

MỤC LỤC CỦA LUẬN VĂN

	Trang
<i>Trang phụ bì</i>	
<i>Lời cam đoan</i>	
<i>Mục lục</i>	
MỞ ĐẦU	1
Chương 1: KHÁI QUÁT CHUNG VỀ VI PHẠM PHÁP LUẬT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG	4
1.1. Khái niệm và đặc trưng của hợp đồng lao động	4
1.1.1. Khái niệm hợp đồng lao động	4
1.1.2. Đặc trưng của hợp đồng lao động	5
1.2. Vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động và các yếu tố cấu thành của nó	8
1.2.1. Khái niệm vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động	8
1.2.1.1. Định nghĩa vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động	8
1.2.1.2. Phân loại các hành vi vi phạm pháp luật hợp đồng lao động	10
1.2.2. Các yếu tố cấu thành của vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động	13
1.2.2.1. Mặt khách quan của vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động	13
1.2.2.2. Mặt chủ quan của vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động	15
1.2.2.3. Chủ thể của vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động	17
1.2.2.4. Khách thể của vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động	21
1.3. Sự điều chỉnh của pháp luật đối với hành vi vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động	21
1.3.1. Về hình thức xử lý	21
1.3.2. Về nguyên tắc xử lý	24
1.3.3. Về thẩm quyền xử lý	27
1.3.4. Về thời hiệu xử lý	29
Chương 2: VI PHẠM PHÁP LUẬT VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ THỰC TRẠNG VI PHẠM PHÁP LUẬT VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM	31
2.1. Các hành vi vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động	31
2.1.1. Hành vi giao kết hợp đồng lao động không đúng quy định pháp luật lao động	31
2.1.2. Hành vi vi phạm quy định của pháp luật về hình thức của hợp đồng lao động	34
2.1.2.1. Hành vi giao kết hợp đồng lao động bằng miệng đối với công việc mà thời hạn hợp đồng trên ba tháng	34
2.1.2.2. Hợp đồng lao động không có chữ ký của một trong hai bên	35
2.1.3. Hành vi vi phạm quy định của pháp luật về nội dung của hợp đồng lao động	37
2.1.3.1. Hợp đồng lao động thiếu các nội dung chủ yếu theo quy định tại Điều 29 Bộ luật Lao động	37
2.1.3.2. Hợp đồng lao động có nội dung trái quy định của pháp luật	38
2.1.4. Hợp đồng lao động vi phạm các quy định của pháp luật về thực hiện, thay đổi hợp đồng lao động	39
2.1.4.1. Hành vi vi phạm quy định về thời gian tạm thời chuyển người lao động sang làm công việc khác	39
2.1.4.2. Hành vi vi phạm quy định về trả lương cho người lao động trong thời gian tạm thời làm công việc khác	41
2.1.4.3. Hành vi người sử dụng lao động kế tiếp không sử dụng người lao động theo phương án sử dụng lao động	43
2.1.5. Hành vi vi phạm quy định về thời gian và việc trả lương cho người lao động trong thời gian thử việc	44
2.1.6. Hành vi vi phạm quy định của pháp luật về quyền và lợi ích của người lao động sau khi chấm dứt hợp đồng lao động	46
2.1.6.1. Vi phạm quy định về trợ cấp thôi việc	46
2.1.6.2. Hành vi vi phạm thời hạn thanh toán các khoản có liên quan đến quyền lợi của người lao động sau khi chấm dứt hợp đồng lao động	48
2.1.7. Hành vi vi phạm quy định của pháp luật về thuê mướn người giúp việc	50
2.2. Các hình thức xử phạt vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động	52
2.2.1. Các hình thức xử phạt chính	52
2.2.2. Biện pháp khắc phục hậu quả	53
Chương 3: MỘT SỐ KIẾN NGHỊ NHẪM HẠN CHẾ VI PHẠM PHÁP LUẬT VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM	56
3.1. Nhận xét chung thực trạng vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động ở Việt Nam	56
3.2. Nguyên nhân của việc vi phạm pháp luật lao động về hợp đồng lao động	58
3.2.1. Nguyên nhân xuất phát từ phía người sử dụng lao động	58
3.2.2. Nguyên nhân xuất phát từ phía người lao động	60
3.2.3. Nguyên nhân xuất phát từ tổ chức công đoàn	61

3.2.4.	Nguyên nhân xuất phát từ các cơ quan nhà nước trong việc ban hành, áp dụng pháp luật và thanh tra, kiểm tra việc thực hiện các quy định của pháp luật	62
3.3.	Một số kiến nghị nhằm hạn chế vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động ở Việt Nam	64
3.3.1.	Về các quy định của pháp luật	64
3.3.2.	Về tổ chức và thực hiện	68
	KẾT LUẬN	75
	DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	77

MỞ ĐẦU

1. Lý do lựa chọn đề tài

Trong giai đoạn hiện nay cùng với sự phát triển của nhiều thành phần kinh tế cũng là lúc xuất hiện nhiều việc làm mới và số lượng hợp đồng lao động tăng nhanh. Việc gắn kết giữa người lao động và người sử dụng lao động tạo ra mối quan hệ hợp tác, đảm bảo lợi ích của các bên trong quan hệ lao động là động lực thúc đẩy năng suất, chất lượng hiệu quả công việc tốt hơn. Tuy nhiên, do nhiều nguyên nhân khác nhau nên tình trạng vi phạm pháp luật lao động đặc biệt là vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động vẫn thường xuyên xảy ra, phá vỡ mối quan hệ lao động hài hòa.

Theo báo cáo của Thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về tình hình thực hiện pháp luật lao động trên cả nước, số vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động chiếm 24,3% tổng số vi phạm pháp luật lao động năm 2005, 26,8% tổng số vi phạm pháp luật lao động năm 2006 và 29,7% tổng số vi phạm pháp luật lao động năm 2007. Số liệu thống kê trên cho thấy vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động ngày một gia tăng và chiếm một tỷ lệ không nhỏ trong tổng số vi phạm pháp luật lao động. Điều này là một trong những nguyên nhân gây nên sự xáo trộn, mất ổn định của thị trường lao động từ đó tác động xấu tới môi trường đầu tư và ảnh hưởng đến sự phát triển kinh tế, xã hội. Do vậy, việc nghiên cứu đề tài "**Vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động**" có ý nghĩa lớn cả về mặt lý luận và thực tiễn. Chính vì lý do đó, tác giả mạnh dạn chọn đề tài trên làm luận văn tốt nghiệp thạc sĩ của mình với mong muốn đóng góp những giải pháp hữu hiệu, nhằm khắc phục và hạn chế tình trạng vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động ở Việt Nam.

