hợp đồng, đồng thời phù hợp với nhu cầu tuyển dụng và làm việc trong thực tế.

Thứ hai, hiện nay, hệ thống pháp luật về GKHĐLĐ tại Việt Nam đã đạt được nhiều kết quả tích cực. BLLĐ năm 2019 đã có nhiều sửa đổi, bổ sung nhằm hoàn thiện và bảo vệ tốt hơn quyền lợi của NLĐ, cũng như tăng cường trách nhiệm của NSDLĐ. Các quy định về thử việc, thời gian làm việc, tiền lương, BHXH, chế độ nghỉ việc và chấm dứt HĐLĐ được quy định rõ ràng, chi tiết hơn. Tuy nhiên, trong thực tế vẫn còn tồn tại nhiều bất cập, một số doanh nghiệp lợi dụng lỗ hổng pháp lý để tránh thực hiện nghĩa vụ BHXH, BHYT cho NLĐ hoặc lách luật bằng cách ký kết hợp đồng thời vụ nhiều lần để tránh nghĩa vụ ký kết hợp đồng không xác định thời hạn. Ngoài ra, việc tuyên truyền và phổ biến pháp luật lao động chưa thực sự sâu rộng, dẫn đến nhiều NLĐ chưa nắm rõ quyền lợi và nghĩa vụ của mình.

Thứ ba, hoàn thiện pháp luật về GKHĐLĐ không chỉ bảo vệ quyền lợi của NLĐ mà còn tạo điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp phát triển bền vững. Đây là cơ sở quan trọng để xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ, góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và nâng cao chất lượng cuộc sống của NLĐ.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Thu Ba (2024), Một số vấn đề pháp lý về hợp đồng lao động với người quản lý doanh nghiệp, *Tạp chí Lao động và xã hội*. Nguồn: <https://tapchilaodongxahoi.vn/mot-so-van-de-phap-ly-ve-hop-dong-lao-dong-voi-nguoi-quan-ly-doanh-nghiep-1331736.html>. Truy cập: 27/11/2024.
2. Ban Quản lý các Khu công nghiệp tỉnh Bình Thuận (2024), *Báo cáo sơ kết 05 năm thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư và Quyết định số 416/QĐ-TTg ngày 25/3/2020 của Thủ tướng Chính phủ*, Bình Thuận.
3. Ban Quản lý các Khu công nghiệp tỉnh Bình Thuận (2024), *Báo cáo kết quả thực hiện Nghị quyết số 50/NQ-HĐND ngày 20/7/2018 của Hội đồng nhân dân tỉnh về giám sát việc thực hiện chế độ, chính sách pháp luật đối với người lao động*, Bình Thuận.
4. Ban Quản lý các Khu công nghiệp tỉnh Bình Thuận (2024), *Thông tin về lao động trong Khu công nghiệp*, Bình Thuận.
5. Báo Bình Thuận (2025) *Tập trung đầu tư hạ tầng, thu hút dự án vào các KCN Bình Thuận* <https://baobinhthuan.com.vn>. Truy cập ngày 06/02/2025
6. Bảo hiểm xã hội tỉnh Bình Thuận (2025), *Danh sách đơn vị SDLĐ chậm đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp người lao động* (tính đến 28/02/2025), Cổng thông tin điện tử: <https://binhthuan.baohiemxahoi.gov.vn/Pages/default.aspx> tháng 3/2025
7. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2017), *Báo cáo quan hệ lao động*, Hà Nội.
8. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2018), *Báo cáo tổng kết thi hành Bộ luật Lao động năm 2012*, Hà Nội.
9. Nguyễn Hữu Chí (2002), *Hợp đồng lao động trong cơ chế thị trường ở Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ luật học. Đại học Luật Hà Nội, Hà Nội.
10. Chính phủ (2020), *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 Hà Nội.

11. Chính phủ (2022), *Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 Quy định 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.11.

12. Cục Thống kê Bình Thuận (2023, 2024), *Báo cáo năm 2023, 2024*, Bình Thuận.

13. Đào Mộng Điệp (2020), Tổ chức đại diện người sử dụng lao động. Một số vấn đề pháp lý đặt ra và hướng hoàn thiện, *Tạp chí Pháp luật và thực tiễn*, Số 44, Hà Nội.

14. Bùi Thị Huyền (2019), Hoàn thiện pháp luật về giao kết hợp đồng lao động ở Việt Nam, *Tạp chí Dân chủ và Pháp luật*, số tháng 8/2019, Hà Nội.

15. ILO (2012), *ILO Indicators of Forced Labor*. Nguồn:
https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_203832/lang-en/index.htm.

16. Quốc hội (2015), *Bộ luật Dân sự*, Hà Nội.

17. Quốc hội (2015), *Bộ luật Tố tụng Dân sự*, Hà Nội.

18. Quốc hội (2019), *Bộ luật Lao động*, Hà Nội.18.

19. Sở Lao động - Thương binh & Xã hội Bình Thuận (2023), *Báo cáo tình hình triển khai Đề án phát triển quan hệ lao động*, Bình Thuận.

20. Lê Thị Hoài Thu (2003), *Hợp đồng lao động*, trong sách chuyên khảo: “Một số vấn đề lý luận và thực tiễn về pháp luật hợp đồng ở Việt Nam hiện nay”, Nxb. Công an Nhân dân, Hà Nội.

21. Lê Thị Hoài Thu (2010), Cơ chế ba bên và vai trò của công đoàn, *Tạp chí Nghiên cứu lập pháp*, số 7, Hà Nội.

22. Tô Thị Xuân Thủy (2023), Hoàn thiện pháp luật về hợp đồng theo mẫu để bảo vệ bên yếu thế trong hợp đồng lao động, *Kỷ yếu Hội thảo khoa học Khoa Luật Kinh tế - Trường Đại học Phan Thiết 10/2023: Pháp luật về hợp đồng theo*

mẫu, ISBN: 978-604-79-3787-5, Phan Thiết.

23. Trương Thành Trung (2019), Vấn đề tiêu chuẩn về lao động trong Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương, *Tạp chí Tài chính*, số 709, Hà Nội.

24. Trường Đại học Luật Tp. Hồ Chí Minh (2022), *Giáo trình Luật lao động*, Nxb. Hồng Đức, Hà Nội.

25. Ủy ban Nhân dân tỉnh Bình Thuận (2023), *Báo cáo Kết quả thực hiện Nghị quyết số 50/NQ-HĐND ngày 20/7/2018 của Hội đồng nhân dân tỉnh về giám sát việc thực hiện chế độ, chính sách pháp luật đối với người lao động của các cơ quan quản lý nhà nước và một số doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước trên địa bàn tỉnh giai đoạn 2015 - 2017*, Bình Thuận.

26. Trần Cẩm Vân (2024), Pháp luật về giao kết hợp đồng lao động thông qua phương tiện điện tử - Một số bất cập và kiến nghị hoàn thiện. Ấn phẩm “Các vấn đề pháp lý mới trong bối cảnh chuyển đổi số” của *Tạp chí Dân chủ và Pháp luật*. Nguồn: <https://danchuphapluat.vn/phap-luat-ve-giao-ket-hop-dong-lao-dong-thong-qua-phuong-tien-dien-tu-mot-so-bat-cap-va-kien-nghi-hoan-thien>. Truy cập: 27/11/2024 .

