

**ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI**

**KHOA LUẬT**

**DOÃN THỊ PHƯƠNG MƠ**

**HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU  
THEO PHÁP LUẬT VIỆT NAM**

**TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SỸ LUẬT HỌC**

**Hà Nội – 2016**

**Công trình được hoàn thành tại  
KHOA LUẬT- ĐẠI HỌC QUỐC GIA**

**Cán bộ hướng dẫn khoa học: PGS. TS. Lê Thị Hoài Thu**

*Phản biện 1:*

*Phản biện 2:*

**Luận văn được bảo vệ tại Hội đồng chấm luận văn, họp tại  
Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội**

**Có thể tìm hiểu luận văn tại**

**Trung tâm tư liệu Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội**

**Trung tâm tư liệu - Thư viện Đại học Quốc gia Hà Nội**

**Hà Nội – 2016**

## MỤC LỤC CỦA LUẬN VĂN

Trang phụ bìa

Lời cam đoan

Mục lục

Danh mục các chữ viết tắt

|  |           |
|--|-----------|
| <b>LỜI NÓI ĐẦU</b> .....   | <b>1</b>  |
| 1. Tính cấp thiết của đề tài .....   | 1         |
| 2. Tình hình nghiên cứu của đề tài .....   | 2         |
| 3. Mục tiêu nghiên cứu của đề tài .....  | 3         |
| 4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu .....   | 4         |
| 5. Phương pháp nghiên cứu .....  | 4         |
| 6. Bố cục của luận văn .....   | 5         |
| <b>CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU</b> .....   | <b>6</b>  |
| <b>1.1 Quan niệm về hợp đồng lao động</b> .....  | <b>6</b>  |
| 1.1.1 Định nghĩa hợp đồng lao động .....   | 6         |
| 1.1.2 Các đặc điểm của hợp đồng lao động .....   | 7         |
| <b>1.2 Khái quát chung về hợp đồng lao động vô hiệu</b> .....  | <b>12</b> |
| 1.2.1 Khái niệm hợp đồng lao động vô hiệu .....  | 12        |
| 1.2.2 Phân loại hợp đồng lao động vô hiệu .....  | 13        |
| 1.2.3 Nguyên nhân dẫn đến hợp đồng lao động vô hiệu .....  | 15        |
| 1.2.4 Hậu quả pháp lý của hợp đồng lao động vô hiệu .....  | 20        |
| 1.2.5 Nguyên tắc và thẩm quyền xử lý hợp đồng lao động vô hiệu .....   | 24        |
| <b>1.3 Hợp đồng lao động vô hiệu trong pháp luật lao động của một số nước trên thế giới và những gợi mở cho Việt Nam</b> ..... | <b>28</b> |
| <b>Kết luận chương 1</b> .....   | <b>32</b> |
| <b>CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG TẠI VIỆT NAM</b> .....                     | <b>33</b> |
| <b>2.1 Lược sử phát triển về hợp đồng lao động vô hiệu ở Việt Nam</b> .....  | <b>33</b> |
| <b>2.2 Thực trạng các quy định của pháp luật về hợp đồng lao động vô hiệu</b> .....  | <b>38</b> |
| 2.2.1 Về phân loại hợp đồng lao động vô hiệu .....   | 38        |
| 2.2.2 Về thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu .....   | 52        |
| 2.2.3 Về trình tự xử lý hợp đồng lao động vô hiệu .....  | 54        |

|  |    |
|--|----|
| 2.2.4 Về giải quyết hợp đồng lao động vô hiệu.....   | 57 |
| <b>2.3 Thực trạng áp dụng các quy định pháp luật về hợp đồng lao động vô hiệu ở Việt Nam</b> .....   | 62 |
| 2.3.1 Về thành công .....  | 62 |
| 2.3.2 Về hạn chế.....  | 64 |
| 2.3.3 Nguyên nhân của sự hạn chế.....  | 71 |
| <b>Kết luận chương 2</b> .....   | 73 |
| <b>CHƯƠNG 3. MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÁC QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ GIẢI QUYẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU Ở VIỆT NAM</b> ..... | 74 |
| <b>3.1. Sự cần thiết phải hoàn thiện các quy định pháp luật về hợp đồng lao động vô hiệu và nâng cao hiệu quả giải quyết hợp đồng lao động vô hiệu ở Việt Nam</b> .....          | 74 |
| <b>3.2. Một số giải pháp nhằm hoàn thiện các quy định pháp luật về hợp đồng lao động vô hiệu ở Việt Nam</b> .....  | 76 |
| <b>3.3 Một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả giải quyết hợp đồng lao động vô hiệu</b> .....  | 82 |
| <b>Kết luận chương 3</b> .....   | 89 |
| <b>KẾT LUẬN</b> .....  | 90 |
| <b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO</b> .....   | 92 |

## LỜI NÓI ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong mọi chế độ xã hội, việc sáng tạo ra của cải vật chất đều gắn liền với lao động. Do vậy lao động là cần thiết cho sự tồn tại và phát triển chung của xã hội loài người, là yếu tố cơ bản nhất, quyết định nhất trong quá trình sản xuất. Đặc biệt, với nền sản xuất của kinh tế thị trường, lao động nói chung là một hoạt động mang tính chất sống còn để nuôi sống và duy trì xã hội. Quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường là quan hệ mang tính đặc biệt, nó vừa có tính chất kinh tế, vừa mang tính xã hội. Trong quan hệ lao động thì hợp đồng lao động đóng vai trò vị trí trung tâm, là xương sống và yếu tố quyết định để thể hiện cho sự tồn tại của quan hệ lao động.