2. Tình hình nghiên cứu

Việc nghiên cứu vấn đề vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động chưa nhiều. Trong thời gian gần đây, đã có một số bài viết đăng trên các tạp chí chuyên ngành đề cập đến vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động nhưng chủ yếu dưới dạng giải thích, bình luận các quy định của pháp luật về hợp đồng lao động. Bên cạnh đó, cũng có một số công trình nghiên cứu về vấn đề vi phạm pháp luật lao động nói chung và ở góc độ kinh tế - lao động hay quản lý lao động. Có thể kể đến luận văn thạc sĩ kinh tế "*vi phạm pháp luật lao động tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài*" của ThS. Nguyễn Tiến Tùng, đề tài khoa học cấp Bộ "*Vi phạm pháp luật lao động trong doanh nghiệp*" của Thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hay phần III "*Xử phạt vi phạm pháp luật lao động*" trong Giáo trình Luật lao động xuất bản năm 1999 của Khoa luật - Đại học Quốc gia Hà Nội. Do vậy, cho đến nay, dường như chưa có công trình nghiên cứu một cách toàn diện, có hệ thống vấn đề vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động dưới góc độ lý luận và thực tiễn.

3. Mục đích và phạm vi nghiên cứu của đề tài

3.1. Mục đích nghiên cứu

Đề tài làm rõ cơ sở lý luận của vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động, các hành vi vi phạm cũng như thực trạng của việc vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động, qua đó đề xuất một số kiến giải nhằm hạn chế và khắc phục việc vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động ở nước ta hiện nay. Cụ thể là:

Thứ nhất: Khái quát chung vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động như: khái niệm, các đặc điểm, các hành vi vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động, các yếu tố cấu thành vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động và sự điều chỉnh pháp luật đối với các hành vi vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động.

Thứ hai: Phân tích, đánh giá các hành vi vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật cũng như nêu lên thực trạng vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động ở Việt Nam hiện nay.

Thứ ba: Trên cơ sở phân tích nguyên nhân của vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động đưa ra những kiến nghị nhằm hạn chế các hành vi vi phạm trong lĩnh vực này giúp cho quan hệ lao động bình ổn và phát triển.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

Vi phạm pháp luật lao động là một hiện tượng xã hội phổ biến và xảy ra trên nhiều mặt của lĩnh vực lao động như an toàn lao động, vệ sinh lao động, bảo hiểm xã hội, tiền lương, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất.... Tuy nhiên, do khuôn khổ của một luận văn thạc sĩ chuyên ngành Luật Kinh tế - Lao động, luận văn chỉ tập trung nghiên cứu các nội dung liên quan tới vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động mà không có tham vọng nghiên cứu một cách toàn diện các loại vi phạm pháp luật lao động.

Do đó, luận văn chỉ xem xét vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động trong các doanh nghiệp của nền kinh tế Việt Nam hiện nay vì đây là những vi phạm có tính chất điển hình cho một thị trường sức lao động đang tồn tại ở nước ta.

4. Phương pháp nghiên cứu

Luận văn này được thực hiện trên cơ sở phương pháp luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, của lý luận chung về nhà nước và pháp luật, đặc biệt các Nghị quyết của Đảng Cộng sản Việt Nam về vấn đề lao động, các quy định của Hiến pháp trong lĩnh vực lao động, các quy phạm pháp luật về hợp đồng lao động,... được sử dụng với tư cách là cơ sở lý luận, cơ sở pháp lý cho quá trình nghiên cứu. Ngoài ra, các phương pháp nghiên cứu cụ thể, phù hợp với từng lĩnh vực của đề tài cũng được sử dụng trong quá trình thực hiện luận văn như: phương pháp phân tích, tổng hợp, so sánh, khảo cứu thực tiễn,...

5. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận và tài liệu tham khảo, nội dung của luận văn gồm 3 chương:

Chương 1: Khái quát chung vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động.

Chương 2: Vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động và thực trạng vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động ở Việt Nam.

Chương 3: Một số kiến giải nhằm hạn chế vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động ở Việt Nam.

Chương 1

KHÁI QUÁT CHUNG VI PHẠM PHÁP LUẬT VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

1.1. Khái niệm và đặc trưng của hợp đồng lao động

1.1.1. Khái niệm hợp đồng lao động

Điều 26 của Bộ luật "Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động". Cách định nghĩa trên về hợp đồng lao động thông qua các yếu tố chủ thể, nghĩa vụ pháp lý và điều kiện lao động của các bên tham gia quan hệ lao động.

1.1.2. Đặc trưng của hợp đồng lao động

Từ khái niệm của hợp đồng lao động có thể rút ra những đặc trưng của hợp đồng lao động như sau:

- Có sự phụ thuộc pháp lý của người lao động và người sử dụng lao động
- Đối tượng của hợp đồng lao động là việc làm có trả công.
- Hợp đồng lao động mang tính đích danh.
- Hợp đồng lao động phải được thực hiện liên tục trong một khoảng thời gian nhất định hay vô hạn định.

1.2. Vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động và các yếu tố cấu thành của nó

1.2.1. Khái niệm vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động

1.2.1.1. Định nghĩa vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động

Vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động là hành vi không thực hiện hoặc thực hiện không đúng, không đầy đủ các quy định của pháp luật về hợp đồng lao động, do chủ thể luật lao động thực hiện một cách có lỗi, xâm hại quyền và lợi ích của người lao động, người sử dụng lao động, nhà nước và xã hội.

