

Một số vấn đề pháp lý về việc chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động

Legal issues in transferring employees to jobs other than the employment contract

Châu Thị Ngọc Tuyết^{a*}, Lê Thị Bích Ngọc^a
Chau Thi Ngoc Tuyet^{a*}, Le Thi Bich Ngoc^a

^aKhoa Luật, Trường Ngôn ngữ - Xã hội Nhân văn, Trường Đại học Duy Tân, Đà Nẵng, Việt Nam
^aFaculty of Law, School of Languages, Humanities and Social Sciences, Duy Tan University, Da Nang, 550000, Vietnam

(Ngày nhận bài: 28/05/2024, ngày phản biện xong: 13/06/2024, ngày chấp nhận đăng: 08/07/2024)

Tóm tắt

Hợp đồng lao động là cơ sở pháp lý phát sinh quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động. Bộ luật Lao động năm 2019 đã có nhiều sửa đổi, bổ sung về Chương Hợp đồng lao động theo hướng bảo đảm quyền và lợi ích chính đáng của người lao động so với Bộ luật Lao động 2012. Tuy nhiên, trong quá trình áp dụng, các quy định này đã bộc lộ một số bất cập nhất định cần được điều chỉnh phù hợp, đặc biệt đối với giai đoạn thực hiện hợp đồng lao động. Bài viết tập trung phân tích quy định về việc chuyển người lao động đi làm công việc khác so với công việc trong hợp đồng lao động.

Từ khóa: Hợp đồng lao động; người lao động; chuyển người lao động làm công việc khác.

Abstract

Employment contracts serve as the legal foundation for the labor relationship between employees and employers. The 2019 Labor Code has undergone several amendments and additions to the chapter on employment contracts to ensure that employees' rights and legitimate interests are safeguarded compared to the 2012 Labor Code. However, during the application process, these provisions have revealed certain inconsistencies that necessitate appropriate adjustments, especially for the contract implementation phase. This article focuses on analyzing provisions regarding the transfer of employees to perform different tasks than those specified in the employment contract.

Keywords: employment contract; employee; transferring employees to other jobs.

1. Đặt vấn đề

Trong nền kinh tế thị trường hiện nay, quan hệ lao động là mối quan hệ phổ biến được xác lập thông qua hình thức pháp lý là hợp đồng lao động (HĐLĐ). HĐLĐ - một trong những chế định quan trọng của Bộ luật Lao động (BLLĐ),

quy định về quyền và nghĩa vụ giữa người lao động (NLĐ) và người sử dụng lao động (NSDLĐ) trong quan hệ lao động. So với BLLĐ năm 2012, những quy định về hợp đồng lao động trong BLLĐ năm 2019 đã có nhiều thay đổi theo hướng mở rộng hơn quyền bình đẳng, tự do thỏa

*Tác giả liên hệ: Châu Thị Ngọc Tuyết

Email: chautngoctuyet@dtu.edu.vn

thuận của các bên trong HĐLĐ, phù hợp với sự vận động của quan hệ lao động trong điều kiện phát triển kinh tế - xã hội, công nghệ thông tin. Cùng với đó, quy định của BLLĐ năm 2019 cũng đã tiếp cận gần hơn các tiêu chuẩn lao động quốc tế, phù hợp với xu thế hội nhập quốc tế, tăng cường khả năng thực thi trong thực tiễn. Tuy nhiên, hiện nay một số quy định về HĐLĐ của BLLĐ năm 2019 còn chưa rõ ràng, thiếu tính linh hoạt và không đồng bộ gây khó khăn trong việc thực hiện. Ở đây, bài viết đã tập trung bàn về một số quy định về chuyển NLD đi làm công việc khác so với HĐLĐ. Từ đó, tác giả nêu ra những bất cập trong quy định pháp luật và đề xuất một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật.

2. Phương pháp nghiên cứu

Tác giả sử dụng phương pháp phân tích, tổng hợp và so sánh. Trong đó, phương pháp phân tích và phương pháp tổng hợp là hai phương pháp chủ đạo tác giả dùng để phân tích các quy định của pháp luật về chuyển NLD đi làm công việc khác so với HĐLĐ. Trên cơ sở đó tổng hợp những bất cập của luật thực định và hướng kiến nghị hoàn thiện quy định pháp luật về chuyển NLD đi làm việc khác so với HĐLĐ. Đối với phương pháp so sánh, tác giả sử dụng để đối chiếu các quy định về hợp đồng lao động của BLLĐ 2019 so với các luật liên quan.