“Hợp đồng lao động” trong pháp luật là một chế định pháp lý mang tính phức tạp, tuy được điều chỉnh chung bởi các quy định về hợp đồng dân sự nhưng vẫn có những quy định mang tính đặc thù bởi xuất phát từ chính đặc trưng của hoạt động “lao động” và đối tượng giao dịch là “sức lao động”. Có thể nói, hợp đồng lao động hiện nay đã là một chế định mang tính hoàn thiện tương đối trong pháp luật lao động Việt Nam, tuy nhiên các chế định cụ thể về tính hiệu lực, những ràng buộc pháp lý, những chế tài liên quan đến việc vi phạm hợp đồng lao động hiện nay vẫn còn khá sơ sài, chưa theo hệ thống và có những quy định chưa thực sự mang tính thực tế cao. Hợp đồng lao động vô hiệu chính là một chế định như thế.

Nếu hợp đồng lao động đã là một chế định pháp lý phức tạp thì để nhận định và phân tích về hợp đồng lao động vô hiệu còn mang tính phức tạp hơn rất nhiều. Các quy định hiện hành về HĐLĐ vô hiệu do nhiều nguyên nhân gây ra, việc xác định dấu hiệu và những mức độ vô hiệu cũng như cách thức xử lý đối với HĐLĐ vô hiệu vẫn là những vấn đề đầy tính thách thức cho các

nhà làm luật cũng như các cơ quan thực thi pháp luật.

Chính vì các nguyên nhân đã phân tích trên, mà tác giả của luận văn đã có động lực để chọn vấn đề liên quan đến pháp luật về HĐLĐ vô hiệu làm đề tài nghiên cứu luận văn của mình. Qua đó cũng là một cơ hội để tác giả luận văn hiểu hơn các quy định về HĐLĐ hiện nay nói riêng, quy định của BLLĐ nói chung, từ đó nhận thức được đầy đủ và sâu sắc hơn về vấn đề này.

## **2. Tình hình nghiên cứu của đề tài**

Hợp đồng lao động là một vấn đề quan trọng của pháp luật lao động, chính vì vậy, có rất nhiều các công trình nghiên cứu với quy mô khác nhau. Hợp đồng lao động vô hiệu là một chế định đặc thù và góp một phần quan trọng ảnh hưởng đến quan hệ lao động.

**Nhóm các luận án, luận văn:** Một số công trình tiêu biểu nhóm này phải kể đến như: *Hợp đồng lao động vô hiệu theo pháp luật lao động Việt Nam hiện nay* (Tác giả: Phạm Thị Thúy Nga, Luận án Tiến sĩ Luật học, 2009, Viện Nhà nước và Pháp luật Việt Nam), *Hợp đồng lao động vô hiệu theo pháp luật Việt Nam* (Tác giả: Nguyễn Thị Thảo, Luận văn thạc sĩ Luật học, 2006, Đại học Luật Hà Nội), *Pháp luật về hợp đồng lao động vô hiệu: Thực trạng và định hướng hoàn thiện* (Tác giả: Hoàng Văn Hùng, Luận văn thạc sĩ luật học, 2006, Đại học Luật thành phố Hồ Chí Minh)... Các công trình nghiên cứu này mang tính chất định hướng, đề cập đến nhiều khía cạnh khác nhau về các quy định của pháp luật hợp đồng lao động vô hiệu tại thời điểm trước khi Bộ luật lao động năm 2012 có hiệu lực.

**Nhóm các bài viết nghiên cứu trên các báo, tạp chí:** *Mấy ý kiến về hợp đồng lao động vô hiệu* (Tác giả: Đào Thị Hằng, tạp chí Luật học 5/1999), *Bàn về hiệu lực của hợp đồng lao động à việc xử lý hợp đồng vô hiệu* (Tác giả: Nguyễn Thị Chính, Tạp chí Dân chủ & Pháp luật, Số 8/2000), *Một số ý kiến về hợp đồng lao động vô hiệu* (Tác giả: TS. Lê Thị Hoài Thu, Tạp chí Dân chủ & Pháp luật, Số 7/2007)). *Hợp đồng lao động vô hiệu và giải pháp*

*xử lý* (Tác giả: TS. Lê Thị Hoài Thu, Tạp chí Lao động và xã hội 2007/ Số 313), *Bàn về hợp đồng lao động vô hiệu* (Tác giả: Nguyễn Việt Cường, Tạp chí Tòa án nhân dân, số tháng 12/2003) ...