Tính trái pháp luật được xét đến như một yếu tố đặc trưng của hành vi vi phạm pháp luật. Một hành vi chỉ bị coi là trái pháp luật khi được pháp luật quy định. Điều này có nghĩa nếu hành vi không xâm hại tới các quan hệ xã hội được pháp luật bảo vệ thì đương nhiên đó không phải là hành vi vi phạm pháp luật. Tính trái pháp luật được biểu hiện thông qua việc không thực hiện, thực hiện không đúng hoặc không đầy đủ các quy định của pháp luật. Một dấu hiệu khác là năng lực của chủ thể thực hiện hành vi vi phạm pháp luật. Người lao động và người sử dụng lao động muốn trở thành chủ thể của pháp luật lao động phải có năng lực pháp luật lao động và năng lực hành vi lao động. Hơn nữa, chủ thể thực hiện hành vi phải có lỗi và gây thiệt hại đến lợi ích của xã hội, của người khác.

1.2.1.2. Phân loại các hành vi vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động

a) Căn cứ vào chủ thể thực hiện hành vi vi phạm

Dựa vào vị trí các bên tham gia quan hệ lao động thực hiện các hành vi vi phạm pháp luật hợp đồng lao động chúng ta chia thành các nhóm hành vi vi phạm như sau:

Nhóm hành vi do người lao động thực hiện như: hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật; vi phạm những nội dung đã được thỏa thuận trong hợp đồng lao động...

Nhóm hành vi do người sử dụng lao động thực hiện như: hành vi không giao kết hợp đồng lao động với người lao động; không giao một bản hợp đồng lao động cho người lao động; vi phạm những quy định về thuê mướn lao động; vi phạm quy định về trả trợ cấp thôi việc cho người lao động; vi phạm quy định về việc trả lương cho người lao động; vi phạm các quy định về điều chuyển người lao động làm công việc khác trái nghề; hành vi ngược đãi, cưỡng bức lao động, bắt người lao động đặt cọc trước khi làm việc không theo quy định, người sử dụng lao động kế tiếp không sử dụng lao động theo phương án sử dụng lao động,...

b) Căn cứ vào các giai đoạn của hợp đồng lao động

Các hành vi vi phạm hợp đồng lao động thường xảy ra từ các quá trình này và được chia thành các nhóm sau:

Nhóm hành vi vi phạm việc giao kết hợp đồng lao động: là tập hợp các hành vi vi phạm do các bên tham gia hợp đồng lao động thực hiện một cách có lỗi xâm hại đến những nguyên tắc và cách thức nhất định nhằm xác lập các quyền và nghĩa vụ lao động. Nhóm này bao gồm các hành vi như: giao kết hợp đồng lao động không đúng loại; hợp đồng lao động không có chữ ký của một bên; hợp đồng lao động không được giao kết trực tiếp giữa người lao động và người sử dụng lao động; giao kết hợp đồng lao động với người lao động không có thẩm quyền...

Nhóm hành vi vi phạm việc thực hiện hợp đồng lao động: là tập hợp các hành vi không thực hiện hoặc thực hiện không đúng những nội dung đã cam kết trong hợp đồng lao động. Nhóm này gồm có các hành vi như: hành vi vi phạm những quy định về trợ cấp thôi việc, vi phạm việc trả lương cho người lao động trong thời gian tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác,...

Nhóm hành vi vi phạm việc tạm hoãn hợp đồng lao động: là tập hợp các hành vi không thực hiện hoặc thực hiện không đúng các thỏa thuận trong hợp đồng lao động giữa các bên khi tạm ngừng hợp đồng lao động trong một thời gian nhất định.

Nhóm hành vi vi phạm việc chấm dứt hợp đồng lao động: là tập hợp các hành vi không thực hiện hoặc thực hiện không đúng các quy định của pháp luật khi chấm dứt hợp đồng lao động. Các hành vi vi phạm thuộc nhóm này có thể kể đến: hành vi vi phạm quy định về thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, hành vi vi phạm quy định về trợ cấp mất việc, hành vi vi phạm quy định về thời hạn thanh toán các khoản tiền sau khi chấm dứt hợp đồng lao động,...

c) Căn cứ vào nội dung và hình thức của hợp đồng lao động

Có thể chia các hành vi vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động làm hai loại:

- Các hành vi vi phạm nội dung của hợp đồng lao động như: các hành vi vi phạm quy định về việc thời giờ làm việc, nghỉ ngơi, các hành vi vi phạm việc trả lương cho người lao động,...

- Các hành vi vi phạm hình thức của hợp đồng lao động như: hành vi không giao kết hợp đồng lao động, hành vi giao kết hợp đồng lao động không đúng loại, giao kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền,...

1.2.2. Các yếu tố cấu thành của vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động

1.2.2.1. Mặt khách quan của vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động

Mặt khách quan của vi phạm pháp luật bao gồm toàn bộ những dấu hiệu bên ngoài của nó hay nói một cách khác thì "mặt khách quan của vi phạm pháp luật là mặt bên ngoài của sự xâm hại nguy hiểm đáng kể cho xã hội đến khách thể được bảo vệ bằng pháp luật tức là sự thể hiện cách xử sự có tính chất vi phạm pháp luật trong thực tế khách quan".

Mặt khách quan của vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động bao gồm các dấu hiệu như những đặc điểm cơ bản của hành vi vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động, đó là: hành vi được biểu hiện ra bên ngoài thông qua những hành động cụ thể hoặc không hành động, trái với các quy định pháp luật hợp đồng lao động, gây thiệt hại chung cho xã hội hoặc thiệt hại trực tiếp về vật chất hay tinh thần cho từng thành viên cụ thể trong xã hội, tồn tại mối quan hệ nhân quả giữa hành vi vi phạm và hậu quả mà nó gây ra.

1.2.2.2. Mặt chủ quan của vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động

Mặt chủ quan của vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động là mặt bên trong của sự xâm hại nguy hiểm cho xã hội đến khách thể được bảo vệ bằng pháp luật lao động. Mặt chủ quan của vi phạm pháp luật lao động được đặc trưng bởi yếu tố lỗi, có liên quan đến lỗi là động cơ, mục đích của chủ thể thực hiện vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động.

1.2.2.3. Chủ thể của vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động

Chủ thể vi phạm pháp luật hợp đồng lao động là người lao động và người sử dụng lao động. Tuy nhiên, các chủ thể này cần thỏa mãn một số điều kiện do pháp luật lao động quy định đó là năng lực chủ thể. Năng lực chủ thể được tạo bởi năng lực hành vi lao động và năng lực pháp luật lao động.

Người lao động theo quy định tại Điều 6 Bộ luật Lao động là người ít nhất đủ 15 tuổi, có khả năng lao động và có giao kết hợp đồng lao động. Quy định này cho thấy một người có năng lực pháp luật lao động khi họ đủ 15 tuổi. Khi đó, pháp luật quy định cho họ có quyền được làm việc, quyền được trả công và có thể thực hiện những nghĩa vụ của người lao động. Để trở thành người sử dụng lao động theo quy định của pháp luật thì cá nhân phải thỏa mãn điều kiện đủ 18 tuổi, có thuê mướn, sử dụng và trả công lao động.

1.2.2.4. Khách thể của vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động.

Khách thể của vi phạm pháp luật là quan hệ xã hội được pháp luật bảo vệ tránh khỏi sự xâm hại của vi phạm pháp luật. Khách thể của vi phạm pháp luật hợp đồng lao động là quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động được thể hiện qua một chế định cụ thể là hợp đồng lao động. Đây là một chế định quan trọng của Luật Lao động và bao gồm nhiều vấn đề có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động như: tiền lương, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn vệ sinh lao động, bảo hiểm xã hội,...

1.3. Sự điều chỉnh của pháp luật đối với hành vi vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động

1.3.1. Về hình thức xử lý

** Hình thức xử phạt*

Có hai hình thức xử phạt đối với các hành vi vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động là hình thức xử phạt chính và hình thức xử phạt bổ sung. Hình thức xử phạt chính gồm có: cảnh cáo và phạt tiền. Hình thức

phạt bổ sung gồm có: tước quyền sử dụng giấy phép, chứng chỉ hành nghề; tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng để vi phạm hành chính.

** Biện pháp khắc phục hậu quả.*

Căn cứ vào hành vi vi phạm pháp luật hợp đồng lao động, Nghị định số 113/2004/NĐ-CP quy định một số biện pháp khắc phục hậu quả như sau:

- Giao một bản hợp đồng lao động cho người lao động theo đúng quy định của pháp luật.
- Tiến hành giao kết hợp đồng cho đúng loại theo quy định của pháp luật, trường hợp không có chữ ký của một trong hai bên thì phải bổ sung chữ ký cho phù hợp.
- Trả lại số tiền đặt cọc cho người lao động và lãi suất tiền gửi tiết kiệm.
- Thực hiện việc sử dụng lao động theo phương án sử dụng lao động đã được phê duyệt.
- Bồi hoàn thiệt hại cho người lao động.

1.3.2. Về nguyên tắc xử lý

- Nguyên tắc mọi vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động phải được phát hiện kịp thời và bị xử lý ngay.

- Nguyên tắc xử lý vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động phải do người có thẩm quyền tiến hành theo quy định của pháp luật.

- Nguyên tắc mỗi hành vi vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động chỉ bị xử phạt một lần.
- Nguyên tắc việc xử lý vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động phải căn cứ vào tính chất, mức độ vi phạm, nhân thân người vi phạm và những tình tiết tăng nặng, giảm nhẹ để quyết định hình thức, biện pháp xử lý thích hợp.

1.3.3. Thẩm quyền xử lý

Theo quy định tại Nghị định số 113/2004/NĐ-CP, các cơ quan, cá nhân có thẩm quyền xử phạt hành chính đối với các hành vi vi phạm pháp luật lao động trong đó có vi phạm về hợp đồng lao động bao gồm:

- Chủ tịch Ủy ban nhân dân quận, huyện, thị xã, thành phố (gọi chung là Ủy ban nhân dân cấp huyện), Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương (gọi chung là Ủy ban nhân dân cấp tỉnh).
- Thanh tra viên lao động đang thực thi công vụ, Chánh thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Chánh thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

1.3.4. Về thời hiệu xử lý

Theo Nghị định số 113/2004/NĐ-CP thì thời hiệu xử phạt hành chính đối với các hành vi vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động là 01 năm kể từ ngày có hành vi vi phạm hành chính.

Những quy định về thời hiệu xử lý hành vi vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động về cơ bản đã đáp ứng được yêu cầu của việc xử lý vi phạm. Tuy nhiên, trong phần III về thủ tục xử phạt vi phạm hành chính về pháp luật lao động quy định của Thông tư số 12/2005/TT-BLĐTBXH ngày 28/01/2005 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định "trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày lập biên bản về vi phạm hành chính, đối với vụ vi phạm hành chính có nhiều tình tiết phức tạp thì thời hạn ra quyết định xử phạt là ba mươi ngày, người có thẩm quyền phải ra quyết định xử phạt". Liên quan đến vấn đề này có ý kiến cho rằng việc quy định thời hạn như vậy là quá ngắn và khó thực hiện trong thực tiễn bởi tính chất của một cuộc thanh tra chuyên ngành trong lĩnh vực lao động không giống thanh tra khác.

Chương 2

VI PHẠM PHÁP LUẬT VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ THỰC TRẠNG VI PHẠM PHÁP LUẬT VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM

2.1. Các hành vi vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động

2.1.1. Hành vi giao kết hợp đồng lao động không đúng quy định pháp luật lao động

Giao kết hợp đồng lao động là công việc đầu tiên mà các bên phải thực hiện để xác lập quan hệ lao động. Điều 27 Bộ luật Lao động quy định hợp đồng lao động phải được giao kết theo một trong các loại sau đây:

- a) Hợp đồng lao động không xác định thời hạn;
- b) Hợp đồng lao động xác định thời hạn từ một năm đến ba năm;
- c) Hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.

Trên thực tế, có nhiều doanh nghiệp vi phạm các quy định của pháp luật về giao kết hợp đồng lao động. Nhiều doanh nghiệp sử dụng lao động quá 12 tháng mà không giao kết hợp đồng lao động. Theo pháp luật quy định người lao động làm công việc trên 03 tháng tại doanh nghiệp đều phải tiến hành ký kết hợp đồng lao động vì nó là cơ sở pháp lý để giải quyết tranh chấp phát sinh đồng thời cũng là cơ sở để bảo vệ quyền lợi của các bên. Tuy nhiên, do nhu cầu hay tình hình sản xuất kinh doanh nên nhiều doanh nghiệp chọn cách giao kết hợp đồng lao động xác định thời hạn dưới 12 tháng hay giao kết hợp đồng lao động có thời hạn từ 12-36 tháng đối với loại công việc ổn định, thường xuyên trên 36 tháng và loại công việc không xác định thời hạn chấm dứt hoặc giao kết "hợp đồng chuỗi".