BẢO HIỂM XÃ HỘI VIỆT NAM
BẢO HIỂM XÃ HỘI TỈNH BÌNH THUẬN

DANH SÁCH ĐƠN VỊ CHẠM ĐÓNG BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ, BNN

(Tính đến thời điểm ngày 28/02/2025)

TT	TÊN ĐƠN VỊ	Mã đơn vị	Số lao động	Số tiền chậm đóng BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ, BNN (VNĐ)		
				Số tháng chậm đóng	Tổng số tiền chậm đóng	Trong đó: Lãi chậm đóng
A	B	C	1	2	3	4
I	THÀNH PHỐ PHAN THIẾT					
1	Công ty TNHH Thanh Nguyên	TA0400A	71	71	9.853.711.233	2.221.512.804
2	Công ty CP Chế biến Thủy Hải Sản Kỳ Lân	YN0027Z	221	28	7.702.756.733	3.415.692.659
3	Cty TNHH Phân bón Hữu cơ Greenfield	YN0016Z	40	81	7.085.194.425	2.344.389.398
4	Công ty CP Công trình Giao Thông Bình Thuận	TZ0057Z	34	58	5.996.152.308	1.403.204.964
5	Công ty CP Chế Biến Gỗ Xuất Khẩu Khai Hoàn	TA0285A	98	23	4.911.344.721	485.596.087
6	Công Ty TNHH Đầu Tư Kinh Doanh Bất Động Sản Phú Thịnh	TA0620A	11	28	2.567.888.872	379.134.632
7	Công ty cổ phần Tân Việt Phát	TZ0341Z		40	1.535.183.791	266.877.665
8	Công ty TNHH TM-XL Lê ánh	TA0619A	7	47	1.076.016.745	248.272.751
9	Công ty TNHH Xây Dựng - Thương Mại Tín Nghĩa	TA1019A		57	846.192.956	198.612.984
10	Công ty TNHH Khu Nghỉ Mát Phan Thiết	YN0005Z	179	4	806.622.500	10.798.930
11	Công Ty CP Chế Biến và Xuất Khẩu Nước Mắm Phan Thiết - Mũi Né	TA0656A	8	25	750.546.059	67.319.917
12	Công ty Cổ phần dịch vụ bảo vệ An Thuận	TA0116A	103	6	725.493.752	64.811.752
13	Công ty TNHH Eo Biển Xanh	TA0575A	3	61	691.326.761	158.877.667
14	Công Ty CP Bất Động Sản HHP	TA0761A		42	675.066.794	153.619.860
15	Công ty TNHH Thép Trung Nguyên	TA0012A	1	76	670.949.680	242.420.897
16	Công ty TNHH Cảng Thương Chánh	TA0845A	60	9	624.464.811	23.436.261
17	Công ty cổ phần dịch vụ và đầu tư địa ốc Bình Thuận	TZ0111Z		36	586.284.613	99.676.614
18	Trung tâm Sinh hoạt dã ngoại thanh thiếu nhi Tỉnh	HZ0119Z	3	64	543.176.054	191.438.275
19	Công Ty TNHH Cà Ty Mũi Né	TA0781A	82	6	542.306.966	9.259.043
20	Công ty Cổ Phần Thương Mại Đối Tác Việt	YN0037Z	6	55	488.082.293	74.128.104

21	Công ty TNHH DL An Nhiên	TA0589A		65	377.099.583	102.422.150
22	Công ty TNHH thương mại Hải Tiến	TA0314A	21	13	337.651.601	14.572.630
23	Công ty Cổ Phần Công Nghệ Nông Nghiệp Xanh	TA0832A	38	5	327.400.501	4.925.501
24	Công ty TNHH xây dựng Hoàng Lê	TA0210A	2	35	282.923.452	32.533.154
25	Cty CP XD Phát triển hạ tầng Bình Thuận	TZ0024Z	14	6	282.150.617	15.945.682
26	Công ty TNHH đầu tư & thương mại Quốc Việt	TA0232A		135	281.747.164	149.092.630
27	Công Ty Cổ Phần Đầu Tư Xây Dựng Huy Hoàng	TA0825A		54	251.331.570	77.155.943
28	Công ty TNHH xây lắp Anh Minh	TA0498A	7	17	248.377.379	15.271.062
29	Công ty Cổ phần đầu tư Hoàng Gia	TA0557A	79	3	243.843.646	3.398.157
30	Công Ty TNHH Xây Dựng BMT	TA0675A	1	91	234.869.562	75.877.837
31	Công Ty Cổ Phần Hải Uyên	TA0286A	11	12	227.754.353	7.050.176
32	Công Ty TNHH Tư Vấn Và Kiểm Định Xây Dựng Hoàng Anh	TA0623A	10	16	227.247.237	18.475.337
33	Công ty cổ phần địa ốc AA Phan Thiết	TZ0342Z		40	225.060.387	38.154.037
34	Trung Tâm thông tin & ứng dụng tiến bộ KHCN Bình Thuận	HZ0082Z	25	4	213.663.407	5.461.017
35	Công ty TNHH Thanh Thiên	TZ0329Z	2	34	213.315.454	28.965.454
36	Công ty cổ phần bảo tồn văn hóa và đặc sản địa phương Bình Thuận	TZ0116Z	7	27	209.192.633	30.163.408
37	Công ty TNHH Đồng Hải	TA0379A	4	29	199.844.542	19.033.042
38	CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẤT ĐẸP PHAN THIẾT	TZ0389Z	4	28	196.500.202	17.300.202
39	Công ty TNHH xuất khẩu Thủy sản Hải Việt	TA0092A	3	26	191.004.481	15.452.481
40	Công ty TNHH Truyền thông sự kiện và du lịch Bờ Cát Vàng	TA0889A	1	62	177.650.772	40.664.314
41	Công ty TNHH vật liệu xây dựng và khoáng sản Đồng Tiến Bình Thuận	TZ0533Z	7	16	170.677.451	8.384.951
42	Công ty TNHH thiết kế xây dựng thương mại Đồng Tiến	TA0588A	8	15	157.563.063	6.635.187
43	Công ty TNHH MTV Hưng Nông Phát	TA0549A	2	44	152.357.294	19.913.718
44	Công ty TNHH Mai Linh Bình Thuận	TZ0587Z	26	5	148.460.819	5.640.970
45	Công Ty TNHH Tái Tạo Năng Lượng Đông Nam Á	TA0985A	1	33	140.722.192	14.542.192
46	Công ty TNHH tư vấn thiết kế xây dựng Dream Home	TZ0433Z	1	33	140.596.161	16.064.568
47	Công Ty TNHH Xây Dựng Đại Long	TA0741A	1	77	139.426.879	33.966.948
48	Công Ty TNHH kinh doanh bất động sản Phú Thịnh	IC0023Z		31	136.742.136	20.249.336

49	Hiệp hội du lịch Bình Thuận	DZ0029Z		71	136.141.096	87.256.625
50	Công ty cổ phần xây lắp điện số 9 Bình Thuận	TZ0071Z	1	48	135.005.623	25.392.224
51	Công ty cổ phần Đầu Tư Xây Dựng Green Dragon	TA0906A	2	25	133.943.823	8.728.682
52	Công ty cổ phần tư vấn đầu tư Đại San	TZ0459Z	2	21	133.213.116	12.943.622
53	Công Ty TNHH Xây Lắp Thương Mại Long Phát	TA0809A	19	5	129.864.117	1.661.992
54	Công ty TNHH thương mại dịch vụ Lan Nghĩa	TZ0311Z	3	32	127.721.300	13.031.980
55	Công Ty TNHH Nguyên Luân	TA0692A	21	5	125.996.627	3.722.539
56	Công Ty TNHH Thiết Kế - In Ấn - Quảng Cáo Trí Việt	TA0772A	6	15	116.522.241	40.692.509
57	Công ty TNHH xây dựng và thương mại Hưng Lộc Phát - Bình Thuận	TZ0178Z		47	115.744.540	21.913.290
58	Công ty TNHH đầu tư xây dựng thương mại dịch vụ An Nhiên 79	TZ0406Z	1	29	114.286.171	17.956.703
59	Công ty TNHH Nguyệt Hà	TA1194A	2	27	114.210.297	11.005.835
60	Công Ty TNHH Thương Mại Và Dịch Vụ Du Lịch Biển Phan Thiết	TA1103A	6	16	113.631.826	15.096.225
61	Công ty CP Bích Khuê	YN0029Z	37	3	109.656.285	1.219.248
62	Công ty TNHH Hoa Công Đạo	TZ0667Z	40	3	108.378.110	330.110
63	Công Ty TNHH Anh Mỹ Bình Thuận	TA0703A	4	22	106.499.508	15.046.080
64	Công ty TNHH nghỉ dưỡng Hoàng Thiên Phú	TZ0556Z	24	3	105.747.255	508.855
65	Công ty TNHH TMDV xây lắp Điện Quốc Hùng	TA0201A	30	3	103.013.395	4.066.123
66	Công ty TNHH TMDV và DL Rừng Đất Phan	TA0595A		93	99.986.716	49.432.849
67	Công ty TNHH dịch vụ - du lịch Sài Gòn Nông Lâm	TZ0742Z	6	9	98.661.832	2.789.328
68	Công ty CP đầu tư xây dựng Toàn Thịnh	TA1129A	3	15	97.069.907	11.214.536
69	Công ty TNHH TM-DV tổng hợp Nguyễn Ngọc	TZ0463Z	1	27	95.499.719	11.769.319
70	Công ty TNHH xây dựng và thương mại Sơn Hải Bình Thuận	TZ0250Z		47	95.485.281	22.195.281
71	Mẫu giáo Kim Khuê	NA0039A		62	95.292.021	35.556.972
72	Công ty TNHH Xây lắp Hưng Thịnh Bình Thuận	TA0903A	3	21	93.805.741	13.309.467
73	Công ty TNHH thương mại dịch vụ Khang Việt Trí	TZ0426Z		30	89.968.320	12.969.037
74	Công ty TNHH Song Anh Bình Thuận	TZ0359Z	2	17	86.238.700	5.480.345
75	Công ty TNHH thương mại dịch vụ kỹ thuật Hoàng Danh	TZ0165Z	1	52	86.151.652	15.115.933
76	Chi Nhánh Tại Tỉnh Bình Thuận - Công Ty Cổ Phần Dịch Vụ Viễn Thông Trí Việt	TA0960A	28	3	82.798.283	16.663.332

77	Công ty TNHH SYNERGY ONE	TZ0595Z	2	16	82.212.236	3.972.236
78	DNTN nước khoáng Thảo Uyên	TA1126A		47	81.232.558	17.203.558
79	DNTN Hai Hoa	TZ0161Z		46	79.772.140	18.936.546
80	Công ty TNHH tư vấn xây lắp thương mại Lê Gia Phát	TZ0248Z	5	13	79.011.456	5.103.610
81	Công Ty TNHH Tư Vấn Thiết Kế Xây Dựng Thương Mại Dịch Vụ SALA	TA1009A		38	78.187.888	13.123.318
82	Công ty TNHH Thương Mại và Dịch Vụ Hiệp Phát	TA0890A	11	6	74.373.885	5.583.424
83	Công ty CP sản xuất thương mại Đông Nam	TA1166A		25	74.229.698	10.517.498
84	Công ty TNHH thương mại và dịch vụ Huỳnh Vũ	TA1132A		33	72.777.931	13.445.559
85	Công ty Cổ Phần Đầu Tư và Thương Mại Sông Biển Xanh	TA0891A	8	6	71.592.947	840.947
86	Công ty TNHH vật liệu xây dựng - Thép Quốc Dũng	TZ0451Z	2	24	69.831.273	5.319.273
87	Công ty TNHH Hải Nguyên Thành	TA1188A	2	49	69.724.415	9.520.133
88	Công ty TNHH Xây Dựng Dịch Vụ Thương Mại Minh Hùng BT	TA0852A		56	65.541.516	18.419.828
89	Công Ty TNHH Thiết Kế Kiến Trúc ARC	TA0007A	5	10	65.249.332	3.236.475
90	Chi nhánh Công ty CP Việt Kiến Trúc tại Bình Thuận	TA0500A		47	64.768.292	16.663.292
91	Công ty TNHH vật liệu xây dựng Quốc Kiên	TZ0453Z	2	20	61.644.712	4.478.157
92	Công ty TNHH Quảng Cáo TM & DV Thuận Hiệp	TA1001A		50	61.334.410	19.388.251
93	HTX bốc xếp Toàn Thắng	EA0002A	1	9	51.113.499	11.796.177
94	Công Ty TNHH Thương Mại Dịch Vụ Vạn Thiên Phú	TA1107A	3	18	58.365.091	19.864.357
95	Công ty CP Chế Biến Hải Sản Biển Đông	TA1036A	7	4	58.235.869	600.869
96	Công ty cổ phần BABY VINA	TZ0474Z	20	3	57.787.994	351.264
97	Công ty TNHH vận tải Bảo Tín	TZ0284Z		27	57.230.961	16.570.961
98	Công ty TNHH Tư Vấn Triều Dương	TA0848A	1	39	57.158.122	7.503.492
99	Công ty TNHH trang trí nội ngoại thất Ken Việt Nam	TZ0360Z	1	32	56.723.204	8.483.083
100	Công Ty CP Thuận Thành Emerald	TA0746A	20	3	54.990.276	189.636
101	Công Ty TNHH Thương Mại Dịch Vụ Quảng Cáo - Nội Thất Ngọc Phát	TA0946A	1	40	54.869.247	6.401.174
102	Công ty TNHH Bất Động Sản Vương Thịnh Phát	TA1097A		62	53.738.351	15.494.351
103	Công Ty TNHH Một Thành Viên Lê Lai	TA0304A	1	31	53.470.527	5.988.956
104	Công ty TNHH sản xuất và kinh doanh Phú Mỹ - chi nhánh Bình Thuận	TZ0417Z	2	15	53.091.353	2.530.153