3. Nội dung nghiên cứu

3.1. Một số khái niệm liên quan

3.1.1. Khái niệm “người lao động”

Khoản 1 Điều 3 BLLĐ năm 2019 đã nêu khái niệm NLD như sau: “*Người lao động là người làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động. Độ tuổi lao động tối thiểu của người lao động là từ đủ 15 tuổi, trừ trường hợp quy định tại Mục 1 Chương XI của Bộ luật này*”. Khái niệm đã làm rõ ba dấu hiệu nhận diện NLD trong quan hệ lao động như sau:

Thứ nhất, độ tuổi NLD phải từ đủ 15 tuổi (trừ trường hợp quy định tại Mục 1 Chương XI BLLĐ năm 2019). Quy định này hoàn toàn phù hợp với tiêu chuẩn độ tuổi lao động tối thiểu chung mà Công ước 138 năm 1973 yêu cầu các quốc gia phải thực hiện [11]. Đây cũng là độ tuổi phù hợp với sự phát triển toàn diện nhất về thể chất và tinh thần của thanh thiếu niên.

Thứ hai, NLD làm việc cho NSDLĐ theo thỏa thuận và được trả lương. Theo quy định tại Điều 6 BLLĐ năm 1994 và khoản 1 Điều 3 BLLĐ năm 2012 quy định: “*Người lao động là người từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động, làm việc theo hợp đồng lao động*”. So với các BLLĐ trước đây, trong khái niệm NLD tại BLLĐ năm 2019 đã loại bỏ yếu tố “*làm việc theo hợp đồng lao động*”. NLD làm việc dựa trên sự thỏa thuận tự nguyện của các bên và không phụ thuộc vào hình thức pháp lý để xác định sự tồn tại của quan hệ lao động [7, 25]. Quy định này hoàn toàn đồng nhất với khoản 1 Điều 2 của BLLĐ năm 2019 quy định về “*người làm việc không có quan hệ lao động*”, thể chế hóa quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm được quy định trong khoản 1 Điều 35 Hiến pháp năm 2013: “*Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc*”.

Thứ ba, NLD chịu sự quản lý, điều hành và giám sát của NSDLĐ. Trong thị trường lao động, có nhiều quan hệ lao động có nội dung tương tự như quan hệ lao động được BLLĐ điều chỉnh, gây ra sự nhầm lẫn khi áp dụng quy định pháp luật. Do đó, quy định “*chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động*” được xem là dấu hiệu nhận biết cơ bản để phân biệt quan hệ lao động được BLLĐ điều chỉnh với các quan hệ lao động còn lại. Khi tham gia quan hệ lao động, cá nhân NLD thực hiện các nghĩa vụ đã cam kết trong hợp đồng trong sự thống nhất, đồng bộ của tập thể lao động. NSDLĐ có quyền đưa ra các mệnh lệnh, yêu cầu đối với NLD để duy trì trật tự nơi làm việc, tổ chức quá trình lao

động sản xuất của đơn vị mình thông qua nội quy lao động, quy chế, thỏa thuận cá nhân.

3.1.2. Khái niệm “người sử dụng lao động”

Theo khoản 2 Điều 3 BLLĐ năm 2019, NSDLĐ là “doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, các nhân có thuê mướn, sử dụng người lao động làm việc cho mình theo thỏa thuận; trường hợp người sử dụng lao động là cá nhân thì phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ”. Như vậy, chủ thể là NSDLĐ có phạm vi rất rộng. Đó có thể là cá nhân hoặc pháp nhân, tổ chức. Khái niệm NSDLĐ theo BLLĐ năm 2019 tương đồng với quy định của một số nước trên thế giới. Tại Điều 20 Bộ luật Lao động Liên bang Nga hay tại Điều 2 Luật Nhân lực Indonesia NSDLĐ có thể được hiểu là các đơn vị sử dụng lao động (cơ quan, tổ chức, hợp tác xã...) hoặc cá nhân sử dụng lao động (cá nhân, hộ gia đình). Ngoài ra, BLLĐ năm 2019 còn đặt ra yêu cầu đối với NSDLĐ là cá nhân thì phải có đầy đủ năng lực hành vi dân sự.

3.1.3. Khái niệm “hợp đồng lao động”

Khái niệm HĐLĐ được quy định tại Điều 13 BLLĐ năm 2019 như sau: “Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận của người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động. Trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng nội dung vẫn thể hiện việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là hợp đồng lao động”. Khái niệm này đã làm rõ bản chất của HĐLĐ là sự thỏa thuận tự nguyện của hai bên, chủ thể của xác lập hợp đồng là người lao động và người sử dụng lao động và nội dung của HĐLĐ ghi nhận việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ lao động. Ngoài ra, so với Điều 15 BLLĐ năm 2012, Điều 13 BLLĐ năm 2019 đã bổ sung quy định mang tính đột phá về HĐLĐ, đó là trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng nội

dung vẫn thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì vẫn được coi là HĐLĐ. Quy định này cho thấy việc nhận diện HĐLĐ không chỉ căn cứ vào tên gọi của hợp đồng mà quan trọng là bản chất của mối quan hệ. Những thỏa thuận nào của các chủ thể khi đáp ứng đủ ba yếu tố: công việc phải làm; tiền lương; có sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên đối với bên còn lại thì được coi là HĐLĐ. Việc bổ sung quy định này nhằm giải quyết các vấn đề trong thực tế trong giao kết HĐLĐ. Đó là tình trạng NSDLĐ thỏa thuận hợp đồng có bản chất là HĐLĐ với tên gọi như hợp đồng chuyên gia, hợp đồng dịch vụ, hợp đồng cộng tác viên, hợp đồng đại lý... nhằm trốn tránh các nghĩa vụ về bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp đối với NLĐ. Có thể thấy rõ tình trạng này thông qua số liệu từ người tham gia bảo hiểm bắt buộc so với số NLĐ làm công ăn lương: 13,1 triệu so với 22,5 triệu, chỉ bằng 58,2% [1]. Khái niệm HĐLĐ được quy định tại BLLĐ năm 2019 đã thể hiện rõ bản chất của HĐLĐ, bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ trong nền kinh tế thị trường mà quan hệ lao động ngày càng khó nhận diện. Ngoài ra, những yếu tố của HĐLĐ cũng là những dấu hiệu được Tổ chức Lao động quốc tế đề cập trong Khuyến nghị số 198 về việc làm. Cụ thể, trong Khuyến nghị số 198 về việc làm, Tổ chức Lao động quốc tế đã đưa ra nhiều dấu hiệu nhận diện quan hệ việc làm nhưng trong đó đặc biệt nhấn mạnh đến yếu tố tiền lương và sự quản lý của NSDLĐ [5, 53]. Khái niệm HĐLĐ trong BLLĐ năm 2019 không chỉ khắc phục được những hạn chế của BLLĐ năm 2012, đáp ứng nhu cầu thực tế của thị trường lao động mà còn hoàn toàn phù hợp và tương thích với quy định của Tổ chức Lao động quốc tế.

3.2. Quy định của pháp luật về chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động

Với vị thế của mình trong quan hệ lao động, NSDLĐ có quyền của người quản lý, điều hành

để duy trì trật tự nơi làm việc. Trong đó, việc điều chuyển người lao động làm công việc khác với HĐLĐ cũng là một nội dung của quyền quản lý, điều hành đó. Điều 29 BLLĐ năm 2019 đã quy định rõ về quyền chuyển NLĐ làm công việc khác HĐLĐ.

Thứ nhất, NSDLĐ chỉ có quyền tạm thời chuyển NLĐ làm công việc khác so với HĐLĐ trong các điều kiện cụ thể sau: khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện, nước hoặc do nhu cầu sản xuất kinh doanh, đối với lý do nhu cầu sản xuất kinh doanh thì phải quy định cụ thể các trường hợp trong nội quy lao động. Quy định này tương đồng với pháp luật lao động một số nước trên thế giới như Nhật Bản, Đức, Pháp. Pháp luật các nước đã thừa nhận quyền chỉ huy lao động trong kinh doanh của NSDLĐ với lý do chính đáng thì sẽ được pháp luật công nhận [4, 97].

Thứ hai, NSDLĐ không được điều chuyển NLĐ làm công việc khác hợp đồng quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong một năm. Nếu việc điều chuyển quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong một năm thì chỉ được thực hiện khi NLĐ đồng ý bằng văn bản.

Thứ ba, về thủ tục điều chuyển, NSDLĐ có nghĩa vụ thông báo cho NLĐ biết ít nhất trước 03 ngày làm việc, thông báo rõ thời hạn tạm thời điều chuyển và bố trí công việc phù hợp với sức khỏe, giới tính của NLĐ tại khoản 2 Điều 29 BLLĐ năm 2019.

Thứ tư, về tiền lương của NLĐ khi làm công việc khác so với HĐLĐ được quy định tại khoản 3 Điều 29 BLLĐ năm 2019 như sau: NLĐ được trả lương theo công việc mới. Quy định này tuân thủ theo nguyên tắc trả lương trong quan hệ lao động với bản chất tiền lương là giá cả hàng hóa sức lao động, làm công việc gì thì trả lương theo công việc đó. Tuy nhiên, để bảo vệ quyền lợi của NLĐ, khoản 3 Điều 29 BLLĐ 2019 quy định nếu

tiền lương theo công việc mới thấp hơn tiền lương công việc cũ thì được giữ nguyên lương của công việc cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc; tiền lương công việc mới ít nhất phải bằng 85% tiền lương của công việc cũ nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu.

Pháp luật hiện hành quy định việc “*chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động*” đã tạo ra cơ sở để NSDLĐ thực hiện quyền điều hành, quản lý của mình, đồng thời bảo vệ được quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ về vấn đề làm việc theo thỏa thuận trong HĐLĐ và vấn đề tiền lương. Tuy nhiên, quy định này còn bộc lộ một số vấn đề.

Thứ nhất, quy định thời hạn tạm chuyển NLĐ làm công việc khác 60 ngày làm việc chưa thực sự phù hợp đến thực tế sử dụng lao động tại các doanh nghiệp, hạn chế tính linh hoạt trong quyền quản lý, điều hành của NSDLĐ. Trong hoạt động quản lý doanh nghiệp trên thực tế, đặc biệt là đối với các tổ chức kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài, các doanh nghiệp lớn, các tập đoàn đa quốc gia, đa lĩnh vực thì việc điều chuyển NLĐ thường sẽ diễn ra định kỳ. Điều này có ý nghĩa rất lớn trong quá trình đào tạo nguồn nhân lực của các doanh nghiệp. Bởi lẽ từ quá trình điều chuyển NLĐ làm nhiều bộ phận khác nhau sẽ giúp NSDLĐ sàng lọc, bố trí, lựa chọn công việc phù hợp với năng lực trình độ của NLĐ hoặc để đào tạo thăng chức, bổ nhiệm NLĐ lên các vị trí quản lý cấp cao [2, 25]. Ngoài ra, đây cũng có thể là cơ hội để NLĐ trau dồi thêm được nhiều kiến thức, kỹ năng và lựa chọn công việc mà bản thân thấy phù hợp nhất. Đứng về phía NLĐ, quy định này bảo vệ quyền làm việc của NLĐ, hạn chế việc một số NSDLĐ lợi dụng quyền quản lý để phân công công việc trái thỏa thuận ban đầu trong HĐLĐ. Tuy nhiên theo tác giả, những doanh nghiệp này chỉ là trường hợp cá biệt và dễ bị đào thải trong thị trường lao động. Bởi vì, theo BLLĐ năm 2019, NLĐ có quyền chấm dứt HĐLĐ mà không cần bất kỳ lý do gì, chỉ cần tuân thủ theo thời hạn báo trước.

Thứ hai, về thời hạn báo trước 03 ngày làm việc tại khoản 2, Điều 29 BLLĐ năm 2019 còn chưa phù hợp, cứng nhắc và gây khó khăn cho NSDLĐ trong quá trình áp dụng đối với tất cả các trường hợp điều chuyển NLĐ. Ví dụ, khi gặp thiên tai hoặc hỏa hoạn cần phải điều chuyển ngay NLĐ đi khắc phục hậu quả ngay thì sẽ bị vi phạm quy định về thời hạn báo trước 03 ngày làm việc. Vì những sự cố bất khả kháng là điều mà NSDLĐ không thể lường trước được. Bên cạnh đó, pháp luật lao động hiện nay vẫn chưa có quy định về việc thông báo bằng hình thức nào, văn bản hay lời nói.

Thứ ba, pháp luật lao động hiện hành chưa quy định vấn đề sửa đổi, bổ sung nội dung HĐLĐ khi điều chuyển NLĐ làm công việc khác so với HĐLĐ. Trong pháp luật lao động, việc sửa đổi, bổ sung HĐLĐ chính là việc sửa đổi các điều khoản trong HĐLĐ [6, 44]. Việc sửa đổi hay bổ sung nội dung HĐLĐ sẽ làm thay đổi quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ lao động. Khoản 1 Điều 33 BLLĐ năm 2019 quy định: “*Trong quá trình thực hiện HĐLĐ, nếu bên nào có yêu cầu sửa đổi, bổ sung nội dung HĐLĐ thì phải báo trước cho bên kia biết trước ít nhất 03 ngày làm việc về nội dung cần sửa đổi, bổ sung*”. Như vậy, cả NLĐ và NSDLĐ khi muốn thay đổi nội dung trong HĐLĐ đã giao kết thì đều có quyền gửi yêu cầu đến bên còn lại. Tuy nhiên, đối với trường hợp tạm chuyển NLĐ đi làm công việc khác so với HĐLĐ thì sự thay đổi công việc chỉ diễn ra một thời gian ngắn. Vậy theo tác giả, cần đặt ra yêu cầu về sửa đổi, bổ sung bằng một phụ lục hợp đồng đối với trường hợp chuyển NLĐ làm công việc khác so với HĐLĐ tại Điều 29 BLLĐ năm 2019. Ngoài ra, trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp đối với NLĐ trong thời gian tạm điều chuyển vẫn chưa được quy định. Hiện nay BLLĐ năm 2019 vẫn đang bỏ ngỏ những vấn đề trên.

Thứ tư, hiện nay BLLĐ năm 2019 và Nghị định số 45/2020/NĐ-CP không quy định rõ về

trường hợp điều chuyển NLĐ đối với lý do “*nhu cầu sản xuất kinh doanh*” mà chỉ trao quyền tự quyết định các trường hợp này cho NSDLĐ thông qua nội quy lao động. Cụ thể, khoản 1 Điều 29 BLLĐ năm 2019 quy định: “*Người sử dụng lao động quy định cụ thể trong nội quy lao động những trường hợp do nhu cầu sản xuất, kinh doanh mà người sử dụng lao động được tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động*”; hoặc tại điểm e, khoản 2 Điều 118 nội dung nội quy lao động bao gồm “*trường hợp được tạm chuyển NLĐ làm công việc khác so với hợp đồng lao động*” hay điểm e khoản 2 Điều 69 Nghị định số 45/2020/NĐ-CP quy định “*Trường hợp được tạm thời chuyển người lao động làm việc khác so với hợp đồng lao động: quy định cụ thể các trường hợp do nhu cầu sản xuất, kinh doanh được tạm thời chuyển người lao động làm việc khác so với hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 29 của Bộ luật Lao động*”. Nếu NSDLĐ không quy định cụ thể trong nội quy lao động trường hợp khó khăn đột xuất do “*nhu cầu sản xuất, kinh doanh*” thì NSDLĐ không được sử dụng căn cứ này để điều chuyển NLĐ đi làm công việc khác so với HĐLĐ. Như vậy hiện nay pháp luật lao động không quy định rõ ràng mà trao quyền tự quyết cho NSDLĐ dẫn đến khó khăn áp dụng trên thực tế điều chuyển NLĐ, ảnh hưởng đến quyền và lợi ích của NLĐ, đặc biệt là vấn đề việc làm và tiền lương của NLĐ. Thực tiễn cũng cho thấy, đây còn là công cụ để NSDLĐ gây sức ép khiến NLĐ bất mãn mà tự xin nghỉ việc [3, 38]. Quy định này sẽ tạo điều kiện cho NSDLĐ trong những trường hợp muốn chấm dứt HĐLĐ với NLĐ mà không có căn cứ pháp lý (như không hài lòng về thái độ của NLĐ; hoặc năng lực trình độ của NLĐ chưa phù hợp với vị trí làm việc nhưng chưa đến mức phải xử lý kỷ luật lao động, vi phạm nội quy lao động; hoặc NLĐ vi phạm nội quy lao động, HĐLĐ mà NLĐ không đồng ý thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ; v.v...) thì sẽ sử dụng biện pháp điều chuyển NLĐ

làm công việc khác nhằm gây sức ép buộc NLD phải nghỉ việc. Do đó, cần bổ sung một số quy định cụ thể, chi tiết hơn về trường hợp điều chuyển NLD đi làm công việc khác HĐLĐ vì lý do “*nhu cầu sản xuất kinh doanh*”; cần phát huy vai trò của thỏa ước lao động tập thể trong việc quy định căn cứ khó khăn đột xuất do “*nhu cầu sản xuất kinh doanh*” thay vì để NSDLĐ tự quyết định trong nội quy lao động.

Thứ năm, BLLĐ năm 2019 chưa quy định cụ thể phương án bố trí công việc cho NLD khi hết thời hạn điều chuyển. Điều 29 của luật này chỉ mới quy định điều kiện, thời gian và tiền lương khi tạm chuyển NLD mà chưa đề cập đến các vấn đề sau khi hết thời hạn tạm chuyển. Theo suy luận logic thì sau khi hết thời hạn tạm chuyển NLD làm công việc khác so với HĐLĐ thì NSDLĐ phải có trách nhiệm bố trí công việc theo HĐLĐ đã giao kết. Tuy nhiên, NSDLĐ có thể có một số lý do khách quan mà không thể bố trí công việc cho NLD làm việc tại vị trí làm việc ban đầu trong thỏa thuận. Xét thấy cần thiết phải quy định phương án bố trí việc làm cho NLD khi hết thời hạn tạm chuyển trong trường hợp này để bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của NLD, đồng thời làm cơ sở cho NSDLĐ xử lý trong tình huống nêu trên.

4. Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật về chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động

Thứ nhất, quy định pháp luật cần quan tâm đến thực tế sử dụng lao động tại các doanh nghiệp, linh hoạt quyền quản lý, điều hành của NSDLĐ. Những doanh nghiệp có tính trách nhiệm đối với xã hội sẽ có sự điều chuyển NLD phù hợp với năng lực, trình độ của NLD; việc điều chuyển NLD làm công việc khác với thỏa thuận ban đầu trong HĐLĐ nằm trong quá trình đào tạo của NSDLĐ. Vậy kiến nghị nên bỏ các quy định về thời hạn “*60 ngày làm việc*” tại khoản 1 Điều 29 BLLĐ năm 2019 trong việc điều chuyển NLD làm công việc khác so với

HĐLĐ và trao quyền tự quyết cho NSDLĐ. Nếu NLD không chấp nhận việc điều chuyển thì NLD có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ nhưng phải đảm bảo thời hạn báo trước cho NSDLĐ theo quy định tại khoản 1 Điều 35 BLLĐ năm 2019.

Thứ hai, cần bổ sung thêm quy định về thời hạn báo trước tại khoản 2, Điều 29 BLLĐ năm 2019 đối với trường hợp gặp khó khăn đột xuất về thiên tai hoặc hỏa hoạn nhằm tạo điều kiện cho NSDLĐ áp dụng quy định về điều chuyển NLD làm công việc khác so với HĐLĐ. Cụ thể như sau: “*Khi tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động quy định tại khoản 1 Điều này, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước ít nhất 03 ngày làm việc, thông báo rõ thời hạn làm tạm thời và bố trí công việc phù hợp với sức khỏe, giới tính của người lao động; trừ trường hợp khẩn cấp phải chuyển ngay NLD sang làm công việc khác mà không thể thực hiện việc thông báo trước*”.

Thứ ba, cần bổ sung quy định về vấn đề sửa đổi, bổ sung nội dung HĐLĐ bằng phụ lục khi chuyển NLD làm công việc khác so với HĐLĐ. Vì khi được điều chuyển sang làm công việc khác, quyền và nghĩa vụ của NLD và NSDLĐ trong quan hệ lao động có sự thay đổi. Trường hợp tiền lương của NLD tại công việc mới khác với tiền lương công việc cũ sẽ liên quan đến mức đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp. Vậy nên, để bảo vệ quyền lợi của NLD trong quan hệ lao động, cần có văn bản hướng dẫn về nội dung này. Việc không tuân thủ hoặc tuân thủ không đúng về sửa đổi, bổ sung nội dung HĐLĐ khi chuyển NLD đi làm công việc khác HĐLĐ cũng cần có chế tài tương ứng.

Thứ tư, cần tăng cường vai trò của thỏa ước lao động tập thể trong việc quy định những trường hợp do nhu cầu sản xuất kinh doanh mà NSDLĐ được tạm chuyển NLD làm công việc khác so với HĐLĐ. Thay vì quy định những

trường hợp này do NSDLĐ tự quyết trong nội quy lao động thì nên sửa đổi nội dung khoản 1 Điều 29 như sau: “*Người sử dụng lao động và tổ chức đại diện NLD sẽ thống nhất quy định cụ thể trong thỏa ước lao động tập thể những trường hợp do nhu cầu sản xuất, kinh doanh mà người sử dụng lao động được tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động; trường hợp không có tổ chức đại diện NLD thì NSDLĐ quy định trong nội quy lao động*”.

Thứ năm, bổ sung quy định cụ thể phương án bố trí công việc cho NLD khi hết thời hạn điều chuyển để bảo vệ quyền lợi của NLD, đồng thời làm cơ sở để NSDLĐ có căn cứ áp dụng. Cụ thể cần bổ sung quy định tại Điều 29 BLLĐ năm 2019 như sau: “*Khi hết thời hạn tạm chuyển người lao động làm công việc khác so với HĐLĐ, NSDLĐ bố trí lại công việc cho NLD theo như HĐLĐ đã giao kết, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác*”.

5. Kết luận

Qua những phân tích trên, bài viết đã đạt được những mục tiêu đề ra. Cụ thể, bài viết đã đưa ra những khái niệm cơ bản về hợp đồng lao động, người lao động và người sử dụng lao động. Dựa trên những khái niệm cơ bản đó, tác giả đã phân tích một số quy định pháp luật về chuyển NLD làm công việc khác so với hợp đồng lao động. Từ đó, tác giả đã đưa ra một số bất cập liên quan

đến quy định của pháp luật về chuyển NLD làm công việc khác so với HĐLĐ và đề xuất một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật về vấn đề này. Bài viết đóng góp một phần cơ sở lý luận khoa học trong việc nghiên cứu hoàn thiện các quy định pháp luật về HĐLĐ.

Tài liệu tham khảo

- [1] Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội. (2018). *Báo cáo tổng kết thi hành Bộ luật Lao động năm 2012*.
- [2] Chí N.H., Bình N.V. (2021). *Bình luận khoa học Bộ luật Lao động năm 2019*. Hà Nội: Nxb Tư pháp.
- [3] Chiến Đ.T. (2015). “*Một số vấn đề về thực hiện hợp đồng lao động theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2012*”. Tạp chí Khoa học pháp lý số 02 (87), tr. 38.
- [4] Diệp Đ. M. (2021). *Bình luận khoa học một số nội dung cơ bản của Bộ luật Lao động năm 2019*. Hà Nội: Nxb Công an nhân dân.
- [5] Lâm T.T.T., Dung Đ. T. (2021). *Bình luận những điểm mới của Bộ luật Lao động năm 2019*. Hà Nội: Nxb Lao động.
- [6] Minh N. V. (2015). “*Pháp luật về giao kết HĐLĐ và thực tiễn thực hiện trong các doanh nghiệp ở Đà Nẵng*” (Luận văn Thạc sĩ Luật học, Đại học Quốc gia Hà Nội).
- [7] Quốc hội Việt Nam. (1994). *Bộ luật Lao động năm 1994*.
- [8] Quốc hội Việt Nam. (2012). *Bộ luật Lao động năm 2012*.
- [9] Quốc hội Việt Nam. (2019). *Bộ luật Lao động năm 2019*.
- [10] Quốc hội Việt Nam. (2015). *Bộ luật Dân sự năm 2015*.
- [11] Tổ chức Lao động quốc tế - ILO. (1973). *Công ước về tuổi lao động tối thiểu*.