Có thể thấy, các bài viết trên đã phân tích sâu sắc một số vấn đề nằm trong chế định hợp đồng lao động, hợp đồng lao động vô hiệu nhưng do tính chất, phạm vi của một bài viết nghiên cứu, các tác giả chỉ đề cập đến một khía cạnh hoặc một trong những trường hợp cụ thể liên quan đến hợp đồng lao động vô hiệu mà không thể phân tích một cách toàn diện các khía cạnh khác nhau của vấn đề này.

Một điểm chung của cả ba nhóm công trình nghiên cứu kể trên, đó là phần lớn các tác giả thường thiên về việc phân tích, đánh giá thực trạng pháp luật về hợp đồng lao động vô hiệu khi nó chưa là một chế định cụ thể được quy định trong Bộ luật lao động như hiện nay.

Ở phạm vi của luận văn, tác giả muốn đưa ra được những căn cứ, dấu hiệu nhận biết về HĐLĐ vô hiệu, phân tích thực tế quy định và yêu cầu hoàn thiện của pháp luật trong các vấn đề liên quan đến HĐLĐ vô hiệu đồng thời đánh giá tính thực tiễn của việc áp dụng quy định pháp luật về HĐLĐ vô hiệu hiện nay.

### **3. Mục tiêu nghiên cứu của đề tài**

Mục đích của đề tài là dựa trên cơ sở lý luận để nghiên cứu các quy định pháp luật thực định về HĐLĐ vô hiệu, tìm hiểu việc áp dụng pháp luật thực định trong quá trình áp dụng trên thực tế. Tìm ra những vướng mắc, bất cập, hạn chế cũng như cũng như đánh giá việc áp dụng chế tài này trên thực tế, qua đó đề ra các giải pháp và hướng hoàn thiện pháp luật trong việc giải quyết vấn đề liên quan đến hợp đồng lao động vô hiệu.

Từ mục đích nêu trên luận văn có các nhiệm vụ sau:

- Làm rõ hơn cơ sở lý luận pháp luật về hợp đồng lao động vô hiệu.
- Đánh giá thực trạng pháp luật và thực tiễn áp dụng pháp luật về hợp

đồng lao động vô hiệu. Qua đó, chỉ ra được những thành công và hạn chế hợp đồng lao động vô hiệu trong tình hình thực tế hiện nay.

- Luận văn đưa ra những giải pháp nhằm góp phần hoàn thiện các quy định về hợp đồng lao động vô hiệu và nâng cao hiệu quả giải quyết hợp đồng lao động vô hiệu hiện nay.

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

Do các tranh chấp về các vấn đề phát sinh trong quan hệ lao động hiện nay ngày càng nhiều và trở nên phức tạp hơn nên việc xác định quy trình thiết lập quan hệ lao động, cụ thể ở đây là việc ký kết các hợp đồng lao động có đúng quy định pháp luật hay không là hoàn toàn cần thiết.

Đồng thời, đi từ nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng trong hợp đồng, việc xác định quyền và nghĩa vụ cụ thể của mỗi bên khi ký kết làm sao cho đúng với các quy định của pháp luật, đạo đức xã hội là một việc gần như quyết định được tính chất hợp pháp của hợp đồng lao động. Do đó trong phạm vi nghiên cứu, đề tài sẽ tập trung nghiên cứu các vấn đề liên quan đến tính hiệu lực và hợp pháp của một hợp đồng lao động.

Bên cạnh đó đề tài sẽ giải quyết một số vấn đề chính liên quan đến vấn đề thẩm quyền, thời hiệu và xử lý hậu quả có liên quan của chế định hợp đồng lao động vô hiệu.

**5. Phương pháp nghiên cứu:** Luận văn được nghiên cứu trên cơ sở phương pháp luận chủ nghĩa duy vật biện chứng và duy vật lịch sử của học thuyết Mác – Lênin.

Luận văn sử dụng một số phương pháp nghiên cứu sau:

- Phương pháp lịch sử được sử dụng khi nghiên cứu, tìm hiểu các quan niệm, học thuyết về hợp đồng lao động và hợp đồng lao động vô hiệu ở Việt Nam.

- Phương pháp phân tích, tổng hợp được sử dụng khi phân tích các vấn đề liên quan đến chế định hợp đồng lao động, hợp đồng lao động vô hiệu,

những quy định của pháp luật liên quan đến hợp đồng lao động vô hiệu và đi đến khái quát những nội dung cơ bản của từng vấn đề được nghiên cứu trong luận văn.

- Phương pháp so sánh được thực hiện nhằm tìm hiểu quy định của pháp luật hiện hành với hệ thống pháp luật trước đây so với thời điểm hiện nay về hợp đồng lao động vô hiệu.

- Phương pháp điều tra, thống kê được thực hiện trong quá trình khảo sát thực tiễn hoạt động thanh tra, kiểm tra của cơ quan có thẩm quyền, các cá nhân tổ chức có liên quan ... Từ đó tìm ra mối liên hệ giữa các quy định của pháp luật với thực tiễn áp dụng đã phù hợp hay chưa? Mục đích cuối cùng là đưa ra các định hướng, giải pháp để khắc phục những điểm chưa đạt được khi áp dụng pháp luật vào thực tiễn.

## **6. Bố cục của luận văn**

Luận văn gồm phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo và 3 chương:

Chương 1: Một số vấn đề lý luận về hợp đồng lao động và hợp đồng lao động vô hiệu

Chương 2: Thực trạng pháp luật về hợp đồng lao động vô hiệu và thực tiễn áp dụng tại Việt Nam.

Chương 3: Một số giải pháp và kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả giải quyết hợp đồng lao động vô hiệu theo pháp luật Việt Nam.

# CHƯƠNG 1

## CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU

### 1.1 Quan niệm về hợp đồng lao động

#### 1.1.1 Định nghĩa hợp đồng lao động

Theo quan niệm của Tổ chức Lao động Quốc tế ILO, HĐLĐ là “*một thỏa thuận ràng buộc pháp lý giữa một NSDLĐ và một công nhân, trong đó xác lập các điều kiện và chế độ việc làm*” [24]

Ở Việt Nam, dựa trên định nghĩa của ILO, Bộ luật lao động Việt Nam năm 2012 quy định như sau:

*“Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động”.*

Tóm lại, từ các quy định trên, có thể định nghĩa hợp đồng lao động gói gọn lại trong 3 yếu tố như sau:

- Sự lệ thuộc về mặt pháp lý của người lao động vào người sử dụng lao động.
- Có trả tiền lương, tiền công: Kết quả của việc mua bán “sức lao động”
- Tính đích danh: phải do chính người lao động thực hiện trên thực tế, người lao động phải đảm bảo năng lực và thẩm quyền ký kết.

#### 1.1.2 Các đặc điểm của hợp đồng lao động

Những đặc điểm chủ yếu của HĐLĐ là:

*Thứ nhất*, hợp đồng lao động xuất phát từ sự tự nguyện, tự do, bình đẳng

của các bên chủ thể tham gia quan hệ lao động. Tuy nhiên, HĐLĐ có một đặc thù đó là “*sự phụ thuộc về mặt pháp lý*” của người lao động đối với người sử dụng lao động.

*Thứ hai*, hợp đồng lao động có đối tượng là một công việc cụ thể, hay nói cách khác đối tượng của hợp đồng lao động là việc “mua bán sức lao động” của các bên chủ thể và giá trị của “hàng hóa” đó được thể hiện thông qua trả công, tiền lương.

*Thứ ba*, hợp đồng lao động có tính liên tục, được thực hiện trong khoảng thời gian nhất định hoặc vô hạn định.

*Thứ tư*, về nguồn điều chỉnh của HĐLĐ: Ngoài những thỏa thuận giữa các bên ghi trong HĐLĐ thì nguồn điều chỉnh của HĐLĐ còn bao gồm nhiều những quy định khác như: quy định của pháp luật về hợp đồng, pháp luật lao động và thỏa ước lao động tập thể

Từ những đặc điểm trên, có thể thấy HĐLĐ là một khái niệm đặc biệt và khó có thể đồng nhất với khái niệm hợp đồng dân sự thông thường. Trong HĐLĐ cũng có những yếu tố đặc biệt ảnh hưởng đến hiệu lực của nó.

## **1.2 Khái quát chung về hợp đồng lao động vô hiệu**

### **1.2.1 Khái niệm hợp đồng lao động vô hiệu**

Dấu hiệu của một HĐLĐ vô hiệu như sau:

- Không đảm bảo điều kiện có hiệu lực pháp luật;
- Trái nguyên tắc, pháp luật lao động và thỏa ước lao động tập thể.

Chúng ta có thể hiểu HĐLĐ vô hiệu là HĐLĐ không có giá trị pháp lý hoặc không có giá trị bắt buộc thực hiện đối với các bên giao kết hợp đồng. Nói cách khác, đó là hợp đồng không thỏa mãn đầy đủ các điều kiện có hiệu lực theo quy định của pháp luật lao động.

### **1.2.2 Phân loại hợp đồng lao động vô hiệu**

Nếu xét về **mức độ vô hiệu** của hợp đồng lao động có 2 cách phân loại

hợp đồng lao động vô hiệu: hợp đồng lao động vô hiệu từng phần và hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ.

- *Hợp đồng lao động vô hiệu từng phần*

Theo đó, hợp đồng lao động vô hiệu từng phần là hợp đồng lao động có một phần nội dung vi phạm pháp luật nhưng không ảnh hưởng đến các nội dung phần còn lại của hợp đồng.

*Hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ*

Hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ là hợp đồng lao động hoàn toàn không có giá trị pháp lý và hiệu lực thi hành.

Nếu xét về **phương diện biểu hiện** cũng có 2 cách phân loại hợp đồng lao động vô hiệu: hợp đồng lao động vô hiệu về hình thức và hợp đồng lao động vô hiệu về nội dung.

- *Hợp đồng lao động vô hiệu về hình thức, thời hạn*

Hợp đồng lao động vô hiệu về hình thức khi có sự vi phạm những quy định pháp luật về hình thức thể hiện.

*Hợp đồng lao động vô hiệu về nội dung*

Hợp đồng lao động vô hiệu về nội dung là hợp đồng lao động có sự vi phạm pháp luật về lao động, sự vi phạm này thể hiện qua các thông tin về chính các bên trong quan hệ lao động, về công việc và các nội dung trong hợp đồng lao động mà các bên thỏa thuận thực hiện hoặc không thực hiện trong hợp đồng lao động.

HĐLĐ vô hiệu còn có thể được phân thành các loại sau dựa vào **nguyên nhân gây ra sự vô hiệu** :

- *Vô hiệu do vi phạm điều kiện chủ thể: là HĐLĐ được giao kết khi các bên không có hoặc không đủ thẩm quyền ký kết theo quy định của pháp luật.*

- *Hợp đồng lao động vô hiệu do vi phạm yếu tố tự nguyện: giao kết*

hợp đồng của các bên không xuất phát từ sự tự nguyện, các bên không thể hiện được sự thống nhất ý chí, và được giao kết do nhầm lẫn hoặc lừa dối, đe dọa...

### **1.2.3 Nguyên nhân dẫn đến hợp đồng lao động vô hiệu**

*Một là, hợp đồng lao động vi phạm các điều kiện về chủ thể*

Để đảm bảo nguyên tắc tự nguyện, thỏa thuận trong giao kết hợp đồng, pháp luật yêu cầu các bên tham gia phải có đầy đủ năng lực ký kết, thực hiện và tham gia HĐLĐ. Ở đây, các bên trong quan hệ HĐLĐ là NLD và NSDLĐ, NLD là những người trực tiếp ký kết HĐLĐ, còn phía NSDLĐ sẽ là đại diện của NSDLĐ có đủ năng lực thực hiện việc đại diện.

*Năng lực chủ thể về phía NLD:*

Chủ yếu xem xét ở các khía cạnh độ tuổi, khả năng lao động và khả năng giao kết HĐLĐ

Tóm lại, việc vi phạm đối với các điều kiện năng lực hành vi lao động và năng lực pháp luật lao động như đã phân tích ở trên đều dẫn đến khả năng làm HĐLĐ vô hiệu.

*Năng lực chủ thể HĐLĐ về phía NSDLĐ:*

- Đối với NSDLĐ là tổ chức, doanh nghiệp thì điều kiện về năng lực chủ thể được coi là khá đơn giản bởi tổ chức đó có phải là pháp nhân hay không thì vẫn có năng lực pháp luật lao động.

- Đối với NSDLĐ là cá nhân thì yêu cầu đặt ra là phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ. Như vậy, đối với NSDLĐ là cá nhân thì cũng xét đến các yếu tố: độ tuổi phải đủ 18 tuổi trở lên, khả năng giao kết hợp đồng, khả năng thuê mướn, sử dụng và trả công lao động.

*Hai là, HĐLĐ ký kết không tuân thủ nguyên tắc tự nguyện trong giao kết:* Đây là những nguyên tắc mang tính chất bắt buộc các bên khi giao kết HĐLĐ phải tuân theo. Nếu các bên vi phạm vào một trong những điều của

nguyên tắc này, thì khả năng vô hiệu của HĐLĐ đó rất lớn.

*Ba là*, HĐLĐ ký kết không tuân thủ nguyên tắc tuân thủ pháp luật, đạo đức xã hội:

*Bốn là*, việc giao kết HĐLĐ vi phạm quy định về hình thức, thời hạn:

Tóm lại khi một hợp đồng bị tuyên bố vô hiệu sẽ đưa đến một hậu quả là các quyền và nghĩa vụ mà các bên đã thỏa thuận coi như không phát sinh hiệu quả kể từ thời điểm xác lập. Để tuyên bố một HĐLĐ vô hiệu cần xác định rõ nguyên nhân và căn cứ vào nhiều nguồn khác nhau không chỉ từ thỏa thuận giữa các bên mà còn dựa vào các quy định của pháp luật lao động, thỏa ước lao động tập thể, các chuẩn mực đạo đức xã hội.

#### **1.2.4 Hậu quả pháp lý của hợp đồng lao động vô hiệu**

Hiện nay, căn cứ vào đối tượng đặc biệt của HĐLĐ là sức lao động nên việc xử lý các HĐLĐ vô hiệu ngoài việc tuân thủ theo quy định về xử lý các giao dịch dân sự nói chung còn mang tính đặc thù.

- Nếu HĐLĐ bị phát hiện vô hiệu trước khi hoặc tại thời điểm người lao động bắt đầu làm việc. Trường hợp này về cơ bản có thể áp dụng nguyên tắc xử lý theo luật dân sự và luật kinh tế, nghĩa là khi bị phát hiện và tuyên bố vô hiệu thì tính vô hiệu được tính từ thời điểm xác lập hợp đồng.

- Nếu HĐLĐ vô hiệu sau khi người lao động đó bắt đầu làm việc. Ở đây sẽ phân biệt thành hai giai đoạn:

Giai đoạn kể từ thời điểm hợp đồng bị phát hiện và tuyên bố vô hiệu, về nguyên tắc, các bên không được tiếp tục thực hiện hợp đồng.

Đối với khoảng thời gian trước thời điểm phát hiện hợp đồng vô hiệu, quá trình làm việc của người lao động được coi là dạng của "quan hệ lao động thực tế" và được xử lý giống như quan hệ lao động phát sinh từ HĐLĐ hợp pháp.

Quy định theo hướng này một mặt khắc phục được những khó khăn

trong việc hoàn trả những gì các bên đó nhận của nhau, mặt khác, quan trọng hơn chính là bảo vệ thỏa đáng cho phía yếu thế hơn - người lao động.

Tuy nhiên, HĐLĐ trong trường hợp bị tuyên là vô hiệu có nghĩa là vẫn vô hiệu từ khi ký kết.

Việc **xử lý hậu quả** của các HĐLĐ vô hiệu chủ yếu tập trung vào hai vấn đề chính là tiền công và bồi thường thiệt hại xảy ra.

*Về vấn đề tiền công:* Người lao động hoàn toàn có quyền nhận được tiền công đã được trả và không phải hoàn lại số tiền đó, đây cũng chính là đường lối giải quyết hợp tình, hợp lý.

*Về việc bồi thường thiệt hại:* Việc bồi thường thiệt hại chỉ xảy ra trong trường hợp có phát sinh thiệt hại.

### **1.2.5 Nguyên tắc và thẩm quyền xử lý hợp đồng lao động vô hiệu**

*Về nguyên tắc xử lý:*

Với hợp đồng dân sự, thương mại thông thường, khi giao dịch dân sự vô hiệu thì các bên khôi phục lại tình trạng ban đầu, hoàn trả cho nhau những gì đã nhận, nếu không hoàn trả bằng hiện vật thì sẽ phải hoàn trả bằng một khoản tiền. Bên có lỗi gây thiệt hại thì phải bồi thường ... Pháp luật dân sự được coi là “luật gốc” nên việc nguyên tắc xử lý HĐLĐ vô hiệu và giải quyết hậu quả pháp lý của HĐLĐ vô hiệu cũng sẽ chịu sự ảnh hưởng của quy định này.

Tuy nhiên, HĐLĐ bị coi là vô hiệu giữa các bên là một dạng giao dịch thực tế, ngay sau khi ký kết giữa các bên đã phát sinh quyền và trách nhiệm, thực hiện các quyền và nghĩa vụ đó giống như một HĐLĐ hợp pháp. Điều đó không đồng nghĩa với việc thừa nhận tính hợp pháp của HĐLĐ trong khoảng thời gian đã phát sinh trên thực tế mà về nguyên tắc HĐLĐ đó vẫn vô hiệu ngay từ khi giao kết.

Ngoài ra, xuất phát từ đặc điểm sự phụ thuộc pháp lý của người lao động

trong quan hệ lao động, một nguyên tắc quan trọng của việc xử lý HĐLĐ vô hiệu đó là mục đích bảo vệ NLD và bảo đảm trật tự an toàn xã hội.

*Về thẩm quyền xử lý HĐLĐ vô hiệu:*

Đối với tòa án, là cơ quan nhà nước có chức năng xét xử, giải quyết tranh chấp lao động, có quyền đưa ra những phán quyết có hiệu lực pháp luật đối với các bên. Do vậy, đương nhiên tòa án phải có thẩm quyền tuyên bố HĐLĐ vô hiệu và xử lý hậu quả..

Trọng tài lao động cũng là một chủ thể có thẩm quyền tuyên bố HĐLĐ vô hiệu theo quy định tại một số nước.

Thanh tra lao động là cơ quan nhà nước có chức năng kiểm tra, giám sát việc thực hiện pháp luật nhằm bảo vệ lợi ích chung của toàn xã hội. Thanh tra trong quá trình thực hiện nhiệm vụ của mình có quyền kiểm tra sự tuân thủ pháp luật HĐLĐ.

Bộ luật lao động năm 2012 của Việt Nam trao quyền tuyên bố HĐLĐ vô hiệu cho cả cơ quan xét xử là tòa án và thanh tra lao động. Tuy nhiên, sau một thời gian, những bất cập trong việc thực hiện các quyết định tuyên bố HĐLĐ vô hiệu trên thực tế đã dẫn đến việc điều chỉnh quy định về thẩm quyền tuyên bố HĐLĐ vô hiệu. Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 đã quy định chỉ có tòa án mới có thẩm quyền tuyên bố HĐLĐ vô hiệu

**1.3 Hợp đồng lao động vô hiệu trong pháp luật lao động của một số nước trên thế giới và những gợi mở cho Việt Nam**

## CHƯƠNG 2

### THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG TẠI VIỆT NAM

#### 2.1 Lược sử phát triển về hợp đồng lao động vô hiệu ở Việt Nam

#### 2.2 Thực trạng các quy định của pháp luật về hợp đồng lao động vô hiệu

##### 2.2.1 Về phân loại hợp đồng lao động vô hiệu

BLLĐ năm 2012 đã có quy định cụ thể về HĐLĐ vô hiệu tại mục 4 của chương III. HĐLĐ được chia thành hai loại là HĐLĐ toàn bộ và HĐLĐ từng và trên thực tế, phần lớn xảy ra việc các chủ thể giao kết HĐLĐ vô hiệu toàn bộ.

***HĐLĐ vô hiệu do mục đích, nội dung trái pháp luật, trái đạo đức xã hội.***

*Một là*, hợp đồng không đảm bảo đầy đủ các nội dung cơ bản của HĐLĐ hoặc các nội dung đó trái với quy định của pháp luật.

*Hai là*, hợp đồng lao động quy định quyền lợi của người lao động thấp hơn mức quy định của pháp luật lao động, thỏa ước lao động, nội quy doanh nghiệp

*Ba là*, nội dung của hợp đồng lao động hạn chế việc thực hiện các quyền khác của người lao động.

*Bốn là*, hợp đồng lao động có mục đích hoặc nội dung vi phạm quy phạm cấm đoán, đạo đức xã hội khác.

***Hợp đồng lao động vô hiệu do vi phạm về điều kiện chủ thể***

- Điều kiện đối với NLĐ

Người lao động trong quan hệ pháp luật lao động phải đáp ứng được đầy đủ 3 tiêu chí: độ tuổi, năng lực pháp luật lao động và năng lực hành vi lao động.

- Điều kiện đối với NSDLĐ:

*“Người sử dụng lao động là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã,*

hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, sử dụng lao động theo hợp đồng lao động; nếu là cá nhân thì phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ.” (Khoản 2, Điều 3 BLLĐ năm 2012).

Có thể thấy, pháp luật lao động hiện hành quy định về căn cứ xác định chủ thể ký kết HĐLĐ không đúng thẩm quyền tương đối rõ ràng và đầy đủ. Các HĐLĐ thường bị vi phạm điều kiện về đại diện tổ chức, doanh nghiệp này dẫn đến vô hiệu, người ký HĐLĐ không đúng thẩm quyền do thực tế cơ cấu trong tổ chức, đơn vị nhiều khi phức tạp, đa dạng ...

### ***Hợp đồng lao động vô hiệu do vi phạm điều kiện tự nguyện***

- HĐLĐ do một bên bị lừa dối, đe dọa

BLLĐ năm 2012 quy định “Nghĩa vụ cung cấp thông tin trước khi giao kết hợp đồng lao động”. Việc lừa dối là do vi phạm nghĩa vụ theo quy định này. Hậu quả của việc lừa dối có thể dẫn đến HĐLĐ vô hiệu nhưng không phải mọi sự lừa dối đều dẫn đến sự vô hiệu của hợp đồng mặc dù nếu bên kia biết sự thật thì có thể HĐLĐ đã không được giao kết.

Sự đe dọa: là những hành vi cố ý của một bên làm cho bên kia sợ hãi mà phải thực hiện ký kết HĐLĐ nhằm tránh thiệt hại về tính mạng, sức khỏe, danh dự, uy tín, nhân phẩm, tài sản của mình hoặc của những người thân thích. (Điều 142 BLDS năm 2005). Tòa án sẽ là cơ quan xem xét và đánh giá sự đe dọa và mức độ đe dọa ảnh hưởng đến việc ký kết HĐLĐ để có thể tuyên bố vô hiệu hay không.

- HĐLĐ do một bên hoặc các bên nhằm lẫn mà ký kết

Nhằm lẫn trong khi ký kết HĐLĐ có thể coi là việc các bên thể hiện không chính xác ý muốn đích thực của mình khi xác lập hợp đồng. Việc nhằm lẫn có thể được thể hiện trên các khía cạnh: chỉ có một bên nhằm lẫn; cả hai bên cùng nhằm lẫn về một sự việc hay điều luật; cả hai bên cùng nhằm lẫn nhưng đối tượng nhằm lẫn của mỗi bên lại khác nhau. Hậu quả phát sinh

về pháp lý của hợp đồng vô hiệu do nhầm lẫn có thể viện dẫn theo quy định tại điều 131 Bộ luật Dân sự Việt Nam năm 2005.

### ***HĐLĐ vô hiệu do vi phạm quy định về thời hạn hợp đồng, hình thức bắt buộc của hợp đồng***

Về thời hạn hợp đồng, hiện nay pháp luật lao động Việt Nam chia hợp đồng lao động thành 03 loại thời hạn: không xác định thời hạn, xác định thời hạn từ 12 đến 36 tháng và hợp đồng mùa vụ có thời hạn dưới 12 tháng (quy định chi tiết tại Điều 22- Bộ luật lao động năm 2012)

Theo đó, HĐLĐ ký kết bằng văn bản phải có chữ ký của hai bên và theo mẫu quy định của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội.

Việc xác định những căn cứ pháp lý dẫn đến HĐLĐ vô hiệu có vai trò quan trọng trong việc thực hiện và áp dụng pháp luật.

#### **2.2.2 Về thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu**

Điều 51 BLLĐ năm 2012 quy định Thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu:

“1. Thanh tra lao động, Toà án nhân dân có quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu.

2. Chính phủ quy định về trình tự, thủ tục thanh tra lao động tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu.”

Đây là một nội dung mới của Bộ Luật Lao động 2012. Tuy nhiên, khi áp dụng vào tình hình thực tế, quy định về thẩm quyền tuyên bố HĐLĐ cho Thanh tra lao động tại các Sở lao động Thương binh xã hội không tỏ rõ được tính hiệu quả của nó. Và để tránh chông chéo trong việc giải quyết các vụ việc, Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 đã bỏ thẩm quyền tuyên bố HĐLĐ của thanh tra lao động, và quyền tuyên bố HĐLĐ vô hiệu chỉ duy nhất thuộc về cơ quan tố tụng là tòa án. Các trình tự, thủ tục tuyên bố HĐLĐ vô hiệu tuân thủ theo quy định của Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015.

#### **2.2.3 Về trình tự xử lý hợp đồng lao động vô hiệu**

*Trình tự, thủ tục tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu của Tòa án nhân dân*

*Giai đoạn 1: Yêu cầu giải quyết việc lao động*

*Giai đoạn 2: Xét yêu cầu tuyên bố HĐLĐ vô hiệu*

*Giai đoạn 3: Phiên họp giải quyết việc lao động*

*Giai đoạn 4: Xét đơn yêu cầu, quyết định tuyên bố HĐLĐ vô hiệu*

*Giai đoạn 5: Xử lý hậu quả pháp lý của Quyết định tuyên bố HĐLĐ vô hiệu:*

#### **2.2.4 Về giải quyết hợp đồng lao động vô hiệu**

*Xác định thời điểm vô hiệu của HĐLĐ:*

*Trường hợp thứ nhất, nếu HĐLĐ bị phát hiện vô hiệu trước khi hoặc tại thời điểm người lao động bắt đầu làm việc.*

*Trường hợp thứ hai, nếu HĐLĐ vô hiệu sau khi người lao động đó bắt đầu làm việc.*

*Trường hợp thứ ba, HĐLĐ bị coi là vô hiệu từ thời điểm ký kết nhưng trong quá trình thực hiện HĐLĐ, điều kiện làm cho HĐLĐ vô hiệu đã được khắc phục.*

*Cách thức giải quyết hợp đồng lao động vô hiệu*

Cách thức xử lý một hợp đồng vô hiệu nói chung và HĐLĐ vô hiệu nói riêng phải căn cứ vào nguyên nhân của sự vô hiệu, vô hiệu về hình thức hay nội dung, mức độ vi phạm, có thiệt hại xảy ra và hậu quả có thể phục hồi được hay không. **Thực trạng áp dụng các quy định pháp luật về hợp đồng lao động vô hiệu ở Việt Nam**

##### **2.3.1 Về thành công**

##### **2.3.2 Về hạn chế**

##### **2.3.3 Nguyên nhân của sự hạn chế**

### **CHƯƠNG 3**

## **MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÁC QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ GIẢI QUYẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU Ở VIỆT NAM**

**3.1. Sự cần thiết phải hoàn thiện các quy định pháp luật về hợp đồng lao động vô hiệu và nâng cao hiệu quả giải quyết hợp đồng lao động vô hiệu ở Việt Nam**

**3.2. Một số giải pháp nhằm hoàn thiện các quy định pháp luật về hợp đồng lao động vô hiệu ở Việt Nam**

**3.3 Một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả giải quyết hợp đồng lao động vô hiệu**

## KẾT LUẬN

Pháp luật lao động nói chung và hợp đồng lao động nói riêng có vai trò quan trọng nhất trong điều chỉnh quan hệ lao động. Nhà nước luôn chú trọng ban hành các quy định cụ thể để hỗ trợ cho các chủ thể có thể tiến hành các thủ tục giao kết HĐLĐ một cách thuận lợi, đảm bảo quyền và lợi ích của NLĐ một cách phát triển và bền vững.

Giao kết hợp đồng lao động, phần lớn trường hợp là các bên mong muốn thực hiện đúng và đầy đủ nghĩa vụ của mình theo hợp đồng để đạt được lợi ích như cao nhất. Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện hợp đồng cũng có thể xảy ra trường hợp một hoặc các bên vi phạm hợp đồng như: vi phạm nguyên tắc, vi phạm điều kiện thẩm quyền, vi phạm trong quá trình thỏa thuận trao đổi thông tin. Thậm chí, không ít trường hợp một bên cố tình vi phạm hợp đồng nhằm đạt được các mục đích của riêng họ, hoặc hợp đồng vô hiệu toàn bộ, từng phần.

Để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các chủ thể tham gia quan hệ hợp đồng lao động, pháp luật về hợp đồng lao động luôn đóng vai trò quan trọng cả về lý luận và thực tiễn. Bởi vì ngoài việc bảo vệ quyền lợi và nghĩa vụ cho các bên chủ thể, các quy định về thẩm quyền tuyên bố vô hiệu hoặc xử lý những hậu quả phát sinh do hợp đồng vô hiệu còn là công cụ pháp lý hữu hiệu để nhà nước điều chỉnh và quản lý pháp luật lao động.