



MỘT VÀI CHẾ ĐỊNH VỀ LUẬT LAO ĐỘNG CỦA HOA KỲ

TS NGUYỄN THỊ PHƯỢNG*

1. Chế định về hợp đồng lao động.

Luật Lao động tại Hoa Kỳ ghi nhận hai hình thức hợp đồng lao động:

a. Dạng thứ nhất được gọi là "At-Will": Đây là hình thức hợp đồng lao động được xác lập thông qua sự thoả thuận một cách tự nguyện giữa các bên sử dụng lao động và người lao động. Hình thức hợp đồng này được sử dụng tại Hoa Kỳ từ năm 1912 dựa trên một số án lệ cũ của Tòa án Dân sự.

Theo hợp đồng này, người sử dụng lao động có thể cho người lao động nghỉ việc hay sa thải bất kì khi nào mà không cần có lý do. Vì thế loại hợp đồng này thường mang lại nhiều lợi thế cho người sử dụng lao động, nhất là trong trường hợp thay thế người thích hợp trong lao động và trong việc quản lý công ty. Ngoài ra, nó còn giúp cho công ty "uyển chuyển" hơn trong việc sử dụng nhân công và tiết kiệm nhân lực một cách có hiệu quả. Tuy nhiên, đối với dạng hợp đồng này, chỉ có giới trí thức và những người có bằng cấp kĩ sư mới có khả năng tham gia kí kết. Khác với "common law" của châu Âu (với sự hiểu ngầm về thời hạn bảo đảm công việc cho ứng viên từ 6 tháng hay 1 năm), hợp đồng "At-Will" cho phép người chủ cho nhân viên nghỉ việc ngay ngày đầu tiên nếu không thích, ngược lại nhân viên cũng có thể bỏ sở ngay ngày đầu. Bên cạnh đó, những người tham gia kí kết làm việc theo dạng hợp đồng "At - Will" đều có thể nâng cao trình độ và phấn đấu để giữ được vị trí cũng như khả năng thăng tiến trong công

việc, nhất là những nhân viên "đặc biệt" có thể chuyển công tác từ hợp đồng "At - Will" sang những dạng hợp đồng đặc biệt. Tuy nhiên, để tránh những bất công, vô lý ở những công ty không có Union (Công đoàn Lao động), Ngành lập pháp đã đưa ra ba điều kiện để ràng buộc các công ty hay các chủ quản lý khi sa thải người lao động khi vi phạm hợp đồng lao động, các điều kiện đó là:

- Public - Policy Exception (Những ngoại lệ do pháp luật ràng buộc): Theo quy định này, các công ty không thể sa thải người lao động trái pháp luật khi có sự kì thị về giới tính, màu da, quốc tịch, tôn giáo và độ tuổi. Chẳng hạn, chủ công ty không thể đuổi việc một người phụ nữ khi cho rằng người phụ nữ đó làm việc yếu hơn nam giới, hoặc không thể đuổi việc một người lớn tuổi hơn một nhân viên trẻ tuổi vì lý do người đó đã quá già...

Để chứng minh cho việc đuổi việc trái pháp luật này của chủ công ty khi người lao động tố cáo, toà án sẽ cho phép cơ quan Equal Employment Opportunity Commission (gọi tắt là EEOC - tổ chức Công bình lao động) xử lý, sau đó chuyển sang cho luật sư (chuyên về tố tụng lao động) bảo vệ. Nhưng những quy định này lại tùy thuộc vào *Luật Lao động* của từng tiểu bang mà nó được áp dụng hay không, song đạo luật này cũng đã góp phần vào việc củng cố các quan hệ, kể cả trong việc

* Học viện Hành chính.

gian đối thương mại, tham nhũng, quấy rối tình dục... trong một nhà nước công nghiệp.

- Implied - contract exception (Trường hợp ngoại lệ nếu như có hợp đồng ngầm định ràng buộc At - