

Pháp luật Việt Nam về hiệu lực của thỏa ước lao động : \ Luận văn ThS. Luật: \ Nguyễn Nữ Thảo Huyền ; Nghd. : TS. Ngô Huy Cương

	Trang
<i>TRANG PHỤ BÌA</i>	
<i>Lời cam đoan</i>	
<i>MỤC LỤC</i>	
MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1: NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ HIỆU LỰC CỦA THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ	7
1.1. Khái niệm, bản chất, vai trò và ý nghĩa của thỏa ước lao động tập thể	7
1.1.1. Khái niệm, vai trò và ý nghĩa của thỏa ước lao động tập thể	7
1.1.2. Bản chất của thỏa ước lao động tập thể	19
1.1.3. Các đặc điểm của thỏa ước lao động tập thể	21
1.2. Những nội dung chủ yếu của hiệu lực của hợp đồng	24
1.2.1. Thời điểm ràng buộc hiệu lực đối với các bên tham gia hợp đồng	26
1.2.2. Hiệu lực tương đối của hợp đồng	34
1.3. Khái niệm, đặc điểm của hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể	40
1.3.1. Khái niệm về hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể	40
1.3.2. Đặc điểm của hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể	42
1.4. Những nội dung căn bản của hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể	45
1.4.1. Hiệu lực về thời gian của thỏa ước lao động tập thể	45
1.4.2. Hiệu lực về không gian của thỏa ước lao động tập thể	46
1.4.3. Thỏa ước vô hiệu và hiệu lực của thỏa ước trong một số doanh nghiệp có sự thay đổi như sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh	50

nghiep, chuyển quyền sở hữu và quyền quản lý sử dụng tài sản...	
Chương 2: THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ HIỆU LỰC THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ	54
2.1. Hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể theo Bộ luật Lao động Việt Nam	54
2.1.1. Đối tượng có trách nhiệm thi hành thỏa ước tập thể	54
2.1.2. Hiệu lực về mặt thời gian	55
2.1.3. Điều kiện có hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể	58
2.1.4. Hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể trong một số trường hợp doanh nghiệp có sự thay đổi	60
2.1.5. Thỏa ước lao động tập thể ngành	62
2.2. Những bất cập chủ yếu của pháp luật Việt Nam về hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể	63
2.2.1. Nội dung những bất cập của pháp luật Việt Nam về hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể	63
2.2.2. Nguyên nhân của những bất cập của pháp luật Việt Nam về hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể	66
Chương 3: Hoàn Thiện Pháp Luật Việc NAM Về Hiệu Lực THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ	70
3.1. Những yêu cầu cơ bản về việc hoàn thiện pháp luật về hiệu lực thỏa ước lao động tập thể	70
3.1.1. Bình ổn mối quan hệ chủ - thợ trong doanh nghiệp và góp phần làm tăng cường chất lượng mối quan hệ lao động	70
3.1.2. Khắc phục những hạn chế của quy định về hiệu lực thỏa ước lao động tập thể	71
3.2. Một số thời hạn của hiệu lực thỏa ước lao động của một số nước trên thế giới	72
3.2.1. Thời hạn thỏa ước tập thể của Vương quốc Đan Mạch	72
3.2.2. Thời hạn hiệu lực của thỏa ước lao động của Cộng hòa Liên bang Đức	75
3.3. Các giải pháp hoàn thiện pháp luật về hiệu lực thỏa ước lao động tập thể ở Việt Nam	76

3.3.1.	Về vấn đề sửa đổi, bổ sung hiệu lực của thỏa ước lao động	76
3.3.2.	Phạm vi chủ thể tham gia ký kết thỏa ước tập thể được mở rộng	77
3.3.3.	Các biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả của việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể	78
	Kết Luận	83
	DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	85

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Sự phát triển của nền kinh tế Việt Nam trong giai đoạn công nghiệp hóa, hiện đại hóa hiện nay cùng với sự phát triển, ra đời ngày càng nhiều doanh nghiệp, tập đoàn kinh tế nhà nước và tư nhân đã góp phần giải quyết vấn đề việc làm của người lao động có trình độ và tay nghề khác nhau. Tuy nhiên, đi cùng với sự phát triển của nền kinh tế và nhu cầu của nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp và tập đoàn trong và ngoài nước đã nảy sinh những mâu thuẫn về quyền lợi và nghĩa vụ của các bên tham gia quan hệ lao động. Để giải quyết và hạn chế những mâu thuẫn này, pháp luật Lao động Việt Nam đã có chế định về thỏa ước lao động tập thể. Tác giả đã chọn đề tài nghiên cứu nêu trên vì những lý do sau đây:

- Mong muốn được nghiên cứu một cách có hệ thống và đầy đủ các quy định của pháp luật lao động Việt Nam liên quan đến chế định thỏa ước lao động tập thể, đặc biệt là vấn đề hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể, nghiên cứu công ước cũng như những văn bản pháp luật một số nước trên thế giới về vấn đề hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể cũng như sự thực thi của chúng trên thực tế của mỗi quốc gia. Hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể được hiểu trong đề tài này không chỉ được xem xét trong phạm vi chế định thỏa ước lao động tập thể theo Bộ luật lao động năm 1994 và toàn văn luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động năm 2002, 2006 và năm 2007 mà còn được xem xét một cách rộng mở đối với các vấn đề có liên quan đến cơ sở lý luận và sự so sánh với hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể của một số nước trên thế giới. Nghiên cứu những quy định về hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể giúp các nhà làm luật của Việt Nam hoàn thiện hơn trong chế định thỏa ước lao động tập thể. Việc nghiên cứu đề tài này sẽ góp phần vào thực hiện mục tiêu nêu trên.

- Hiện nay, việc áp dụng của thỏa ước tập thể cũng như vấn đề hiệu lực và thỏa ước tập thể còn mang nặng tính hình thức đối với các doanh nghiệp trong và ngoài nước. Các thỏa ước lao động tập thể vẫn chưa được phát huy theo đúng bản chất vốn có của nó. Mặc dù trong thời gian đang còn hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể đối với những doanh nghiệp đã tham gia ký kết thỏa ước lao động tập thể, nhưng việc thực thi của thỏa ước lao động tập thể cũng như quyền lợi của

các bên tham gia quan hệ lao động vẫn còn nhiều vi phạm và dẫn đến nhiều cuộc đình công xảy ra trong các khu công nghiệp và khu chế xuất. Việc nghiên cứu cụ thể về đề tài hiệu lực thỏa ước lao động tập thể theo pháp luật Việt Nam sẽ giúp chúng ta nhìn nhận một cách thấu đáo về thực tiễn áp dụng cũng như thực thi pháp luật lao động Việt Nam để từ đó có những sự thay đổi cho phù hợp với tình hình gia nhập Tổ chức Thương mại Thế giới (WTO) hiện nay.

- Thông qua việc đánh giá về việc áp dụng chế định hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể theo pháp luật Việt Nam và so sánh với tình hình áp dụng vấn đề hiệu lực của thỏa ước lao động trên thế giới sẽ giúp đưa ra những ý kiến nhằm góp phần hoàn thiện chế định thỏa ước lao động tập thể đối với pháp luật lao động Việt Nam nhằm điều chỉnh quan hệ lao động được ổn định và bảo vệ và phát triển quyền lợi của các bên tham gia quan hệ lao động. Thực tiễn hiện nay, người lao động đang chịu những thiệt thòi trong việc đảm bảo những quyền lợi chính đáng và điều kiện tối thiểu cũng như cải thiện mức sống trong xã hội hiện nay. Bên cạnh đó nhà nước phải gánh chịu những hậu quả từ việc bất ổn về quan hệ lao động đã ảnh hưởng đến phát triển kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội như hiện nay. Hơn nữa thì uy tín về môi trường lao động Việt Nam cũng như chế độ pháp luật về lao động không rõ ràng và tính áp dụng trong thực tế không cao cũng như sự nhận thức các bên trong quan hệ lao động hạn chế sẽ làm quan ngại đối với việc thu hút sự đầu tư của nhà đầu tư nước ngoài. Điều đó sẽ làm thấp đi hình ảnh của Việt Nam trong con mắt của bạn bè quốc tế. Nghiên cứu vấn đề này sẽ giúp tìm ra những giải pháp hoàn thiện hơn về chế định hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể trong pháp luật Việt Nam.

2. Mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu

Đề tài sẽ tập trung nghiên cứu các vấn đề pháp lý cũng như cơ sở lý luận và những quy định pháp luật cụ thể của vấn đề hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể theo pháp luật lao động Việt Nam và so sánh với một số quy định của các quốc gia khác về vấn đề này. Trong nội dung trình bày, tác giả sẽ đưa ra nhận xét và những đánh giá về tình hình thực tiễn áp dụng và những bất cập trong quá trình áp dụng quy phạm pháp luật cũng như hiệu quả của việc áp dụng vấn đề hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể theo pháp luật Việt Nam. Qua đó nêu lên những kiến nghị có thể áp dụng trong việc xây dựng pháp luật của nhà làm luật và đồng thời

xây dựng hoàn thiện chế định thỏa ước lao động tập thể trong Bộ luật lao động Việt Nam hiện hành.

3. Tình hình nghiên cứu vấn đề này ở Việt Nam và ý nghĩa lý luận của đề tài

Hiện nay ở nước ta, ngoài một khóa luận tốt nghiệp của tác giả Dương Mai Anh của Đại học Luật Hà nội, năm 2000 và một số tập chí đã đề cập hoặc nghiên cứu về một số vấn đề của hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể, chưa có một công trình nào nghiên cứu về vấn đề này một cách sâu sắc, hệ thống và đầy đủ các vấn đề với các nội dung chính như: Những vấn đề lý luận của hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể; Những quy định về Hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể theo pháp luật lao động Việt Nam; Một số kiến nghị góp phần hoàn thiện chế định hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể và so sánh với chế định hiệu lực thỏa ước lao động tập thể của một số nước trên thế giới. Đề tài này mang ý nghĩa lý luận cho việc xây dựng những quy phạm pháp luật đầy đủ đối với chế định thỏa ước lao động tập thể cũng như vấn đề hiệu lực của chế định này. Bên cạnh đó, còn là cơ sở pháp lý cho việc áp dụng các quy phạm pháp luật lao động trong thực tiễn nhằm ổn định môi trường quan hệ lao động cũng như tạo môi trường thuận lợi trong việc thu hút đầu tư của nước ngoài vào Việt Nam. Tác giả hy vọng rằng với sự đầu tư thích đáng, kết quả nghiên cứu sẽ là một tài liệu tham khảo có giá trị.

4. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

Tác giả sử dụng phương pháp luận duy vật biện chứng và duy vật lịch sử của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh cùng với phương pháp phân tích so sánh quy định pháp luật quốc tế và một số quốc gia cũng như thu trong pháp luật lao động Việt Nam. Tác giả đã sử dụng các phương pháp nghiên cứu cụ thể như phân tích, tổng hợp, đối chiếu giữa lý luận và thực tiễn, sử dụng một kết quả điều tra xã hội học của các cơ quan và tổ chức có thẩm quyền. Để từ đó tổng kết về thực tiễn của vấn đề hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể theo pháp luật Việt Nam và đề xuất những biện pháp thích hợp để nâng cao việc áp dụng cũng như thực thi đối với pháp luật lao động của Việt Nam.

5. Dự kiến kế hoạch thực hiện

Bước 1: Nghiên cứu cơ sở lý luận cũng như những vấn đề lý luận về hiệu lực thỏa ước lao động tập thể theo pháp luật Việt Nam. Để từ đó tạo cơ sở cho việc

nghiên cứu những vấn đề cụ thể trong đề tài. Tuy nhiên sẽ nghiên cứu một số vấn đề hợp đồng được nhìn nhận trong thỏa ước lao động tập thể cũng như vấn đề hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể.

Bước 2: Nghiên cứu những quy định cụ thể về vấn đề hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể theo pháp luật Việt Nam.

Bước 3: Tổng quan về vấn đề hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể và áp dụng và thực thi trong tình hình thực tế.

Bước 4: Đề xuất những ý kiến nhằm hoàn thiện vấn đề hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể trong pháp luật lao động Việt Nam thông qua sự so sánh với chế định hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể của một nước trên thế giới.

6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của luận văn

- Tạo cơ sở lý luận cho việc xây dựng, ban hành và thực hiện pháp luật về hiệu lực thỏa ước lao động tập thể.

- Luận văn đã phân tích đánh giá thực trạng quy định và áp dụng "*Hiệu lực của pháp luật Việt Nam về thỏa ước lao động tập thể*", đề định ra những hướng giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật trong vấn đề hiệu lực của thỏa ước trong thực tế, nhằm nâng cao hiệu quả điều chỉnh quan hệ lao động của pháp luật lao động trong cơ chế kinh tế thị trường.

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần Mở đầu, Kết luận, Danh mục tài liệu tham khảo, nội dung của luận văn gồm 3 chương:

Chương I: Những vấn đề lý luận về hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể.

Chương 2: Thực trạng pháp luật Việt Nam về hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể.

Chương 3: Hoàn thiện pháp luật Việt Nam về hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể.

Chương 1

NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CỦA THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

1.1. Khái niệm, bản chất, vai trò và ý nghĩa của thỏa ước lao động tập thể

1.1.1. Khái niệm, vai trò và ý nghĩa của thỏa ước lao động tập thể

Ở tiểu mục này, luận văn tìm hiểu làm sáng tỏ các quan niệm và khái niệm về thỏa ước lao động tập thể, đồng thời làm sáng tỏ vai trò và ý nghĩa của thỏa ước lao động tập thể trong các doanh nghiệp và bối cảnh nền kinh tế thị trường hiện nay. Đặc biệt tác giả tìm hiểu khái niệm qua các nguồn khác nhau để làm sáng tỏ vấn đề cơ bản và bản chất của thỏa ước lao động tập thể.

1.1.2. Bản chất của thỏa ước lao động tập thể

Ở tiểu mục này tác giả đi sâu vào nghiên cứu bản chất của thỏa ước lao động tập thể. Được thể hiện cụ thể qua các đặc tính sau đây:

- *Tính hợp đồng của Thỏa ước lao động tập thể.*
- *Tính quy phạm của thỏa ước lao động tập thể.*

Với những đặc tính trên cho thấy bản chất của thỏa ước lao động tập thể là sự kết hợp linh hoạt của văn bản mang tính hợp đồng và văn bản quy phạm pháp luật. Luận văn làm rõ bản chất trên phương diện phân tích một số tính năng của thỏa ước lao động tập thể, để từ đó thấy rõ được bản chất của thỏa ước lao động tập thể.

1.1.3. Các đặc điểm của thỏa ước lao động tập thể

Luận văn đi sâu vào phân tích các đặc điểm sau đây của thỏa ước để thấy rõ được các đặc tính và từ đó có nhìn nhận đúng đắn về thỏa ước như:

Thứ nhất, chủ thể của một bên thỏa ước lao động tập thể bao giờ cũng là tập thể người lao động.

Thứ hai, nội dung thỏa ước lao động tập thể bao giờ cũng liên quan đến quyền, nghĩa vụ hoặc lợi ích của cả tập thể người lao động trong từng doanh nghiệp, từng ngành hoặc từng vùng (tùy theo quy mô của thỏa ước được giao kết).

Thứ ba, những thỏa thuận trong thỏa ước lao động tập thể thường có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật.

Thứ tư, thỏa ước lao động tập thể phải được thể hiện bằng hình thức văn bản.

Đó là những gì tổng quát về thỏa ước về đối tượng tham gia cam kết, về nội dung, về tính chất và hình thức của thỏa ước. Qua đó thấy được những điểm cần nhấn mạnh để chúng ta tìm hiểu sâu hơn cho phần hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể.

1.2. Những nội dung chủ yếu của hiệu lực của hợp đồng

Hợp đồng là công cụ, phương tiện quan trọng chủ yếu trong cuộc sống hằng ngày của chúng ta, nhằm giúp chúng ta thỏa mãn các nhu cầu về sinh hoạt và lao động. Dù trong lĩnh vực nào đi chăng nữa, thì hợp đồng luôn được sử dụng để thể hiện sự trao đổi giữa các bên.

Đề nghị vụ của hợp đồng được thực hiện đối với các bên tham gia ký kết hợp đồng, điều quan trọng không thể thiếu đó là hiệu lực của hợp đồng. Hiệu lực của hợp đồng hình thành và ràng buộc các bên tham gia giao kết hợp đồng như thế nào, chúng ta hãy tìm hiểu một số vấn đề sau của hiệu lực của hợp đồng.

1.2.1. Thời điểm ràng buộc hiệu lực đối với các bên tham gia hợp đồng

Bàn tới hiệu lực của hợp đồng, Điều 405 của Bộ luật dân sự 2005 quy định: "Hợp đồng được giao kết hợp pháp có hiệu lực từ thời điểm giao kết, trừ trường hợp có thỏa thuận khác hoặc pháp luật có quy định khác". Như vậy, nhà làm luật đã khẳng định thời điểm có hiệu lực của hợp đồng trong trường hợp các bên không có thỏa thuận hay pháp luật có quy định khác là thời điểm giao kết hợp đồng. Như vậy, vấn đề hợp đồng giao kết hợp pháp giữa các bên rất quan trọng cho việc hợp đồng đó xác định có hiệu lực trên thực tế hay không, kể từ thời điểm giao kết. Việc xác định thời điểm có hiệu lực của hợp đồng rất quan trọng đối với hợp đồng. Bởi thời điểm đó sẽ là thời điểm xác định các bên tham gia giao kết hợp đồng thực hiện các quyền và nghĩa vụ của mình. Một vấn đề liên quan đến việc thi hành hợp đồng có hiệu lực đó là sự giải thích hợp đồng.

- Sự giải thích hợp đồng

Khi hợp đồng có hiệu lực vào một thời điểm xác định cụ thể, tòa án không được phép can thiệp vào nội dung của hợp đồng. Nhưng khi có sự can thiệp của Tòa án đối với vấn đề xung đột trong việc thực hiện nghĩa vụ do điều khoản quy định trong hợp đồng khó hiểu, dẫn đến tình trạng các bên khó thực hiện. Thẩm phán sẽ phải giải thích hợp đồng để xác định nghĩa vụ của các bên. Tòa án sẽ phải phân tích hợp đồng để xác định việc thực hiện hợp đồng đối với bên có nghĩa vụ như thế nào.

Như vậy, khi hợp đồng có hiệu lực vào một thời điểm được xác định cụ thể, tòa án không có quyền can thiệp vào việc thay đổi nội dung của hợp đồng. Nhưng

khi xảy ra xung đột giữa các bên về việc thực hiện nghĩa vụ thì thẩm phán sẽ phải phân tích hợp đồng để xác định các nghĩa vụ do hợp đồng tạo thành.

Như chúng ta đã biết hợp đồng được hình thành dựa trên nguyên tắc tự do ý chí của các bên giao kết. Cho nên khi xem xét giải thích hợp đồng, Tòa án sẽ phải phân tích hợp đồng để thấy được ý chí chung của các bên chứ không thể căn cứ vào những nghĩa đen của từng chữ trong hợp đồng. Trong quá trình tìm kiếm ý chí chung có thể xảy ra trường hợp sau đây đối với thẩm phán: Một là văn bản hợp đồng đã rõ ràng. Nếu vậy thì không có gì để giải thích về hợp đồng. Thẩm phán cố tình giải thích trong trường hợp này sẽ làm thay đổi bản chất của hợp đồng. Nếu văn bản của hợp đồng khó hiểu do nghĩa không rõ ràng thì Tòa án có quyền xem xét giải thích dựa trên các sự kiện trên thực tế nhưng phải đảm bảo không thay đổi tính chất của hợp đồng. Tinh thần giải thích trong những trường hợp hợp ta thấy rất rõ tại Điều 409 được nêu trên.

Trước đây, hiệu lực của khế ước được xem xét rất kỹ trong Việt Nam Dân luật lược khảo của tác giả Vũ Văn Mẫu. Theo Vũ Văn Mẫu, hiệu lực của khế ước cần đề cập tới ba vấn đề căn bản sau đây:

"- Người phụ trái bị khế ước thúc buộc tới mức nào? Chúng ta xem xét vấn đề này ở phần hiệu lực thúc buộc của nghĩa vụ.

- Khế ước phải giải thích như thế nào?

- Ai có thể xin thi hành nghĩa vụ và ai phải thi hành? Nói một cách khác, ai là những người bị nghĩa vụ thúc buộc".

Về nguyên tắc thì hiệu lực thúc buộc nghĩa vụ sẽ được xem xét dựa trên nguyên tắc của tự do ý chí, tôn trọng lợi ích chung của cộng đồng và trật tự công cộng, vì việc xem xét trên các nguyên tắc trên đôi khi dẫn đến các vấn đề hạn chế của nguyên tắc này. Vì vậy chúng ta xem xét những hạn chế của nguyên tắc này ra sao:

Theo Điều 1134, khoản I trong bộ Dân Luật Pháp đã nêu nguyên tắc thúc buộc của nghĩa vụ một cách rõ rệt: *"Các hợp ước được kết lập một cách hợp pháp sẽ thay vì lập pháp đối với người lập ước"*. Điều khoản này cho chúng ta thấy nghĩa vụ của khế ước cũng có hiệu lực bắt buộc đối với những người tham gia kết ước như luật định. Tuy nhiên hiệu lực của khế ước sẽ khác với hiệu lực của pháp luật, chúng không thể đồng nhất với nhau.

Như vậy, trên tinh thần pháp luật trước đây cũng không có gì khác mấy so với Bộ luật dân sự ngày nay. Sự tiếp cận các giai đoạn về mặt pháp luật, sẽ có những thay đổi để thích ứng với việc điều chỉnh hành vi của xã hội, nhưng tinh thần pháp luật thì không hề thay đổi.

Một trong những yếu tố ảnh hưởng đến hiệu lực của hợp đồng đó là vấn đề sửa đổi và chấm dứt hợp đồng. Vậy chúng ta cùng tìm hiểu về vấn đề này.

- Sửa đổi, chấm dứt, hủy bỏ và đơn phương chấm dứt hợp đồng.

Đối với việc sửa đổi hợp đồng khi hợp đồng kéo dài một thời gian, khi thực hiện nghĩa vụ của hợp đồng đã phát sinh ra sự thay đổi mang tính bản chất của hợp đồng. Theo Điều 423 của Bộ luật Dân sự năm 2005, các bên có thể thỏa thuận để sửa đổi hợp đồng và giải quyết các điều khoản trong hợp đồng và giải quyết các hậu quả của sự thay đổi đó. Trên thực tế thì vấn đề sửa đổi hợp đồng được đặt ra sẽ không còn nguyên giá trị như ban đầu. Vì khi thi hành các bên không còn trong tình trạng cân bằng như ban đầu.

Việc chấm dứt hợp đồng được thực hiện khi có sự thống nhất của các bên mặc dù nghĩa vụ đã thi hành hoặc chưa thi hành xong. Sự thỏa thuận được coi là có giá trị bởi vì hợp đồng được thành lập dựa trên nguyên tắc tự do thỏa thuận về mặt ý chí của các bên. Hai bên có quyền thỏa thuận chấm dứt hợp đồng và thỏa thuận thanh toán những gì phát sinh trong quá trình thực hiện. Hoặc các bên cũng có thể thỏa thuận chấm dứt hợp đồng này để ký kết một hợp đồng khác.

Ngoài ra hợp đồng chấm dứt do một số lý do tự nhiên khác như: Các chủ thể phải thực hiện hợp đồng không còn trên thực tế, hay hợp đồng bị hủy bỏ, đơn phương chấm dứt. Ngoài ra còn do sự thỏa thuận của các bên về việc thay thế đối tượng thực hiện hợp đồng hoặc bồi thường thiệt hại.

Khi bị hủy bỏ thì tất cả các nghĩa vụ do hợp đồng phát sinh đều chấm dứt kể từ thời điểm giao kèo nếu có một bên là bên vi phạm hợp đồng. Cụ thể, chúng ta xem xét trong từng trường hợp theo luật định. Trong hợp đồng thường có điều khoản " hủy bỏ", theo đó các bên đã thỏa thuận như vậy, thì đương nhiên hợp đồng sẽ hết hiệu lực đối với các bên khi các bên xác định thời điểm hủy bỏ hợp đồng. Khi một bên hủy bỏ hợp đồng, phải thông báo bằng văn bản cho bên kia được biết. Nếu không thông báo cho bên kia được biết mà gây thiệt hại cho bên

kia, thì phải bồi thường thiệt hại. Sự thông báo này có hiệu lực đối với hợp đồng mà không lệ thuộc vào quyết định của Tòa án

Như vậy, trong hợp đồng luôn có sự thỏa thuận về điều khoản quy định liên quan đến hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng có khi được dự liệu cho cả hai bên trong hợp đồng, nhưng cũng có khi chỉ dành cho một bên trong giao kết hợp đồng. Điều đó còn phụ thuộc vào từng hợp đồng cụ thể. Pháp luật cũng cho phép một số trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng, được thông báo trước một thời gian nhất định. Ví dụ: Đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn, người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, chỉ cần người lao động thông báo cho người sử dụng lao động biết trước một thời hạn. Bên đơn phương đình chỉ thực hiện hợp đồng trong mọi trường hợp phải thông báo cho bên kia được biết trong mọi trường hợp. Nếu không thông báo mà gây ra thiệt hại thì phải bồi thường.

- Hoàn thực hiện nghĩa vụ trong hợp đồng song vụ.

Trong các hợp đồng song vụ thì mỗi bên giao kết đều có quyền và nghĩa vụ với nhau. Tuy nhiên quyền và nghĩa vụ của mỗi bên là sự ngược chiều nhau để gắn kết các bên với nhau. Nếu một trong nghĩa vụ không được thực hiện thì bên kia cũng không phải thực hiện nghĩa vụ. Hai nghĩa vụ này gắn bó chặt chẽ với nhau. Nhưng việc xác định bên nào cần thực hiện nghĩa vụ trước sẽ được quy định rõ trong hợp đồng. Nếu không thì các nghĩa vụ sẽ rơi vào tình trạng luẩn quẩn, nghĩa vụ do đó cũng không thể thực hiện được.

Bên cạnh đó, nếu một bên trước khi thi hành nghĩa vụ mà lâm vào tình trạng không thể thực hiện nghĩa vụ như đã cam kết trong hợp đồng, thì bên có quyền có quyền hoàn nghĩa vụ thực hiện của mình cho đến khi nào bên kia có thể thi hành nghĩa vụ của họ. Trong trường hợp tài sản của họ bị giảm sút nghiêm trọng mà không thể thực hiện nghĩa vụ như đã cam kết. Như vậy những trường hợp này chỉ hoàn đối với các nghĩa vụ về tiền bạc, chẳng hạn như con nợ lâm vào tình trạng khó thanh toán.

1.2.2. Hiệu lực tương đối của hợp đồng

- Nguyên tắc hiệu lực tương đối của hợp đồng

Về mặt nguyên tắc thì hợp đồng chỉ phát sinh nghĩa vụ đối với các bên tham gia giao kết hợp đồng. Nhưng trên thực tế, có những ảnh hưởng nhất định từ việc

ký kết hợp đồng của các chủ thể đối với người thứ ba. Đó có thể là do sự chuyển dịch quyền và nghĩa vụ của người tham gia ký kết đối với người thứ ba. Nhưng dù sao thì hợp đồng chỉ có hiệu lực khi các bên có sự thỏa thuận và các bên chấp thuận điều đó.

Trước đây, nguyên tắc hiệu lực tương đối của khế ước được nhìn nhận qua một số vấn đề sau đây:

Hiệu lực của khế ước đối với những người kế quyền, trái chủ và hiệu lực của người ngoại. Hiệu lực đối với người kế quyền và trái chủ thì bao gồm hiệu lực đối với người kế quyền bao quát (bao gồm: người thừa kế, người thụ di bao quát - người chết chỉ định cho hưởng gia tài) và những người có tính cách bao quát (là người được người chết chỉ định cho hưởng một phần gia tài) và những người có tính cách đặc biệt. Khi họ nhận toàn thể hay một phần di sản thì họ sẽ phải thực hiện một phần hay toàn bộ nghĩa vụ trong di sản để lại đó. Họ chỉ không phải thực hiện nghĩa vụ khi họ không nhận di sản thừa kế đó. Tuy nhiên, người lập khế ước có thể thỏa thuận là khế ước không có hiệu lực đối với những người kế quyền của họ.

Như vậy, đối với nguyên tắc hiệu lực tương đối của hợp đồng đã được ghi nhận và quy định từ những năm 1962. Chúng ta tiếp tục phân tích pháp luật ấy để phát triển và tạo điều kiện cho việc hoàn thiện hơn trong tương lai.

- Các ngoại lệ đối với nguyên tắc hiệu lực tương đối của hợp đồng.

Với nguyên tắc này, không có tính chất bắt buộc đối với các bên tham gia ký kết hợp đồng vì chúng không có tính chất cưỡng chế mà chỉ có tính chất là giải thích ý chí của các bên trong hợp đồng. Do bản chất của hợp đồng là hợp đồng được xây dựng dựa trên nguyên tắc tự do ý chí và thỏa thuận, nên các bên có thể tự thỏa thuận với nhau về phạm vi hiệu lực của hợp đồng.

Theo Nguyễn Mạnh Bách về nguyên tắc này có quan điểm như sau: Các bên giao kết có thể quy định hợp đồng sẽ không áp dụng cho các người kế quyền của họ. Ví dụ: con nợ và chủ nợ có thể thỏa thuận với nhau khi một bên chết đi thì nghĩa vụ sẽ chấm dứt và không được chuyển sang cho các người thừa kế. Ngoài ra đối với các hợp đồng, trong đó cá nhân của người giao kết là nguyên nhân chính thúc đẩy sự ký kết hợp đồng, khi đương sự chết thì người thừa kế của họ không bị bắt buộc thi hành hợp đồng. Ví dụ: nếu sau khi nhận bản vẽ bức chân dung mà

người họa sĩ qua đời thì các thừa kế của ông ta không có nghĩa vụ phải vẽ cho xong hoặc mượn người khác làm công việc ấy.

Ngược lại các bên giao kết có thể định rằng hợp đồng sẽ có hiệu lực đối với người ngoài. Trường hợp điển hình là sự giao kết vì lợi ích người thứ ba mà chúng ta sẽ xét sau đây. Ngoài ra còn phải kể đến các hợp đồng tập thể như hợp đồng tập thể lao động. Hợp đồng do chủ nhân ký kết với các đại diện của người lao động trong đó hai bên ấn định trước các điều kiện mà các hợp đồng lao động cá nhân sẽ phải tuân theo trong tương lai.

Như vậy một số ngoại lệ đối với nguyên tắc hiệu lực tương đối của hợp đồng, được xem xét một cách mở rộng đối với hiệu lực của hợp đồng. Chúng giúp cho các bên tham gia ký kết hợp đồng xác định rõ những đối tượng nào có những quyền lợi và nghĩa vụ liên quan mà không là chủ thể tham gia ký kết hợp đồng.

- Giao kết giả tạo và giao kết che giấu trong hợp đồng.

Khái niệm về sự giả tạo: Đó là một việc tạo ra bề ngoài sai lầm trong khi giao kết hợp đồng nhằm che giấu mục đích thật của hợp đồng.

Sự giả tạo này có nhiều hình thức khác nhau, nhưng chủ yếu với hai hình thức chính: Hai bên giao kết lập một chứng thư nhằm che giấu hoặc loại bỏ chứng thư thật, trong đó ý chí của các bên hoàn toàn giả tạo. Sự giả tạo này, cũng có thể là mượn tên đứng trong hợp đồng mà người đó không phải là đối tượng đứng ra giao kết hợp đồng thật. Với những trường hợp giả tạo trên, đối với trường hợp chứng thư giả tạo vô hiệu mà chỉ có chứng thư được che giấu là có hiệu lực. Nếu xảy ra vấn đề hiệu lực của chứng thư che giấu đối với người thứ ba (người thứ ba không có nghĩa là người hoàn toàn không có can hệ gì với các bên tham gia ký kết hợp đồng. Chứng thư này không thể đối kháng với họ trong nguyên tắc hiệu lực tương đối của hợp đồng. Người thứ ba ở đây cũng không phải là người đã thủ đắc các quyền lợi trên tài sản mà chứng thư che giấu trước ngày chứng thư được thành lập. Người thứ ba ở đây chính là chính là đối tượng chính trong hợp đồng.

- Giao kết hợp đồng vì lợi ích của người thứ ba.

Giao kết hợp đồng vì lợi ích của người thứ ba được hiểu: Các bên tham gia giao kết hợp đồng làm phát sinh một quyền lợi cho người thứ ba hưởng. Hiệu lực của sự giao kết hợp đồng này dành cho người thứ ba hưởng. Theo Điều 419 của

Bộ luật Dân sự năm 2005: "Khi thực hiện hợp đồng vì lợi ích của người thứ ba thì người thứ ba có quyền trực tiếp yêu cầu bên có nghĩa vụ phải thực hiện nghĩa vụ đối với mình; nếu các bên có tranh chấp về việc thực hiện hợp đồng thì người thứ ba không có quyền thực hiện nghĩa vụ cho đến khi tranh chấp được giải quyết.

Bên có quyền cũng có thể yêu cầu bên có nghĩa vụ thực hiện hợp đồng vì người thứ ba".

Như vậy, khi giao kết hợp đồng vì người thứ ba có thể xảy ra các trường hợp sau đây: Trường hợp thứ nhất, đó là các bên tham gia giao kết hợp đồng, một bên giữ địa vị trái chủ và quy định bên kia phải cung cấp một lợi ích cho người thứ ba. Trong trường hợp này, trái hộ sẽ phải chịu hai nghĩa vụ, một nghĩa vụ đối với trái chủ và một nghĩa vụ đối với người thứ ba. Ví dụ: Một người mua một mảnh đất có sổ đỏ cầm ngân hàng. Người mua mảnh đất này khi làm hợp đồng có nghĩa vụ thay thế người bán thanh toán tiền cho ngân hàng, để sở hữu mảnh đất trên. Trường hợp thứ hai, đó là các bên giao kết hợp đồng nhưng toàn bộ lợi ích được chuyển cho người thứ ba hưởng thụ. Trường hợp này, chúng ta thường gặp trong các tình huống mua bán bảo hiểm cho người khác hưởng v.v...

Tuy nhiên, có một số vấn đề sẽ đặt ra đối với người thứ ba ở đây là: Có thể người thứ ba này là đối tượng không xác định được hoặc là người chưa sinh ra đời. Do tính chất của người thứ ba hưởng lợi hay thực hiện nghĩa vụ từ hợp đồng giao kết của các bên này trong tình trạng "bị đồng", liệu họ có chấp nhận việc thực hiện nghĩa vụ hay hưởng quyền lợi từ một giao kết khác hay không. Đó cũng là điều đáng bàn bởi vì, quyền lợi và nghĩa vụ của người thứ ba này nằm trong phạm vi hiệu lực của hợp đồng. Các bên có thể xem xét lại hiệu lực của hợp đồng nếu bên thứ ba họ không chấp thuận về việc nhận quyền lợi hay thực hiện nghĩa vụ của mình.

Sự giao kết hợp đồng với người thứ ba có thể làm phát sinh mối quan hệ giữa các bên giao kết với nhau, quan hệ giữa người trái hộ và người thứ ba. Điều này có nghĩa: Khi các bên giao kết hợp đồng, thì hợp đồng này có hiệu lực thông thường giống như những hợp đồng khác. Nhưng trong đó lại phát sinh quyền lợi dành cho người thứ ba. Vì vậy cần xác định trong trường hợp này là trái chủ có đặc quyền gì để yêu cầu trái hộ thực hiện nghĩa vụ cho người thứ ba. Ngoài ra, sự

giao kết hợp đồng cũng có thể phát sinh một sự ràng buộc về mặt pháp lý giữa các bên. Có nghĩa là khi hợp đồng giao kết có hiệu lực thì người thứ ba sẽ được hưởng quyền lợi ngay sau khi hợp đồng có hiệu lực. Nếu hợp đồng vô hiệu thì trái lại họ có quyền từ chối thực hiện nghĩa vụ đối với người thứ ba.

1.3. Khái niệm, đặc điểm của hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể

1.3.1. Khái niệm về hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể

Hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể được hiểu là: "*Giá trị thi hành của thỏa ước lao động tập thể theo quy định của pháp luật và theo quy định của các bên*" Theo từ điển giải thích thuật ngữ luật học của Trường Đại học Luật Hà nội, phần Luật Lao động, 2006.

1.3.2. Đặc điểm của hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể

Hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể mang những đặc trưng sau đây:

- *Hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể thể hiện thành mối liên hệ pháp lý giữa tập thể lao động trong doanh nghiệp và người sử dụng lao động.*

- *Hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể cao hơn hiệu lực của hợp đồng và các quy định khác về lao động trong doanh nghiệp.*

1.4. Những nội dung căn bản của hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể

1.4.1. Hiệu lực về thời gian của thỏa ước lao động tập thể

Đây chính là vấn đề thời hạn của thỏa ước. Thời điểm thỏa ước có hiệu lực chính là thời điểm thỏa ước được áp dụng, thực hiện và các bên tuân theo trên thực tế. Cũng từ thời điểm này mà người sử dụng lao động cũng như tập thể người lao động có trách nhiệm thực hiện đúng những cam kết trong thỏa ước.

1.4.2. Hiệu lực về không gian của thỏa ước lao động tập thể

Hiệu lực về không gian sẽ phụ thuộc vào phạm vi ký kết trong doanh nghiệp hay trong phạm vi một ngành, một vùng. Dù ở phạm vi nào đi chăng nữa thì thỏa ước có hiệu lực pháp luật, người sử dụng lao động phải thông báo cho người lao động. Các bên phải thực hiện đúng điều khoản mà mình cam kết trong thỏa ước. Những thỏa thuận trong hợp đồng và những nội quy của doanh nghiệp nếu trái với thỏa ước đều phải sửa đổi lại cho phù hợp. Những người lao động vào là việc sau ngày thỏa ước ký kết cũng đều có nghĩa vụ phải thực hiện những điều khoản đã cam kết.

1.4.3. Thỏa ước vô hiệu và hiệu lực của thỏa ước trong một số doanh nghiệp có sự thay đổi như sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, chuyển quyền sở hữu và quyền quản lý sử dụng tài sản...

Cũng giống như các trường hợp hợp đồng vô hiệu, thỏa ước lao động tập thể cũng vô hiệu một phần hay vô hiệu toàn bộ. Pháp luật hầu hết các nước đều quy định thỏa ước được coi là vô hiệu một phần khi có một hay một số điều khoản trái với quy định của pháp luật. Còn nếu thỏa ước lao động vô hiệu toàn bộ thì hầu hết các nước cho rằng đó là do các chủ thể tham gia ký kết không đúng thẩm quyền, không đảm bảo các nguyên tắc và trình tự ký kết và nội dung thỏa ước trái với pháp luật quy định hoặc thỏa ước không được đăng ký tại cơ quan có thẩm quyền nếu như pháp luật nước đó quy định, thỏa ước chỉ có hiệu lực khi được đăng ký tại cơ quan có thẩm quyền.

Kết luận chương 1

- Hiệu lực thỏa ước lao động tập thể là những thuật ngữ không phải còn mới mẻ mà nó được hình thành từ cách đây hai thế kỷ vào cuối những năm của thế kỷ 18 và đầu thế kỷ 19 trước sự đấu tranh của giai cấp công nhân lao động.

- Hiệu lực thỏa ước lao động tập thể được xem xét dưới khía cạnh của hiệu lực của các văn bản khế ước trước đây. Chúng ta thấy hiệu lực của khế ước và hợp đồng là những vấn đề mà sau này phát triển lên thành những vấn đề chuyên biệt hơn, cụ thể hơn dành cho lĩnh vực lao động.

- Ở Việt Nam thỏa ước lao động tập thể nói chung và cũng như về vấn đề hiệu lực thỏa ước lao động nói riêng được ghi nhận và thực hiện từ rất sớm, ngay từ khi Nhà nước Việt Nam dân chủ Cộng hòa được thành lập.

Chương 2

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ HIỆU LỰC THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

2.1. Hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể theo Bộ luật lao động Việt Nam

2.1.1. Đối tượng có trách nhiệm thi hành thỏa ước tập thể

Tại Điều 7 khoản 3 Bộ luật lao động hiện hành quy định "*Người lao động có nghĩa vụ thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể...*".

Tại Điều 8 khoản 3 Bộ luật lao động quy định " *Người sử dụng lao động có nghĩa vụ thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể.*".

Tại khoản 1, Điều 49 Bộ luật lao động quy định: "...*Mọi người lao động trong doanh nghiệp, kể cả người vào làm việc sau ngày ký kết đều có trách nhiệm thực hiện đầy đủ thỏa ước tập thể.*".

2.1.2. Hiệu lực về mặt thời gian

a. Thời điểm có hiệu lực.

Theo khoản 2 Điều 48 Bộ luật lao động (được sửa đổi bổ sung năm 2002): "*Thỏa ước tập thể có hiệu lực từ ngày hai bên thỏa thuận ghi trong thỏa ước, trường hợp hai bên không thỏa thuận thì thỏa ước có hiệu lực kể từ ngày ký*"

Như vậy thời điểm xác định bản thỏa ước có hiệu lực là:

- Ngày mà hai bên thỏa thuận đã ghi sẵn trong thỏa ước, hoặc là:
- Ngày các bên ký tham gia thỏa ước (nếu không có thỏa thuận nào khác).

b. Thời hạn của Thỏa ước lao động tập thể.

Theo Điều 50 của Bộ luật Lao động năm 1994 quy định: "*Thỏa ước lao động tập thể được ký kết với thời hạn từ một đến ba năm. Đối với doanh nghiệp lần đầu tiên ký kết thỏa ước tập thể, thì có thể ký kết với thời hạn dưới một năm.*"

Chỉ sau ba tháng thực hiện, kể từ ngày có hiệu lực đối với thỏa ước lao động tập thể dưới một năm và sau sáu tháng đối với thỏa ước lao động tập thể có thời hạn từ một năm đến ba năm, các bên mới có quyền sửa đổi, bổ sung thỏa ước. Việc sửa đổi, bổ sung được tiến hành theo trình tự như ký kết thỏa ước tập thể."

Như vậy, theo luật định thì thỏa ước lao động tập thể có thời hạn từ một năm đến ba năm. Đối với doanh nghiệp lần đầu tiên ký kết với thời hạn dưới một năm.

2.1.3. Điều kiện có hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể

Khoản 1 Điều 48 trong Bộ luật Lao động năm 1994 xác định "...*một hoặc một số điều khoản trong thỏa ước chưa được cơ quan lao động cấp tỉnh chấp thuận.*..." Như vậy việc xác định rõ ràng "...*trái với pháp luật*" được xác định một cách rõ ràng và khoa học hơn nhiều.

Như vậy, có hai trường hợp vô hiệu của thỏa ước, đó là vô hiệu một phần và vô hiệu toàn bộ. Đối với vô hiệu từng phần khi một hoặc một số điều khoản trong thỏa ước trái với quy định pháp luật. thỏa ước lao động tập thể bị coi là vô hiệu toàn bộ khi thuộc một trong các trường hợp sau:

- Toàn bộ nội dung thỏa ước trái với pháp luật.
- Người ký kết thỏa ước không đúng thẩm quyền.
- Không tiến hành theo đúng trình tự ký kết".

2.1.4. Hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể trong một số trường hợp doanh nghiệp có sự thay đổi

Thỏa ước lao động tập thể chỉ tiếp tục có hiệu lực pháp luật đối với trường hợp sáp nhập doanh nghiệp và doanh nghiệp nhận sáp nhập số lao động được tiếp tục sử dụng trên 50% tổng số lao động khi sáp nhập. Còn lại tất cả các trường hợp doanh nghiệp có sự thay đổi khác như hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, chuyển quyền sở hữu và quyền quản lý tài sản của doanh nghiệp và sáp nhập doanh nghiệp không thuộc trường hợp trên thì hai bên phải thương lượng để ký kết thỏa ước mới trong vòng 6 tháng.

2.1.5. Thỏa ước lao động tập thể ngành

Điều 54 của Bộ luật lao động có quy định: "*Những quy định tại chương này được áp dụng cho việc thương lượng và ký kết thỏa ước tập thể ngành*". Chúng ta thấy pháp luật lao động thừa nhận thỏa ước được ký kết ở phạm vi ngành. Tuy nhiên sẽ có những vấn đề giữa thỏa ước doanh nghiệp với thỏa ước ngành. Chúng ta có sự khác nhau về chủ thể ký kết, trình tự ký kết (như đối với trình tự lấy ý kiến...). Cho nên không thể áp dụng một cách hoàn toàn các quy định của thỏa ước doanh nghiệp và việc ký kết thỏa ước ngành cần có những quy định riêng. Tuy nhiên đến nay chưa có những văn bản quy định cụ thể quy định thỏa ước ngành.

Kết luận chương 2

- Pháp luật hiện hành về hiệu lực thỏa ước lao động tập thể về cơ bản đã đáp ứng được các vấn đề liên đến quyền lợi và nghĩa vụ của hai giới (công nhân và người sử dụng lao động) trong quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa.

- Tuy nhiên, bên cạnh đó vẫn còn một số bất cập và hạn chế. Một số quy định của pháp luật chưa đảm bảo tính thực thi, chưa phù hợp với thực tế.

- Thực tế thì cho thấy, việc thi hành hiệu lực thỏa ước lao động tập thể cũng chưa nhiều vì hầu hết các đơn vị doanh nghiệp tư nhân cũng như một số công ty nước ngoài ở khu vực Đồng Nai, Sài Gòn... Đặc biệt về lĩnh vực may mặc, giày

da... rất ít tham gia việc ký kết thỏa ước lao động tập thể. Trong khi đó tranh chấp vẫn xảy ra, đình công vẫn xuất hiện và ngày càng nhiều.

Chương 3

HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VIỆC NAM VỀ HIỆU LỰC THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ.

3.1. Những yêu cầu cơ bản về việc hoàn thiện pháp luật về hiệu lực thỏa ước lao động tập thể

3.1.1. Bình ổn mối quan hệ chủ - thợ trong doanh nghiệp và góp phần làm tăng cường chất lượng mối quan hệ lao động

Quan hệ lao động của Việt Nam hiện nay đang trên đường phát triển và tiến vào bước ngoặt mới. Chính sách của nhà nước đã mở cho một nền kinh tế mở, cạnh tranh về nhân lực có trình độ và chất lượng đồng thời góp phần cho nền kinh tế phát triển. Hiện tại chúng ta đã trở thành thành viên thứ 150 của WTO, Việt Nam sẽ thúc đẩy nhanh hơn và sâu sắc hơn trong công cuộc cải cách này. Nhưng thay đổi về hội nhập sẽ giúp cho Việt Nam tiến sâu hơn và nền kinh tế thế giới, sẽ khiến cho mối quan hệ lao động diễn ra phức tạp. Chính vì vậy, Việt Nam cần phải tích cực trong việc áp dụng các biện pháp để bình ổn mối quan hệ lao động.

3.1.2. Khắc phục những hạn chế của quy định về hiệu lực thỏa ước lao động tập thể

Các quy định của pháp luật về hiệu lực thỏa ước lao động tập thể của Bộ luật lao động, Nghị định số 196/CP và Nghị định số 93/2002/NĐ-CP về cơ bản là phù hợp, có tác dụng thúc đẩy mối quan hệ lao động hài hòa và làm thay đổi cơ chế quản lý lao động một cách dân chủ trong doanh nghiệp, bảo đảm quyền và lợi ích của người lao động; bảo đảm quyền tự quyết của các bên trong quan hệ lao động thông qua cơ chế thương lượng và thỏa thuận.

Tuy nhiên, qua một thời gian dài thực hiện (mặc dù đã sửa đổi, bổ sung năm 2002, năm 2006 và năm 2007), song pháp luật về hiệu lực về thỏa ước lao động tập thể còn khá nhiều điểm không phù hợp và kém khả thi, chưa tạo động lực khuyến khích các doanh nghiệp thực hiện thỏa ước lao động tập thể. Có thể khái quát ra sau đây về một số vấn đề như:

- Các quy định về hiệu lực thỏa ước lao động tập thể chưa phù hợp với bản chất của thỏa ước và còn mang tính hình thức, kém khả thi và đôi khi còn hạn chế việc thực thi thỏa ước trên thực tế. Điều đó dẫn đến việc vi phạm thực hiện thỏa ước trên thực tế còn nhiều.

- Vấn đề thỏa ước ngành tuy đã được quy định và ghi nhận trong Bộ luật lao động, song cho đến nay vẫn chưa có văn bản nào hướng dẫn cụ thể. Tiến trình ký kết thỏa ước ngành trên thực tế đã kéo dài và dẫn đến thời điểm các bên tiến hành ký kết thì đã có những điều khoản trong thỏa ước không còn phù hợp với hiện tại.

Sự hạn chế trên cũng là một phần tất yếu của những quy định pháp luật trong ngành lao động, chưa được thực hiện nghiêm minh trên thực tế. Song để thay đổi được hiện trạng này, chúng ta cần có những biện pháp cứng rắn hơn để thay đổi và cũng là để bình ổn mối quan hệ lao động của các doanh nghiệp trong sự hội nhập toàn cầu hiện nay.

3.2. Một số thời hạn của hiệu lực thỏa ước lao động của một số nước trên thế giới

3.2.1. Thời hạn thỏa ước tập thể của Vương quốc Đan Mạch

Đối với đất nước Đan Mạch, pháp luật quy định về thỏa ước lao động tập thể có quy định thời hạn có hiệu lực của thỏa ước tùy thuộc vào ý chí của các bên tham gia ký kết. Có nghĩa, ước lao động có thể có hiệu lực trong thời hạn nhất định; hoặc không xác định thời hạn. Thông thường thì các thỏa ước lao động ký kết giữa Tổng Công đoàn Đan Mạch (LO) và Tổng Liên đoàn của những người sử dụng lao động Đan Mạch (DA) có thời hạn không xác định. Ví dụ, trong thỏa ước hợp tác sửa đổi, ký kết giữa LO và DA ngày 27/10/2006 ghi rõ: " Thỏa ước này có hiệu lực từ ngày 1 tháng 1 năm 2007 và sẽ tiếp tục có hiệu lực cho tới khi hai bên chấm dứt vào ngày 1 tháng 7 của bất cứ năm nào nhưng phải thông báo trước 6 tháng".

Nhìn chung thỏa ước lao động cấp ngành có thời hạn 3 năm. Việc thương lượng các vấn đề liên quan đến toàn bộ thị trường lao động diễn ra trong một thời hạn nhất định, thường từ tháng 12 của năm trước cho đến tháng 3 năm sau; trừ các trường hợp đặc biệt có yêu cầu đặc biệt.

Do thỏa ước lao động có hiệu lực mà không cần phải có bất cứ đảm bảo nào bằng pháp luật nên một đối tác xã hội đều có quyền chấm dứt thỏa ước lao động trước thời hạn bằng việc thông báo trước. Theo thỏa ước lao động cho nhân viên làm công ăn lương trong ngành công nghiệp, là một trong những thỏa ước lao động quan trọng nhất của CO (là một tổ chức công đoàn Kim Khí, 3F, Co-Industri, DI tại Copenhagen và Skanderbourg, tháng 5/2009) và DI (Tổng liên đoàn giới chủ ngành công nghiệp Đan Mạch) năm 2007: " Thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực từ ngày 1 tháng 3 năm 2007 đối với các bên ký kết cho đến khi chấm dứt bởi một trong hai bên bằng việc thông báo trước với bên kia vào ngày cuối cùng của tháng hai, tuy nhiên không được sớm hơn ngày 28/2/2007" (Mục 29 thỏa ước lao động 2007-2010 cho nhân viên làm công ăn lương trong ngành công nghiệp ký kết giữa CO-Industri và DI). Hiệu lực của các thỏa ước lao động cấp cơ sở thường là hai năm. Các bên có thể thỏa thuận chấm dứt thỏa ước lao động trước thời hạn:

Như vậy thỏa ước lao động tập thể được đảm bảo thi hành bởi sự cam kết của cả hai bên đối tác xã hội. Bởi lẽ, cả công đoàn và giới chủ trong quá khứ cho đến khi cả hai bên ký kết văn bản thỏa hiệp chung ngày 5 tháng 9 năm 1899 giữa DA và LO.

Trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động tập thể, bên vi phạm thỏa ước lao động bị xử phạt theo hình phạt tiền rất nặng theo phán quyết của người có thẩm quyền giải quyết tranh chấp.

3.2.2. Thời hạn hiệu lực của thỏa ước lao động của Cộng hòa Liên bang Đức

Theo Điều 4, khoản 1 Luật thỏa ước của Cộng hòa Liên bang Đức thì các quy phạm pháp luật của thỏa ước có hiệu lực "trực tiếp" đối với hai bên ký kết thỏa ước. Theo cách hiểu chung, điều này nghĩa là chúng tác động tới quan hệ lao động giống như một đạo luật. Không cần thiết phải có một " thỏa thuận về hiệu lực" hay một cơ sở tham chiếu nào khác.

Ngay cả khi giao kết hợp đồng lao động không nhắc gì đến mức lương, thì người lao động vẫn có quyền đòi trả lương ở mức của thỏa ước.

Theo Điều 4, khoản 1 Luật thỏa ước thì các quy phạm về nội dung, việc giao kết và kết thúc quan hệ lao động chỉ có hiệu lực đối với " hai bên ký kết thỏa

ước". Nghĩa là: thỏa ước chỉ có hiệu lực trực tiếp và bắt buộc đối với quan hệ lao động, khi người sử dụng lao động là thành viên của hiệp hội giới chủ đã ký kết thỏa ước và người lao động là đoàn viên của công đoàn đã ký kết thỏa ước.

Khoản 2, Điều 3 Luật thỏa ước có quy định riêng cho những cái gọi là quy phạm của doanh nghiệp. Theo đó, những quy phạm này sẽ có hiệu lực đối với tất cả mọi người lao động doanh nghiệp, miễn là người sử dụng lao động là đối tượng áp dụng của thỏa ước.

3.3. Các giải pháp hoàn thiện pháp luật về hiệu lực thỏa ước lao động tập thể ở Việt Nam.

3.3.1. Về vấn đề sửa đổi, bổ sung hiệu lực của thỏa ước lao động

Tại quy định Điều 50 của Bộ luật Lao động thì: " sau 3 tháng thực hiện, kể từ ngày có hiệu lực đối với thỏa ước lao động tập thể thời hạn dưới 1 năm và 6 tháng đối với thỏa ước tập thể thời hạn từ 1 đến 3 năm, các bên mới có quyền yêu cầu, sửa đổi bổ sung thỏa ước như trình tự ký kết thỏa ước". Khi thỏa ước gần hết hiệu lực, nếu phía người lao động cần thay đổi thì công đoàn phải đưa ra bản kiến nghị. Trước đó, công đoàn cần phải gửi doanh nghiệp một văn bản đề nghị chấm dứt thỏa ước, thường bằng văn bản, để tránh tranh cãi về sau. Như vậy theo quy định của pháp luật, thì cả hai bên đều có quyền yêu cầu sửa đổi.

3.3.2. Phạm vi chủ thể tham gia ký kết thỏa ước tập thể được mở rộng

Theo quy định của pháp luật hiện hành, chủ thể ký thỏa ước lao động tập thể về phía tập thể người lao động chỉ có thể là ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc ban chấp hành công đoàn lâm thời. Vì vậy, tất cả những bản thỏa ước không do ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc ban chấp hành công đoàn lâm thời ký kết đều bị coi là vô hiệu toàn bộ, không có hiệu lực pháp luật. Điều này sẽ phù hợp nếu tất cả các đơn vị sử dụng lao động đều có tổ chức công đoàn. Nhưng trên thực tế ở Việt Nam thì không phải đơn vị sử dụng lao động nào cũng có tổ chức công đoàn, đặc biệt là ở các doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Rất nhiều các tổ chức không có công đoàn cũng như ban chấp hành công đoàn lâm thời nên dẫn đến việc không tham gia ký kết thỏa ước lao động tập thể được. Thiết nghĩ, pháp luật nên mở rộng phạm vi chủ thể ký kết thỏa ước lao động

tập thể trong những trường hợp như vậy. Có thể là việc thừa nhận tư cách ban đại diện tập thể người lao động.

3.3.3. Các biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả của việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể

Đối với người sử dụng lao động:

Người lao động là một chủ thể trong quan hệ thỏa ước, đối tượng này có vai trò quan trọng trong việc thực hiện những cam kết trong thỏa ước, đáp ứng những nguyện vọng của người lao động. Điều này ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi tập thể cả doanh nghiệp. Vì vậy, việc làm cho đối tượng này hiểu rõ về ý nghĩa của hiệu lực thỏa ước tập thể là điều rất cần thiết. Thông qua việc tuyên truyền pháp luật hoặc thông qua việc làm, đưa nội dung vào tuyên truyền pháp luật thông qua việc bồi dưỡng kiến thức quản lý cho người sử dụng lao động.

Đối với người lao động:

Cần nâng cao trình độ pháp lý cho người lao động để họ có thể chủ động bảo vệ quyền lợi và lợi ích của mình trong doanh nghiệp. Đặc biệt khi tham gia vào việc ký kết thỏa ước lao động tập thể. Khi ý thức của họ được nâng cao thì việc thực hiện pháp luật lao động nghiêm túc, tránh những mâu thuẫn không cần thiết hoặc sẵn sàng đấu tranh hợp pháp để bảo vệ quyền lợi hợp pháp người lao động.

Với hoạt động tổ chức Công đoàn:

Hiện tại tổ chức Công đoàn gồm các cấp như sau: Cấp cơ sở; cấp trên cơ sở; cấp tỉnh, ngành trung ương; cấp trung ương. Như vậy, công đoàn với tư cách là tổ chức đại diện và bảo vệ quyền lợi người lao động được tổ chức khá hoàn chỉnh. Đối với thỏa ước lao động tập thể, công đoàn là một tổ chức hết sức quan trọng, đại diện cho tập thể lao động tham gia thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể. Song thực tế cho thấy, công đoàn hoạt động chưa có hiệu quả, đặc biệt là công đoàn cơ sở. Nhiều tổ chức công đoàn cấp cơ sở thất bại trong việc bảo vệ quyền lợi người lao động. Hầu như họ không có vai trò trong cuộc đình công liên quan đến quyền và lợi ích của người lao động. Như vậy, người lao động chưa tin tưởng vào tổ chức công đoàn, hơn nữa công đoàn cũng chưa làm tròn nhiệm vụ của tổ chức này.

Đối với công tác kiểm tra, thanh tra và xử lý vi phạm:

Hiện nay việc vi phạm pháp luật lao động nói chung, pháp luật về thỏa ước lao động tập thể nói riêng vẫn còn diễn ra khá nhiều tại các doanh nghiệp. Nhiều doanh nghiệp ký kết thỏa ước lao động tập thể từ lâu nhưng lại không đăng ký tại cơ quan nhà nước. Do đó, các cơ quan lao động cần tăng cường công tác thanh tra để có thể nắm bắt kịp thời tình hình thực hiện pháp luật lao động để có sự chỉ đạo cho phù hợp.

KẾT LUẬN

Từ những nghiên cứu thực tế với đề tài "**Pháp luật Việt Nam về hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể**", tác giả rút ra những kết luận sau đây đây đóng góp vào quá trình hoàn thiện pháp luật Việt Nam đối với những quy định của pháp luật lao động, đặc biệt đối với hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể.

1. Hiệu lực thỏa ước lao động tập thể đã xuất hiện khá sớm kể từ khi ra lịch sử của nước ta. Từ thời kỳ Pháp thuộc, thì vấn đề này đã xuất hiện, tuy nhiên không được chính thống và tách biệt đối với một ngành luật riêng biệt như ngành Luật lao động hiện nay. Việc xuất hiện hiệu lực của thỏa ước lao động cũng đồng thời cho ta thấy việc thực hiện cam kết của các bên tham gia trong quan hệ lao động cũng như tham gia và quá trình đàm phán, thương lượng thỏa ước để có những quyền lợi cao hơn so với quy định của pháp luật. Và cũng từ đó, hiệu lực của thỏa ước đảm bảo việc thực hiện quyền lợi cao hơn pháp luật đối với bên sử dụng lao động, đồng thời hạn chế xu hướng lạm quyền của người sử dụng lao động.

2. Hiệu lực pháp luật của thỏa ước lao động tập thể được đảm bảo cho việc thực hiện bằng các quy định của nhà nước, nhưng sự quy định này vẫn dựa trên sự thương lượng của các bên trong quan hệ lao động. Tất cả những nội quy và quy định của doanh nghiệp phải phù hợp với thỏa ước. Đặc biệt, khi mọi người vào doanh nghiệp sau ngày ký thỏa ước đều phải đảm bảo thực hiện. Hay trong một số trường hợp sáp nhập, chia tách, chuyển quyền quản lý doanh nghiệp... thì những người sử dụng lao động mới vẫn có trách nhiệm phải thực hiện những thỏa ước lao động đã ký kết.

3. Pháp luật Việt Nam về hiệu lực thỏa ước lao động tập thể đang hiện hành còn có nhiều điểm bất cập với nền kinh tế thị trường, không khuyến khích, phát huy được trong các doanh nghiệp. Số lượng các doanh nghiệp ký kết và đảm bảo thực hiện vẫn chưa nhiều, đặc biệt là các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài hay các doanh nghiệp tư nhân cũng vậy. Việc thực hiện không được đảm bảo do việc sao chép các bản thỏa ước lao động trên thực tế. Tranh chấp lao động vẫn xảy ra ngày càng nhiều, các cuộc đình công và đặc biệt là đình công về lợi ích ngày càng gia tăng. Do đó, việc tiếp tục nghiên cứu, hoàn thiện pháp luật về hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể là hết sức quan trọng và cần thiết.

4. Pháp luật hiện hành về hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể nên sửa đổi và bổ sung một số điều khoản để hoàn thiện hơn. Đó là quy định cụ thể về hiệu lực của thỏa ước ngành, về người đại diện tập thể người lao động khi không phải là tổ chức Công đoàn.. Đặc biệt, chúng ta cần tuyên truyền pháp luật, giải thích để người sử dụng lao động cũng như người lao động thấy được vai trò, tầm quan trọng của hiệu lực thỏa ước lao động tập thể để họ tự giác ký kết thỏa ước.

5. Quan hệ lao động ngày càng đa dạng và phong phú do sự gia nhập vào WTO, nên vấn đề hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể ngày càng có vai trò quan trọng. Chúng ta sẽ xử lý như thế nào khi nó vượt ra ngoài phạm vi của quốc gia. Sự hình thành các công ty đa quốc gia, các công ty mẹ, công ty con ở các quốc gia khác nhau sẽ đòi hỏi chúng ta phải giải quyết các vấn đề liên quan đến hiệu lực của thỏa ước. Đây cũng là một vấn đề để các nhà lập pháp nghiên cứu để những quy định phù hợp để giải quyết vấn đề.