2.1.2. Hành vi vi phạm quy định của pháp luật về hình thức của hợp đồng lao động

2.1.2.1. Hành vi giao kết hợp đồng lao động bằng miệng đối với công việc mà thời hạn hợp đồng trên ba tháng.

Điều 28 Bộ luật Lao động quy định "Đối với một số công việc có tính chất tạm thời mà thời hạn dưới ba tháng hoặc đối với lao động giúp việc gia đình thì các bên có thể giao kết bằng miệng". Mặc dù luật lao động đã quy định như vậy, nhưng trên thực tế vẫn còn nhiều người sử dụng lao động giao kết hợp đồng lao động bằng miệng đối với loại công việc có thời hạn trên 03 tháng. Tuy diễn ra nhiều trong thực tế nhưng hành vi vi phạm về giao kết hợp đồng lao động vẫn còn "nằm ngoài sự kiểm soát của pháp luật" vì trong Nghị định số 113/2004/NĐ-CP chưa quy định chế tài xử phạt.

2.1.2.2. Hợp đồng lao động không có chữ ký của một trong hai bên

Quá trình giao kết hợp đồng lao động bắt đầu khi có đề nghị giao kết và tiến tới thương thảo các điều khoản trong hợp đồng lao động. Kết thúc quá trình này thường bằng việc các bên ký vào hợp đồng lao động. Trong thực tế, vi phạm quy định này đa phần do lỗi của người sử dụng lao động. Họ soạn thảo hợp đồng lao động xong lại không buộc người lao động phải ký vào hợp đồng. Việc vi phạm này đôi khi do sơ suất nhưng chủ yếu vẫn xuất phát từ sự thiếu trách nhiệm và không quan tâm tới quy định của pháp luật lao động. Họ chỉ lập ra hợp đồng lao động để làm hình thức đối phó với các cơ quan có chức năng khi bị thanh tra, kiểm tra.

2.1.3. Hành vi vi phạm quy định của pháp luật về nội dung của hợp đồng lao động

2.1.3.1. Hợp đồng lao động thiếu các nội dung chủ yếu theo quy định tại Điều 29 Bộ luật Lao động

Theo quy định tại Điều 29 Bộ luật Lao động thì hợp đồng lao động phải có các nội dung chủ yếu sau đây: công việc phải làm, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương, địa điểm làm việc, thời hạn hợp đồng, điều kiện về an toàn lao động, vệ sinh lao động và bảo hiểm xã hội đối với người lao động.

Trong thực tế, tồn tại rất nhiều hợp đồng lao động được lập một cách sơ sài, qua loa và không bao gồm đầy đủ các nội dung trên. Tuy nhiên, khi phát hiện ra những sai phạm này, các cơ quan có thẩm quyền xử lý chỉ dừng lại ở việc nhắc nhở mà không thể áp dụng các biện pháp xử lý cứng rắn hơn để các vi phạm trên có

thể được hạn chế. Rất đáng tiếc, trong Nghị định số 113/2004/NĐ-CP không có chế tài đối với hành vi vi phạm quy định về nội dung của hợp đồng lao động mà cụ thể là hợp đồng lao động thiếu các nội dung chủ yếu.

2.1.3.2. Hợp đồng lao động có nội dung trái quy định của pháp luật

Trên thực tế, có nhiều bản hợp đồng chứa đựng những thỏa thuận trái luật gây bất lợi cho người lao động thậm chí hạn chế quyền của người lao động như không được sinh con trong thời gian 02 năm kể từ thời điểm bắt đầu làm việc tại doanh nghiệp hay thỏa thuận mức thấp hơn về quyền lợi của người lao động so với quy định của pháp luật,... Luật lao động trao cho các cơ quan thanh tra và tòa án thẩm quyền để giải quyết hậu quả pháp lý trong vấn đề này. Khi hợp đồng lao động có nội dung trái luật thì cơ quan có thẩm quyền hướng dẫn và yêu cầu các bên sửa đổi, bổ sung là thanh tra lao động. Nếu các bên không sửa đổi, bổ sung, luật lao động cho phép thanh tra lao động có quyền buộc hủy bỏ các nội dung đó.

2.1.4. Hợp đồng lao động vi phạm các quy định của pháp luật về thực hiện, thay đổi hợp đồng lao động

2.1.4.1. Hành vi vi phạm quy định về thời gian tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác

Luật lao động cho phép người sử dụng lao động "khi gặp khó khăn đột xuất hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh, người sử dụng lao động được tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác trái nghề, nhưng không được quá 60 ngày trong một năm". Quy định trên đảm bảo cho người sử dụng lao động có quyền điều chuyển người lao động làm công việc trái nghề trong một số trường hợp nhất định. Tuy nhiên, có một số trường hợp người sử dụng lao động không căn cứ vào tình hình thực tiễn mà do cảm tính, trù dập người lao động nên việc điều chuyển đôi khi không chính xác, không phục vụ mục đích của doanh nghiệp về mặt sử dụng và phát huy khả năng của người lao động.

2.1.4.2. Hành vi vi phạm quy định về trả lương cho người lao động trong thời gian tạm thời làm công việc khác

Theo Khoản 3 Điều 34 Bộ luật Lao động thì người sử dụng lao động phải đảm bảo trả đủ lương cho người lao động theo quy định khi muốn điều chuyển họ làm công việc khác. Luật lao động quy định trong thời hạn 30 ngày làm việc, người lao động vẫn được hưởng mức lương cũ nếu mức lương cũ cao hơn lương mới. Điều này giúp cho người lao động không bị giảm đi thu nhập cho bản thân. Hơn nữa, mức lương công việc mới cũng không được thấp hơn 70% mức lương cũ.

Nghị định số 113/2004/NĐ-CP cũng đưa ra hình thức xử phạt đối với người sử dụng lao động trong trường hợp có hành vi vi phạm này là phải nộp một khoản tiền phạt từ 01 triệu đến 20 triệu đồng tương ứng số lượng người lao động bị trả lương không đúng pháp luật. Ngoài ra, người sử dụng lao động còn phải bồi hoàn thiệt hại cho người lao động số tiền mà họ chưa được trả đủ theo pháp luật quy định.

2.1.4.3. Hành vi người sử dụng lao động kế tiếp không sử dụng người lao động theo phương án sử dụng lao động

Luật lao động quy định "người lao động kế tiếp phải chịu trách nhiệm tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động với người lao động. Trong trường hợp không sử dụng hết số lao động hiện có thì phải có phương án sử dụng lao động theo quy định của pháp luật".

Trong thời điểm hiện nay, việc thay đổi quyền sở hữu và quản lý doanh nghiệp không phải hiếm khi xảy ra. Trong trường hợp đó, người sử dụng lao động có thể coi như chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động hay buộc phải tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động và nếu không sử dụng hết lao động thì phải có phương án sử dụng lao động? Có ý kiến cho rằng việc quy định như vậy là nhà nước đã can thiệp quá sâu vào hoạt động của doanh nghiệp.

2.1.5. Hành vi vi phạm quy định về thời gian và việc trả lương cho người lao động trong thời gian thử việc

Thông thường trước khi tiến hành ký kết hợp đồng lao động, người lao động thường trải qua một giai đoạn thử việc theo quy định tại Điều 32 Bộ luật Lao động và Điều 7 Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 9/5/2003 của Chính phủ có quy định:

Trên thực tế, người sử dụng lao động ít khi chú ý tới thời gian thử việc theo quy định của pháp luật. Một vi phạm thường thấy là người sử dụng lao động áp đặt một thời gian thử việc chung cho tất cả các đối tượng mà không phân thành từng loại lao động, vị trí công tác và trình độ chuyên môn yêu cầu cho các nhóm đó. Có lẽ vì thế mà các doanh nghiệp "đánh đồng" tất cả người lao động đều phải trải qua thời gian thử việc như nhau.

Hiện nay, pháp luật lao động chưa có chế tài cụ thể nào đối với hành vi vi phạm quy định của pháp luật về việc trả lương cho người lao động trong thời gian thử việc. Theo quan điểm của chúng tôi, việc quy định hành vi vi phạm này trong văn bản pháp luật với một chế tài xử lý là cần thiết.

2.1.6. Hành vi vi phạm quy định của pháp luật về quyền và lợi ích của người lao động sau khi chấm dứt hợp đồng lao động

2.1.6.1. Vi phạm quy định về trợ cấp thôi việc

Khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động quy định "khi chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động đã làm việc thường xuyên trong doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức từ đủ 12 tháng trở lên, người sử dụng lao động có trách nhiệm trợ cấp thôi việc, cứ mỗi năm làm việc bằng nửa tháng lương cộng với phụ cấp lương, nếu có". Tuy vậy, nhiều người sử dụng lao động "phớt lờ" nghĩa vụ của mình trong việc chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động. Đây là nguyên nhân chính làm nảy sinh nhiều vụ tranh chấp lao động

Nghị định số 113/2004/NĐ-CP không chỉ ra các hành vi vi phạm cụ thể về chế độ trợ cấp thôi việc. Sự quy định chung chung "vi phạm những quy định về chế độ trợ cấp thôi việc theo quy định tại Khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động" có thể hiểu như thế nào? Với tư cách là một Nghị định quy định các hành vi bị xử phạt thì việc cụ thể hóa, chỉ ra một cách rõ ràng hành vi nào sẽ bị xử phạt và xử phạt với hình thức nào là vô cùng quan trọng. Do đó, về vấn đề này, Nghị định số 113/2004/NĐ-CP cần quy định rõ ràng hơn, cụ thể hơn các hành vi vi phạm trong việc trợ cấp thôi việc tránh gây cách hiểu đa chiều trong việc thực hiện pháp luật.

2.1.6.2. Hành vi vi phạm thời hạn thanh toán các khoản có liên quan đến quyền lợi của người lao động sau khi chấm dứt hợp đồng lao động

Chấm dứt hợp đồng lao động là sự kiện pháp lý quan trọng có ảnh hưởng trực tiếp đến quyền và lợi ích của các bên trong quan hệ lao động. "Chấm dứt hợp đồng lao động là sự kiện pháp lý mà một hoặc cả hai bên không tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động, chấm dứt quyền và nghĩa vụ của hai bên đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động". Khi chấm dứt hợp đồng lao động, các bên phải thanh toán đầy đủ các khoản với nhau trong thời hạn tại Điều 43 Bộ luật Lao động là 07 ngày. Tuy nhiên, trong trường hợp người sử dụng lao động không tuân thủ quy định về thời hạn thanh toán theo quy định của pháp luật gây chậm trễ, kéo dài việc thanh toán các khoản có liên quan cho người lao động như trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc,... thì có phải chịu trách nhiệm pháp lý không? Thiết nghĩ, để đảm bảo việc thực hiện nghĩa vụ thanh toán cho người lao động thì hành vi này nên có chế tài hợp lý và được quy định trong Nghị định số 113/2004/NĐ-CP.

2.1.7. Hành vi vi phạm quy định của pháp luật về thuê mướn người giúp việc

Phần lớn, những người thuê mướn lao động giúp việc đều không giao kết bất kỳ hợp đồng lao động với người giúp việc. Theo đó, gần như không có sự thỏa thuận nào về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi hay các chế độ trợ cấp đối với người lao động theo như luật định. Hơn thế, người thuê mướn lao động có thể dễ dàng "đuôi" người lao động. Chính vì thế pháp luật lao động đã quy định người sử dụng lao động phải có hợp đồng lao động được giao kết bằng miệng hay bằng văn bản. Trong hợp đồng lao động, các bên phải thỏa thuận về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và các khoản trợ cấp. Khi chấm dứt hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải cung cấp tiền tàu xe cho người lao động về nơi cư trú.

2.2. Các hình thức xử phạt vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động

2.2.1. Các hình thức xử phạt chính

- Cảnh cáo.
- Phạt tiền.

2.2.2. Biện pháp khắc phục hậu quả

Khi tiến hành xử lý các hành vi vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động bên cạnh việc áp dụng các hình thức xử phạt chính, người có thẩm quyền có thể buộc người sử dụng lao động phải thực hiện ngay các biện pháp khắc phục hậu quả như sau:

- Giao một bản hợp đồng lao động cho người lao động nếu người sử dụng lao động không giao một bản hợp đồng lao động sau khi ký kết theo quy định tại Điểm a Khoản 1 Điều 10 Nghị định số 113/2004/NĐ-CP.
- Tiến hành giao kết hợp đồng cho đúng loại theo quy định của pháp luật hay bổ sung chữ ký của một trong hai bên nếu hợp đồng lao động được giao kết không đúng loại và thiếu một trong hai chữ ký của mỗi bên theo quy định tại Khoản 2 Điều 10 Nghị định số 113/2004/NĐ-CP.
- Trả lại số tiền đặt cọc cho người lao động và lãi suất tiền gửi tiết kiệm do Ngân hàng nhà nước công bố tại thời điểm trả đối với trường hợp bắt người lao động đặt cọc không theo quy định của pháp luật.
- Thực hiện việc sử dụng lao động theo phương án sử dụng lao động đã được phê duyệt đối với hành vi không sử dụng người lao động theo phương án đã được phê duyệt theo quy định tại Điều 31 BLLĐ.
- Bồi hoàn những thiệt hại cho người lao động khi người sử dụng lao động vi phạm những quy định tại Khoản 3 và Khoản 4 Điều 10 Nghị định số 113/2004/NĐ-CP.

Chương 3

MỘT SỐ KIẾN NGHỊ NHẪM HẠN CHẾ VI PHẠM PHÁP LUẬT VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM

3.1. Nhận xét chung thực trạng vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động ở Việt Nam

- Vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động diễn ra nhiều và ngày càng phổ biến.
- Vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động được thực hiện thông qua hành vi của người lao động và người sử dụng lao động, tuy nhiên phần lớn là do người sử dụng lao động là chủ yếu.
- Hành vi vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động xảy ra, hiện hữu và gây hậu quả trong thực tế, tuy vậy, các hành vi này lại không chỉ đơn thuần bắt nguồn từ một nguyên nhân.
- Vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động xâm hại quyền và lợi ích của các bên trong quan hệ lao động, làm mất tính ổn định của quan hệ lao động.
- Một số hành vi vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động chưa có chế tài xử lý.
- Việc xử phạt hành chính về lao động đối với các hành vi vi phạm về hợp đồng lao động chưa triệt để, chưa thực sự có sức mạnh răn đe các đối tượng vi phạm.

3.2. Nguyên nhân của việc vi phạm pháp luật lao động về hợp đồng lao động

3.2.1. Nguyên nhân xuất phát từ phía người sử dụng lao động

- Sự hạn chế các quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động được luật pháp quy định sẽ dẫn đến các hành vi vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động.
- Nhiều chủ sử dụng lao động không nắm được các quy định về pháp luật lao động. Họ vẫn hành xử theo thói quen, thông lệ của doanh nghiệp được áp dụng từ trước đối với người lao động.
- Trong thực tế, người sử dụng lao động thường được coi là "kẻ mạnh". Họ cho rằng họ có thể tìm được lao động một cách dễ dàng khi mà thị trường lao động đang dồi dào trong khi đó người lao động để có được

một công việc phù hợp không hề đơn giản. Chính vì vậy, người sử dụng lao động thường không thực hiện đầy đủ quyền và lợi ích mà lẽ ra người lao động được hưởng theo pháp luật mà không lo ngại vì thế người lao động sẽ chấm dứt hợp đồng lao động.

- Đối với doanh nghiệp nhà nước, do vẫn còn kinh doanh từ đồng vốn của nhà nước nên việc thiếu trách nhiệm còn khá phổ biến ở một số doanh nghiệp.

- Trong xu thế hội nhập với thế giới, chúng ta luôn mong muốn có nhiều nhà đầu tư nước ngoài vào Việt Nam để mở rộng cơ hội giao lưu, hợp tác cũng như thúc đẩy phát triển kinh tế. Song, một bộ phận người sử dụng lao động nước ngoài đã lợi dụng chính sách khuyến khích đầu tư nước ngoài, không tuân thủ pháp luật lao động.

- Ngoài những nguyên nhân trên cũng phải khẳng định môi trường kinh doanh thực sự có nhiều rủi ro. Người sử dụng lao động đôi khi gặp nhiều khó khăn trong sản xuất, thị trường tiêu thụ lại bấp bênh. Do đó, họ khó chủ động được công việc cho người lao động và thực hiện đầy đủ những quy định của pháp luật.

3.2.2. Nguyên nhân xuất phát từ phía người lao động

- Người lao động không có kiến thức về pháp luật lao động do vậy không biết cụ thể quyền và lợi ích hợp pháp của mình để yêu cầu người sử dụng lao động phải thực hiện.

- Không tự rèn luyện nâng cao tay nghề, trình độ nên cơ hội tìm kiếm việc làm khó khăn và đôi khi phải chấp nhận công việc với điều kiện lao động không đảm bảo.

- Người lao động chưa có tác phong công nghiệp, chưa tích cực tìm hiểu các quy định của pháp luật lao động cũng như tinh thần kỷ luật còn chưa cao vì thế dẫn đến các hành vi vi phạm pháp luật hợp đồng lao động.

- Một nguyên nhân khác làm xuất hiện các hành vi vi phạm pháp luật của người lao động thường thấy ở doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài là người lao động không chia sẻ tập quán, phong tục,... với người sử dụng lao động nước ngoài. Thêm vào đó, sự bất đồng về ngôn ngữ nảy sinh nhiều hành vi vi phạm không đáng có của người lao động. Mặt khác, khi có tranh chấp xảy ra người lao động thường có những hành vi không đúng pháp luật với người sử dụng lao động nước ngoài.

3.2.3. Nguyên nhân xuất phát từ tổ chức công đoàn

- Tổ chức công đoàn hoạt động kiêm nhiệm và hưởng lương từ người sử dụng lao động. Do vậy, công đoàn bị lệ thuộc vào chủ sử dụng lao động và khó có tiếng nói riêng.

- Công đoàn ngành và công đoàn địa phương chưa thường xuyên quan tâm đầy đủ đến hoạt động của của tổ chức công đoàn và hướng dẫn công đoàn trong các doanh nghiệp hoạt động theo đúng quy định của pháp luật về công đoàn.

- Các thành viên Ban chấp hành công đoàn chưa được đào tạo một cách hệ thống, năng lực hạn chế, chưa hiểu biết nhiều về pháp luật lao động.

- Thời gian và điều kiện làm việc của tổ chức công đoàn trong doanh nghiệp đặc biệt đối với các doanh nghiệp ngoài quốc doanh còn bị hạn chế do người sử dụng lao động chưa tạo điều kiện

- Tổ chức công đoàn cơ sở còn chưa thực hiện được đầy đủ vai trò giám sát việc thực hiện pháp luật lao động của người sử dụng lao động

3.2.4. Nguyên nhân xuất phát từ các cơ quan nhà nước trong việc ban hành, áp dụng pháp luật và thanh tra, kiểm tra việc thực hiện các quy định của pháp luật

- Một số quy định của pháp luật còn bộc lộ hạn chế và chưa thực sự phù hợp với hành vi của các bên trong quan hệ lao động. Trên thực tế, có không ít những quy định của các văn bản pháp luật mâu thuẫn và chồng chéo. Nhiều quy định chưa có tính khả thi và chưa điều chỉnh kịp thời các hành vi vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động xảy ra trong thực tế.

- Công tác thanh tra, kiểm tra chưa được thực hiện đầy đủ và thường xuyên bắt nguồn từ nhiều nguyên nhân như: việc phân bổ kế hoạch không đều dẫn đến việc nhiều doanh nghiệp chưa bao giờ được thanh tra hay việc thanh tra chông chéo đối với một doanh nghiệp, một địa bàn; số lượng thanh tra viên ít và năng lực còn hạn chế. Thêm vào đó, một số cán bộ, thanh tra viên chưa làm đúng chức trách của mình trong khi thi hành công vụ.

- Việc xử phạt vi phạm hành chính đối với các doanh nghiệp có vi phạm pháp luật cũng như biện pháp cưỡng chế đối với các doanh nghiệp không chấp hành quyết định xử phạt chưa được các cơ quan có thẩm quyền chú trọng thực hiện.

- Sự phối hợp giữa các cơ quan có liên quan trong lĩnh vực lao động như Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, liên đoàn lao động,... chưa thực sự kịp thời, chính xác và thể hiện tính trách nhiệm cao. Sự đùn đẩy, thiếu nhiệt tình trong công việc của nhiều cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền còn chưa được cải thiện.

3.3. Một số kiến nghị nhằm hạn chế vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động ở Việt Nam

3.3.1. Về các quy định của pháp luật

Thứ nhất, cần bổ sung và hoàn thiện một số quy định của pháp luật về hợp đồng lao động

Thứ hai, cần hoàn thiện các quy định của pháp luật về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động.

Thứ ba, cần bổ sung một số hành vi vi phạm quy định của pháp luật về hợp đồng lao động chưa bị xử phạt trong Nghị định số 113/2004/NĐ-CP về xử phạt hành chính trong lĩnh vực lao động.

3.3.2. Về tổ chức và thực hiện

Một là, tăng cường vai trò, trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc thực hiện các quy định của pháp luật về hợp đồng lao động tại *doanh nghiệp*

Hai là, nâng cao ý thức pháp luật, tác phong công nghiệp của người lao động

Ba là, phát huy vai trò giám sát, kiểm tra, tư vấn của người đại diện sử dụng lao động và người lao động.

Bốn là, đẩy mạnh hơn nữa vai trò của cơ quan quản lý nhà nước về lao động.

Năm là, tăng cường cơ chế đối thoại, hợp tác giữa người sử dụng lao động và người lao động đồng thời với cơ chế phối hợp giữa các cơ quan có thẩm quyền trong lĩnh vực lao động.

KẾT LUẬN

Những tranh chấp lao động gần đây được đăng tải trên khắp các phương tiện thông tin đại chúng khiến chúng ta không khỏi suy ngẫm về thực trạng quan hệ lao động. Đây là điều đáng lo ngại trong quá trình bình ổn và dần đưa mối quan hệ lao động vào trật tự ổn định. Trong đời sống, không phải lúc nào quan hệ lao động cũng diễn ra tốt đẹp. Những mâu thuẫn, bất đồng về quyền và lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động luôn có khả năng xảy ra mà nguyên nhân bắt nguồn từ chính sự phá vỡ các giao ước trong hợp đồng lao động.

Vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động luôn thường trực trong xã hội và là một hiện tượng có xu hướng phổ biến. Nó làm mất dần tính bình ổn và sự hợp tác giữa các bên trong quan hệ lao động từ đó ảnh hưởng không nhỏ tới sự phát triển kinh tế, xã hội. Chính vì vậy, việc hạn chế, loại bỏ vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động thực sự cần thiết.

Nhằm từng bước giảm thiểu vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động cần phải có một cái nhìn tổng quan, toàn diện và sâu sắc về các hành vi vi phạm này. Có thể nói, đây là vấn đề mang tính thực tiễn nên việc nghiên cứu vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động không thể thiếu sự phân tích và tổng hợp số liệu

cũng như tình huống đã xảy ra trên thực tế kết hợp với nền tảng lý luận về hợp đồng lao động, về xử lý vi phạm pháp luật trong lĩnh vực lao động.

Hiện nay, các quy định của pháp luật điều chỉnh về vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động phần nào đã đáp ứng được nhu cầu của thực tiễn. Tuy nhiên, đó chưa thực sự là một hệ thống các quy phạm pháp luật hoàn chỉnh và khi áp dụng trong thực tế còn nhiều bất cập. Việc xây dựng và hoàn thiện pháp luật về hợp đồng lao động, về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động nói chung và hợp đồng lao động nói riêng có ý nghĩa lớn trong thời điểm này.

Ngăn ngừa, xử lý các hành vi vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động là một công việc đòi hỏi khá lớn thời gian, công sức và phải áp dụng nhiều biện pháp. Đây không phải chỉ là công việc của một cá nhân, một tổ chức mà cần sự góp sức, trách nhiệm cộng đồng của tất cả mọi người vì một xã hội tốt đẹp hơn, giảm tới mức tối thiểu các hành vi vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.win2pdf.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.
This page will not be added after purchasing Win2PDF.