105	Công ty TNHH xây dựng và tư vấn dịch vụ bất động sản Tiến Đạt	TZ0098Z	1	34	52.837.666	5.520.166
106	Công ty TNHH Cửa Minh Tân	TA0501A	8	4	51.947.612	541.532
107	Công ty TNHH Đông á	TA0140A		37	51.150.566	13.187.284
108	Công Ty TNHH Quảng Cáo -Xây Dựng Nét Việt	TA0714A	11	4	50.995.178	489.701
109	Công ty TNHH đầu tư sản xuất - thương mại và dịch vụ AEONE	TZ0409Z	1	20	50.575.151	3.715.151
110	Công ty CP du lịch Hải Việt	TZ0751Z	18	3	48.948.137	159.737
111	Công ty TNHH quảng cáo Huy Hoàng Phát	TZ0554Z	2	17	47.797.517	2.536.717
112	HKD nội thất Alila Furniture	CZ0028Z	8	4	46.421.251	281.318
113	Công ty TNHH vật tư xây dựng Phát Huy	TZ0508Z	3	9	46.044.672	1.641.615
114	Công ty TNHH MTV MOMS DAY SPA	TZ0246Z	5	11	44.557.066	3.267.225
115	Công Ty TNHH Kiến Trúc Nam Phương	TA0876A	6	5	43.564.846	364.846
116	Công ty TNHH dịch vụ nhà hàng du lịch Vịnh Hòn Rơm	TZ0743Z	2	9	42.946.751	1.378.751
117	Công ty TNHH xây dựng - xây lắp điện FTTC	TZ0483Z	5	7	42.017.150	8.640.587
118	Công ty TNHH đầu tư xây dựng An Lập Thịnh	TZ0272Z	11	3	41.940.495	96.591
119	Công ty TNHH FINEST FRESH FOOD	TZ0581Z		8	40.476.596	1.367.596
120	Công ty TNHH Khoa Cafe	TA0962A		22	39.971.153	5.687.445
121	Công Ty TNHH Tổ Chức Sự Kiện và Biểu Diễn Nghệ Thuật Anh - Em	TA0674A	2	12	39.376.981	1.880.059
122	DNTN Giặt Ủi Thanh Mai	TA0991A		66	38.801.086	13.360.086
123	Công ty TNHH đầu tư xây dựng tổng hợp Bình Phương	TZ0588Z	8	3	38.485.923	87.462
124	Công ty TNHH tư vấn xây dựng và cảnh quan Ngôi Sao Xanh	TZ0304Z	1	29	38.306.163	3.348.353
125	Công ty TNHH thương mại dịch vụ GẤU MIAO	TZ0375Z	4	6	38.057.631	1.523.130
126	Công ty TNHH giáo dục Nguyễn Châu	TZ0770Z	5	5	38.026.739	318.739
127	Công ty TNHH thiết kế xây dựng Mô Hình Việt	TA0535A	7	4	37.840.804	196.644
128	Công ty TNHH Du lịch và Truyền thông Bình Thuận	TA0806A	4	6	37.480.426	590.026
129	Lớp Mầm non Độc Lập Ánh Dương	NZ0011Z	4	7	37.181.612	742.125
130	Công ty TNHH thương mại dịch vụ Gia Phúc Bình Thuận	TZ0294Z	1	17	36.648.873	2.306.373
131	Công Ty TNHH Xây Dựng và Trang Trí Nội Thất Hoàng Diệp	TA0778A	1	22	36.573.535	2.610.351
132	Công Ty TNHH Xây Dựng Thành Công	TA0270A	7	4	36.044.608	847.688

133	Công ty TNHH Minh Tuyết Đại Lộc	TA1201A		14	35.809.078	1.594.678
134	Công ty TNHH An Phát Bình Thuận	TZ0063Z	3	8	35.739.939	667.939
135	Công ty TNHH vàng bạc Kim Thủy Hương	TZ0160Z	1	29	35.310.740	4.014.949
136	Công ty CP Thiết Kế - Xây Dựng H&S	TA1008A	2	14	35.180.939	1.306.359
137	Công Ty TNHH Biệt Thự DAMINA BOUTIQUE	TA0999A	6	5	35.172.729	228.729
138	Công ty TNHH Thương Mại Dịch Vụ Trọng Khang	TA1086A	4	7	34.346.995	3.817.323
139	Công ty TNHH KALA DECOR	TZ0319Z	1	21	32.301.845	2.061.845
140	Công ty TNHH Bích Thanh	TZ0223Z	4	5	31.798.116	571.116
141	Công ty TNHH thương mại-dịch vụ Tuấn Phương	TA0371A		24	30.934.896	4.094.160
142	Công Ty TNHH Vật Liệu Xây Dựng Thành Công Bình Thuận	TA0939A	13	3	30.653.695	98.538
143	Công Ty TNHH Tư Vấn Xây Dựng và Dịch Vụ Thương Mại Sơn Hà	TA0661A	3	7	30.653.508	595.508
144	Công Ty TNHH Dịch Vụ Du Lịch Trảng An Bình Thuận	TA0812A	5	4	30.618.831	439.451
145	Công Ty TNHH Kiến Trúc - Xây Dựng Nam Tiến	TA0654A	5	4	30.387.585	157.121
146	Mầm non Thanh Thy 1	NZ0007Z	5	4	30.278.308	326.346
147	Công ty CP bảo trì và xây dựng đường bộ 71	QW0001Z		72	30.089.095	14.151.827
148	Công ty TNHH tư vấn xây dựng Sao Mai	TA0394A	9	3	29.883.462	4.399.462
149	Công ty TNHH thương mại - dịch vụ PNP Bình Thuận	TZ0205Z	1	20	28.530.205	3.129.652
150	Công ty TNHH DVTM SX & XNK Nam Phát	TZ0694Z	2	8	27.263.262	511.262
151	Công ty TNHH Chợ Việt	TZ0185Z	4	4	27.109.500	229.500
152	Công Ty TNHH Dịch Vụ Du Lịch Lữ Hành Anh Tuấn	TA0672A	1	21	26.479.857	3.272.296
153	Công ty TNHH Cảnh quan Tân Thành	TA1108A	3	7	26.429.944	2.403.259
154	Công ty TNHH Xăng Dầu Hiệp Thịnh	TA0091A	6	3	26.377.419	275.702
155	Công ty TNHH thương mại dịch vụ xe máy Ngọc Tinh	TZ0261Z	3	6	26.227.842	308.072
156	Cty CP sách - DV văn hoá Bình Thuận	TZ0008Z	4	6	26.105.149	4.341.899
157	Công ty TNHH tư vấn xây dựng thương mại Minh Trí	TZ0564Z	6	4	26.095.678	2.604.757
158	Công ty TNHH MTV Ánh Sáng Mộc	TZ0655Z	1	18	25.967.399	1.365.799
159	Công ty TNHH dịch vụ Tri Kỳ	TZ0673Z	2	5	25.867.533	317.533
160	Công ty TNHH TM&DV tư vấn TUTRU SOLAR	TZ0058Z	4	5	25.345.271	2.277.953

161	Công ty cổ phần bảo vệ Long Sơn Bình Thuận	TA0295A	7	3	25.178.956	160.161
162	DNTN Cà phê đêm PARIS	TA1202A	3	8	25.132.833	18.997.213
163	Công ty TNHH kỹ thuật điện VINA	TZ0700Z	2	8	25.046.957	672.615
164	Công ty TNHH thương mại và dịch vụ Hương Hưng	TA0527A	3	7	24.716.133	1.155.044
165	Công ty TNHH đầu tư thương mại VLXD Hùng Hưng	TA0339A	8	3	24.622.867	634
166	Công ty TNHH tư vấn đầu tư Ngọc Thiên Ân	TZ0069Z		56	24.156.094	8.242.294
167	Công ty TNHH Homestay A.N	TZ0711Z		10	23.818.104	855.807
168	Công ty TNHH Motorbike Rental Mui Ne	TZ0623Z	1	15	23.371.657	967.180
169	Công ty TNHH thương mại - du lịch Năm Dư	TZ0535Z	5	4	23.159.594	119.594
170	Công ty TNHH TM DV Đại Phúc BT	TZ0486Z	2	9	23.105.996	649.809
171	Công ty TNHH thương mại dịch vụ xây lắp Đắc Thành	TZ0150Z	2	8	23.009.215	430.015
172	Công ty TNHH vận tải Hiệp Minh Phát	TA1162A	1	16	23.006.847	8.747.037
173	Công Ty TNHH Thương Mại Dịch Vụ Cát Tường Flowers	TA0961A		63	22.787.514	7.232.899
174	Công ty TNHH MTV sản xuất - thương mại cà phê Hương Dừa	TZ0175Z	4	4	22.406.343	237.703
175	Công ty TNHH Xây Lắp Phạm Đình	TA0625A	1	14	22.392.479	888.479
176	Công ty TNHH đá hoa cương Anh Tuấn	TZ0407Z	2	9	22.156.883	1.447.619
177	Công Ty TNHH Kinh doanh Hồng Phú	TA0562A	2	10	22.011.016	1.095.605
178	Công ty TNHH TM thương mại và đầu tư DIA Bình Thuận	TZ0647Z	1	14	21.849.318	940.136
179	Công ty TNHH A và TD Bình Thuận	TA0894A	2	5	21.555.816	387.816
180	Công ty TNHH Tư Vấn Xây Dựng Hưng Thuận Phát	TA0630A	2	7	21.060.036	452.036
181	Công ty TNHH dịch vụ & công nghệ PANDA Việt Nam	TZ0086Z	8	3	21.053.430	798.581
182	Công Ty TNHH Trang Thiết Bị-Xây Dựng Mỹ Đức	TA0717A	2	8	21.045.820	364.290
183	Công ty TNHH giải trí và sự kiện HERA	TZ0253Z	1	14	20.992.951	832.951
184	Công ty TNHH Vật Liệu Xây Dựng Bạch Yến	TA0861A	2	7	20.602.835	442.835
185	Công ty TNHH thiết kế in ấn quảng cáo Thanh Mai	TZ0206Z	3	6	20.541.441	624.349
186	Công ty TNHH thương mại dịch vụ kỹ thuật Hiền Hậu	TZ0436Z	1	13	20.505.384	1.009.665
187	Công ty TNHH Dịch vụ Du lịch Biển Việt	TA1112A		32	20.363.444	9.123.444
188	Công ty TNHH thương mại dịch vụ Cánh Đồng Hoa	TZ0362Z		24	20.211.429	2.332.229

189	Công ty TNHH thương mại MUI NE TRAVEL HOLIDAY	TZ0082Z	3	4	19.946.069	245.452
190	Công ty TNHH MTV Huỳnh Long Bình Thuận	TA1007A	2	7	19.940.952	546.577
191	Công ty TNHH vật liệu xây dựng Vinh Hoa	TA1173A	1	14	19.683.683	783.683
192	Công ty TNHH chế tạo bồn composit Gia Hưng	TZ0492Z	3	4	19.490.763	290.768
193	Công ty Cổ phần Nhà Hàng Việt Mũi Né	TZ0666Z	2	6	19.428.208	228.208
194	Công ty TNHH FRIENDLY HOTEL	TA0996A	4	3	18.901.128	33.928
195	Công ty TNHH tư vấn đầu tư xây dựng Yên Phú	TZ0684Z	4	3	18.643.006	43.006
196	Công ty TNHH tin học Huy Nguyễn	TZ0716Z	3	5	18.271.338	841.594
197	Công ty TNHH tư vấn đầu tư xây dựng tổng hợp Thiên Phúc	TZ0690Z	1	12	18.150.827	668.327
198	Hộ kinh doanh Thiên Kiều	CA0020A	6	3	18.114.327	34.327
199	Công ty TNHH đá hoa cương Mạnh Anh	TZ0589Z	3	4	17.887.239	267.989
200	Công ty cổ phần tư vấn thiết kế xây dựng O2 House	TZ0148Z		40	17.589.782	3.652.743
201	Công ty TNHH công nghệ Thiên Phú Bình Thuận	TZ0346Z	4	3	17.574.867	84.867
202	Công ty TNHH Du Lịch Xin Chào	TA0629A	1	11	17.467.945	610.483
203	Công Ty TNHH TM DV Tổng Hợp Thiên Chương	TA0782A	3	8	17.094.874	188.185
204	Cafê Mộc	CA0009A		106	17.051.231	8.445.473
205	Mẫu giáo Thanh Thy 2	NZ0005Z	4	3	16.883.458	35.458
206	Công ty TNHH tư vấn tổng hợp Nhật Huy	TZ0602Z	2	4	16.849.780	209.780
207	Chi nhánh Công ty Luật TNHH MTV hãng luật H&P	TZ0534Z	6	3	16.821.218	1.160
208	Công ty TNHH tư vấn xây dựng đầu tư-thương mại Thuận Phong	TA0318A	3	4	16.652.007	142.410
209	Công ty TNHH nước mắm Hoàng Long	TZ0434Z	2	5	16.500.877	355.597
210	Công ty TNHH NPP Nam Việt	TZ0379Z	2	6	16.276.686	858.496
211	Công ty TNHH xây dựng phòng cháy chữa cháy NAA	TZ0512Z	5	3	16.251.915	46.195
212	Công Ty TNHH Dịch Vụ-Thương Mại Xây Dựng Ngọc Phượng	TA0655A	6	3	16.189.572	45.839
213	Công ty TNHH sản xuất dịch vụ thương mại Thiên Phú	TZ0226Z		44	16.136.000	3.788.000
214	Công ty TNHH Thủy Linh	TZ0190Z	4	3	16.054.595	36.995
215	Văn phòng công chứng Đỗ Song Hải	TZ0505Z	2	5	15.992.525	152.525
216	Công ty TNHH Quảng Cáo TM & XD Thành Danh	TA1002A	5	3	15.696.597	95.966

217	Công ty TNHH đầu tư xây dựng Toàn Phát	TZ0370Z	5	3	15.477.560	44.034
218	Công ty TNHH Tư Vấn Thiết Kế Xây Dựng Xanh Việt	TA0632A		8	15.386.915	422.124
219	Công ty TNHH Đức Long Bình Thuận	TA1111A	2	4	15.295.489	212.989
220	Công ty TNHH Hùng Cường Bình Thuận	TZ0435Z	5	3	15.212.303	142.077
221	Công ty TNHH pháp lý Nhà Đất	TZ0247Z	3	3	14.975.848	117.848
222	HTX xuất nhập khẩu rau quả Phước Hỷ	EZ0001Z	1	16	14.971.132	697.632
223	Công ty TNHH Toàn Hương Phan Thiết	TA0561A	2	6	14.923.173	833.387
224	Công ty TNHH Tâm Hường	TZ0473Z	1	7	14.904.919	452.357
225	Công Ty TNHH Vật Liệu Xây Dựng Gia Linh	TA0777A	2	6	14.866.564	584.827
226	Công ty TNHH cơ khí xây dựng tổng hợp Minh Trí	TA1116A	1	11	14.845.553	1.222.996
227	Công ty TNHH Xây dựng nền móng An Bình	TA1072A	2	5	14.829.619	85.574
228	Công ty TNHH Đa Mi	TZ0580Z	2	12	14.791.023	538.901
229	Công ty CP đầu tư và xây dựng Nam Dương Phát	TZ0176Z	1	11	14.679.640	389.769
230	Công ty CP DELVERTON Việt Nam	TA1094A	3	4	14.630.938	179.829
231	Công ty TNHH dịch vụ- thương mại quảng cáo Nga Minh	TZ0174Z	1	12	14.010.953	515.889
232	Công ty TNHH Hải Minh SOLAR	TA1127A	1	5	13.903.570	403.570
233	Công ty TNHH Dịch vụ giáo dục Lavy	TZ0241Z	2	5	13.837.869	654.936
234	Công ty TNHH Thành An Tiên	TZ0709Z	1	9	13.819.114	319.114
235	Công ty cổ phần du lịch MUINE TRAVELS	TZ0447Z		24	13.561.988	2.161.988
236	Công ty TNHH TMDV Huỳnh Quân	TZ0420Z	1	4	13.359.055	508.256
237	Công ty TNHH Rượu Tân Tâm Sáng	TA1089A	1	9	13.254.214	294.214
238	Hộ kinh doanh điện lạnh Khánh Phát	CZ0005Z		13	13.137.045	522.419
239	Công ty TNHH thiết bị điện Lê Nguyên	TZ0569Z	1	10	13.129.626	563.452
240	Mầm non độc lập PINGU	NZ0012Z	2	9	12.723.999	243.999
241	Liên đội Nông Lâm Ngư TNXP Trường Sơn	QA0003A		22	12.604.584	1.827.313
242	Công ty TNHH Elephant	YN0074Z	1	11	12.449.684	455.540
243	DNTN thương mại Thiên Long	TA1185A	2	5	12.328.766	158.704
244	Công ty TNHH tư vấn thiết kế đầu tư Phúc An	TZ0629Z	1	6	12.042.284	170.284

245	Công ty cổ phần CITIREAL Bình Thuận	TZ0252Z	2	5	11.949.342	173.342
246	Công ty TNHH Thiết Bị Nhật An	TA1060A	1	8	11.739.397	219.397
247	Công ty TNHH thi công xây dựng Tâm Phát	TZ0575Z	1	8	11.542.562	252.962
248	Công ty TNHH Hưng Thịnh Phan Thiết	TZ0584Z	1	8	11.490.169	260.187
249	DNTN thương mại và dịch vụ Hồng Mỹ	TZ0173Z	2	5	11.453.437	76.370
250	Công ty TNHH tư vấn và xây dựng Phúc Nhi	TZ0159Z	1	8	10.807.944	197.414
251	Chi nhánh Công ty CP thương mại Mê Kông Xanh tại Bình Thuận	TA1191A		46	10.522.795	6.341.902
252	Công ty TNHH MTV tư vấn - xây lắp Nam Việt	TZ0645Z	1	7	10.344.953	275.771
253	Công ty TNHH Kim Nguyên	TA1180A	1	7	10.312.392	232.392
254	Công ty CP thiết bị vật tư xây dựng An Gia Minh	TZ0622Z	1	9	10.240.611	807.653
255	Công ty TNHH Chiến Ngọc Trâm	TZ0783Z	1	7	10.235.558	155.558
256	Công ty Cổ phần VINHCORP	TA0940A	1	8	10.202.332	530.738
257	Công ty TNHH chế biến hải sản XK Hải Vương	TA0191A	1	7	10.177.142	229.750
II HUYỆN TUY PHONG						
1	Cty CP Đầu Tư Thủy Sản Nam Miền Trung	TB0029B	73	28	4.245.381.155	407.240.966
2	Cty TNHH Thông Thuận - Tuy Phong	TB0010B	73	19	1.406.939.603	475.270.146
3	Công ty TNHH Tôm giống Lê Tấn Phát	TB0104B	4	60	384.505.154	75.673.413
4	Công ty cổ phần đầu tư thủy sản công nghệ cao SIS	TB0181B	7	26	339.705.977	37.045.665
5	Công ty TNHH Đình Khoa	TB0093B	3	45	280.027.212	41.590.055
6	Cty TNHH Thủy sản Anh Quân	TB0034B		78	192.161.011	75.130.264
7	UBND xã Bình Thạnh - Tuy Phong	FB0004B	20	4	172.647.746	720.800
8	Công ty TNHH Đầu tư Thủy sản Đại Lợi	TB0121B		63	171.301.537	58.682.355
9	Công ty TNHH TM DV Hoa Bằng Lăng Tím	TB0132B	1	63	104.785.656	20.715.656
10	Công ty cổ phần tư vấn xây dựng và quản lý dự án Viễn Đông	TB0110B	2	20	80.538.226	7.904.230
11	Công ty TNHH sản xuất giống thủy sản Huy Lâm	TB0105B	9	6	61.676.942	629.294
12	Ban quản lý Du lịch Bình Thạnh	HB0119B	9	3	49.274.350	231.873
13	Công ty TNHH tư vấn quản lý TVT Groups	TB0194B	5	9	44.153.531	4.772.099
14	Công ty TNHH Nông nghiệp Công nghệ cao Nam Miền Trung	TB0190B	2	15	37.572.252	2.573.062

15	Công ty TNHH TM - Thiết kế quảng cáo ABC	TB0141B		34	30.393.362	4.448.862
16	Cty Cổ phần Duồng Fish	TB0220B	1	4	28.044.396	215.890
17	Công ty TNHH Giống Thủy sản Havico	TB0112B	2	14	21.944.126	829.598
18	Doanh nghiệp tư nhân hải sản Lan Ngọc	TB0146B	2	5	11.939.995	99.995
19	Công ty TNHH VLXD Trường Nhánh	TB0124B	2	4	9.521.166	49.166
20	Công ty TNHH Xây dựng Phước Phú	TB0223B	1	8	8.760.032	173.662
III HUYỆN BẮC BÌNH						
1	Công ty CP KTKS và SX VLXD Trung Nguyên	TC0013C	15	32	4.292.067.195	2.068.992.693
2	Trường THPT Nguyễn Thị Minh Khai	HC0036C	76	3	797.782.639	3.961.319
3	Công ty cổ phần bê tông Bình Thuận	TC0106C	53	11	644.350.602	18.955.110
4	Công ty TNHH Thương mại Dịch vụ Du lịch Triều Trang	TC0039C	14	21	343.534.189	32.140.367
5	Công ty TNHH Xây lắp Nam Thịnh	TC0026C	8	27	271.132.974	22.863.642
6	Công ty TNHH Điện Gió Thuận Nhiên Phong 1	TC0124C	20	8	244.259.370	6.225.699
7	Công ty Cổ phần Sữa Thông Thuận	TC0116C	14	12	147.210.937	7.292.034
8	Công ty TNHH Bảo Nhật Gia	TC0043C		40	68.985.831	17.505.604
9	Công ty TNHH Tôn Thép Diệp Phương	TC0100C	4	16	61.388.843	2.858.729
10	Công ty TNHH chế biến Lâm sản Thuận Đạt	TC0120C		11	58.353.877	4.046.377
11	Hộ Kinh Doanh Bàu Như Trung	CC0007C	4	12	54.324.413	2.746.939
12	Nhóm trẻ tư thực Quỳnh Hương	NC0009C		13	38.411.994	6.938.324
13	Hộ kinh doanh khu Du lịch Sinh thái Bàu Trắng - Minh Thái	CC0008C	5	5	35.497.282	297.282
14	Công ty TNHH TM-DV-XL Hưng Thịnh	TC0104C	2	15	34.833.883	2.623.714
15	Công ty Cổ phần Cây xanh Hòa Thắng	TC0094C	1	9	28.443.151	1.228.151
16	Công ty TNHH Dịch vụ Xây dựng Thiên Triều	TC0049C		29	27.132.326	7.013.850
17	Công ty TNHH Tư vấn Xây dựng Sao Thủy	TC0056C	2	10	22.979.283	1.093.158
18	Công ty TNHH Chế biến Gỗ Vinh Loan	TC0053C	1	14	21.266.623	949.123
19	Công ty TNHH Sản xuất Thương mại Dịch vụ Quốc Anh	TC0080C		19	18.141.656	1.310.734
20	Công ty TNHH DV Vận Tải Đăng Khoa	TC0107C	1	9	12.370.599	274.599
IV HUYỆN HÀM THUẬN BẮC						

1	Công ty TNHH Thương mại và sản xuất Quân Trung	TD0061D	40	13	1.068.010.312	73.340.291
2	Công ty TNHH TM & ĐT Huy Hoàng	TD0034D		109	606.614.617	322.236.812
3	Công ty cổ phần tư vấn thiết kế - Xây dựng Hoàng Gia	TD0065D	31	12	537.095.704	36.790.751
4	Công ty TNHH Kinh doanh tổng hợp Hương Giang	TD0093D		65	563.530.175	146.044.527
5	Công ty cổ phần XNK Vincent Quartz	TD0062D	1	31	237.469.912	26.963.632
6	Công ty TNHH tổng hợp Minh Châu	TD0070D		55	200.414.220	53.975.941
7	Công ty TNHH Tư vấn - Xây dựng Lộc Thành Phát	TD0067D	3	26	185.019.208	14.544.170
8	UBND xã Đông Giang	FD0014D	19	4	153.121.095	1.392.947
9	UBND xã La Dạ	FD0012D	20	3	88.511.237	205.424
10	HTX SX TM DV Đông Nam	ED0014D	1	50	83.568.948	10.103.073
11	Công ty TNHH Xây dựng & Thương mại Anh Nguyễn	TD0085D		35	79.322.279	11.734.432
12	Công ty TNHH Dịch vụ Thương mại Xây dựng Khang Nguyễn	TD0201D	1	24	77.954.884	5.954.884
13	Công ty TNHH sản xuất Nước giải khát Hải Long	TD0144D	1	40	76.087.591	12.236.500
14	Hợp tác xã Thanh Long Thuận Tiến	ED0015D	1	38	74.244.805	10.264.805
15	Công ty TNHH XD Gia An	TD0187D	3	19	70.113.477	8.160.229
16	Công ty TNHH ĐT- XD Hiệp Huy	TD0021D		19	68.681.949	4.882.381
17	Hợp tác xã Xây lắp Hàm Thuận	ED0007D	3	14	58.730.094	2.601.896
18	Công ty TNHH Xuất nhập khẩu trái cây JIN GUO YUAN Việt Nam (Người nước ngoài)	IC0003D	2	9	54.238.952	1.086.001
19	Công ty TNHH Tài nguyên và Môi trường Việt Xanh	TD0203D		26	51.364.647	5.668.960
20	Công ty TNHH TMDVSXK XD Nhà đất Lại An	TD0114D	4	9	50.627.603	1.208.769
21	Công ty TNHH Thương mại - Sản xuất Lại An Viên	TD0038D	10	5	49.709.954	2.716.468
22	Công ty TNHH Xây dựng Phan Thiết	TD0147D	1	31	43.965.541	4.365.541
23	Công ty TNHH Thương mại và Dịch vụ thép Nguyễn Phát	TD0205D	1	21	43.702.933	3.474.643
24	Công ty TNHH Lê Hoàng Phong Nhã	TD0215D	1	29	42.383.215	3.983.215
25	Mầm Non Thiên Thần Nhỏ (Hàm Trí)	ND0006D	1	28	38.363.132	3.277.093
26	Công ty TNHH TM và DV Mạnh Xuân	TD0235D	1	21	36.198.714	2.566.714
27	Cty TNHH Tư vấn dịch vụ khảo sát và đo đạc HTB	TD0081D	8	3	34.301.446	102.268
28	Công ty TNHH Trần Thị Thanh Hương	TD0124D	11	3	32.409.041	182.907

29	Trường Tiểu học Thuận Minh 2	HD0083D		7	31.509.034	1.055.521
30	Công ty TNHH xây lắp tổng hợp Phúc Hưng	TD0224D	1	16	29.860.016	3.543.619
31	Công ty TNHH xây dựng Thuận Huy	TD0239D	7	4	27.254.051	158.088
32	Công ty TNHH Hữu Thức Hồng Sơn	TD0148D	9	3	22.892.026	26
33	Công ty TNHH Kim Thịnh Phát Bình Thuận	TD0245D	3	6	22.701.339	265.880
34	Công ty TNHH TM XNK Tân Âu Nông Nghiệp	TD0150D		46	19.237.050	5.564.860
35	Công ty TNHH Cung ứng dịch vụ Nông nghiệp Công nghệ cao Ánh Dương	TD0200D		24	19.031.288	2.006.159
36	Công ty TNHH Dịch vụ Vận tải Thanh Nhân	TD0146D		28	16.655.435	2.281.402
37	Công ty TNHH Tư vấn Xây dựng Kiến Tạo Việt	TD0084D	2	5	16.135.128	135.128
38	Công ty TNHH TM SX Bao bì Thăng Long	TD0079D	4	4	14.956.595	134.195
39	Công ty TNHH Xây dựng Ngô Gia	TD0138D	1	11	14.503.800	423.800
40	Công ty Cổ phần Thiết bị Vật tư xây dựng Đoàn Gia	TD0192D	2	6	14.342.700	394.420
41	Công ty TNHH Thương mại sản xuất Lại An Tâm	TD0105D	1	10	13.024.958	448.958
42	Công ty TNHH Xây dựng Thiên Thuận Hải	TD0053D	4	3	12.811.000	11.000
43	Công Ty TNHH Đá Hoa Cương Năm Châu	TD0267D	1	6	12.042.284	170.284
44	Công ty TNHH Xây dựng - Thương mại Quốc Cường - Đa Mi	TD0204D	2	4	10.460.417	54.017
45	Công ty TNHH Xuất nhập khẩu trái cây JIN GUO YUAN Việt Nam	TD0091D	1	7	9.553.124	145.184
46	Công ty TNHH Thiên Ngọc Hưng	TD0157D	1	7	8.805.707	373.135
V HUYỆN HÀM THUẬN NAM						
1	Công ty TNHH Phổ Biển Hòn Lan	TE0203E	24	16	1.010.520.297	88.695.797
2	Ban QL Công trình Công cộng - Hàm Thuận Nam	HE0072E	35	3	178.893.617	2.640.553
3	Cty TNHH Thành Công BT	TE0066E	13	8	159.131.509	4.769.431
4	Công Ty TNHH Cây Xanh Hoa Đăng	TE0096E	1	64	127.365.090	28.710.264
5	Văn phòng Công chứng Lê Văn Tươi	NE0014E	6	15	109.378.315	4.238.315
6	Công ty TNHH Dịch vụ vận tải Phan Vũ	TE0063E	10	8	81.029.878	1.228.996
7	Văn phòng Công chứng Trần Văn Toàn	TE0162E	4	12	76.249.361	3.083.085
8	CÔNG TY TNHH TRƯỜNG THÀNH	TE0091E	9	7	69.068.146	805.802
9	Công ty TNHH Phúc Đạt Thành	TE0074E	4	9	46.877.810	1.111.162

10	Công ty TNHH Sợi dệt may Bình Thuận	TE0155E	3	11	37.668.288	2.341.270
11	Công ty TNHH An Dĩ Đạt	TE0078E	3	8	30.834.563	754.563
12	Công ty TNHH Tháo Lốp Ôtô	TE0166E	2	8	26.201.335	585.740
13	Công ty TNHH TM DV Hà Quang	TE0235E		20	26.017.338	2.572.338
14	Công ty TNHH thanh long Lê Khoa	TE0237E	3	5	20.330.261	170.261
15	Cty TNHH Xây Dựng TM Hải Đông	TE0032E	1	17	20.170.551	997.272
16	Công ty cổ phần du lịch Sài Gòn Suối Nhum	TE0151E		8	14.606.454	848.305
17	Công ty TNHH thương mại Chung Thiên Sanh	TE0239E	1	13	14.572.990	730.911
18	Công ty TNHH khai thác - sản xuất - dịch vụ Đức Nghĩa	TE0219E	1	9	11.820.552	300.552
19	CÔNG TY TNHH XÂY DỰNG HOÀNG UY	TE0089E		23	10.164.758	1.253.258
20	Công ty TNHH sản xuất thương mại Tân Thành Quang	TE0170E		32	9.286.111	1.654.193
VI HUYỆN TÁNH LINH						
1	Công ty Cổ phần Đầu tư Xây dựng Green Dragon - Chi nhánh Thác Bà - Tánh Linh	TF0132F		11	26.427.324	1.127.324
VII HUYỆN ĐỨC LINH						
1	VĂN PHÒNG CÔNG CHỨNG TRẦN HUY KHÁNG	TG0133G	4	32	571.240.003	95.246.003
2	CÔNG TY TNHH MẠNH TIỀN ĐỨC LINH	TG0092G	17	22	278.330.805	91.884.649
3	CÔNG TY TNHH XĂNG DẦU ĐỨC TÍN	TG0125G	4	14	79.306.694	3.146.694
4	CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI DỊCH VỤ BÊ TÔNG BÌNH PHÁT	TG0145G	4	14	70.313.589	2.956.089
5	CÔNG TY TNHH EGTECH	TG0103G	6	7	62.234.508	1.552.908
6	CÔNG TY TNHH MTV HÙNG HẢO BÌNH THUẬN	TG0182G	12	3	58.212.962	141.962
7	CÔNG TY TNHH HOÀNG GIA TIẾN	TG0134G	3	19	56.765.330	4.234.143
8	Công ty TNHH Thanh Tuấn Đức Linh	TG0056G	6	6	39.797.777	467.777
9	Công ty TNHH Lam Chi	TG0054G	6	4	38.090.700	203.298
10	CÔNG TY TNHH SẮT THÉP W.A.S	TG0150G	1	12	31.778.666	1.058.666
11	Công ty TNHH Năng Lượng Hưng Thảo	TG0104G	3	6	31.665.336	645.336
12	CÔNG TY TNHH ĐỨC NHẬN TÂM	TG0075G		69	29.068.525	9.792.681
13	CÔNG TY THIẾT KẾ XÂY DỰNG HỒ BƠI PHAN LỄ	TG0161G		20	27.041.545	1.917.826
14	CÔNG TY TNHH ĐO ĐẠC PHÚC ĐIỀN	TG0084G	3	5	20.060.603	993.034

15	CÔNG TY TNHH DVTM MAI PHƯƠNG THẢO	TG0173G	4	4	19.428.326	100.326
16	DOANH NGHIỆP TƯ NHÂN XÂY DỰNG HOÀNG LONG	TG0135G	1	11	14.837.598	4.613.744
17	Công ty TNHH TKXD Đồng Tiến	TG0043G	2	5	10.941.245	246.245
18	Công ty TNHH Sản Xuất Thương Mại Trần Định	TG0064G	1	6	10.621.238	102.310
19	DOANH NGHIỆP TƯ NHÂN TM - DV XÂY DỰNG THÁI NGUYỄN	TG0188G	2	4	9.328.287	48.287
20	CÔNG TY TNHH XD DANH NGUYỄN	TG0166G	1	6	6.799.873	79.873
VIII HUYỆN HÀM TÂN						
1	Công ty TNHH Đầu Tư Tân Hà	TH0035H	253	23	9.492.480.181	839.652.874
2	CN Bình Thuận - Công ty TNHH INNOLUX FOOTWEAR VIỆT NAM	YN0002H		36	7.061.312.070	801.106.645
3	Công ty CP Thương mại và Dịch vụ Danh Việt	TH0121H	58	4	1.165.989.872	62.274.619
4	Trường THPT Huỳnh Thúc Kháng	HH0085H	38	4	337.337.601	3.279.692
5	Công ty TNHH Sản Xuất Thương Mại LEN KIM KNITTING	TH0108H	3	27	226.647.770	20.248.873
6	Công ty TNHH Trường Vinh	TH0068H	3	31	198.500.491	31.498.977
7	Công ty TNHH Bao Bì Trung Phát	TH0036H	42	5	186.958.107	1.874.859
8	Công ty TNHH Phú Đạt	TH0024H	1	10	110.632.919	33.780.867
9	Công ty TNHH Tiến Lực	TH0067H	6	7	63.005.833	1.633.701
10	Công ty TNHH SX & TM HAIYANG (người nước ngoài)	IC0003H	2	15	39.978.066	3.465.330
11	Công ty TNHH SX & TM HAIYANG	TH0109H	2	13	39.778.152	3.674.968
12	Công ty CP chế biến gỗ Hải Sơn Bình Thuận	TH0132H	8	4	35.646.027	318.027
13	Công ty Trách Nhiệm Hữu Hạn Phúc Nhân	TH0127H	3	6	29.215.492	415.492
14	Công ty TNHH VLXD Minh Quân	TH0113H	2	8	27.181.887	735.108
15	Cơ sở mầm non tư thục Vàng Anh	NH0001H	7	3	23.796.781	46.381
16	Công ty TNHH thép Quốc Trí Bình Thuận	TH0062H	10	3	23.111.963	65.382
17	Công ty TNHH sản xuất TM Hoàng Khang Bình Thuận	TH0070H	5	3	20.128.902	428.300
18	Công ty TNHH Lan Thu Hà	TH0142H	2	6	15.542.566	182.566
19	Công ty TNHH sản xuất Trường Sơn	TH0101H	2	7	14.597.299	946.212
20	Công ty TNHH du lịch YOUNGHUY	TH0144H	1	5	10.551.718	112.537
21	Công ty TNHH TM - DV - XD Đức Huy HTBT	TH0116H	1	5	6.023.389	103.389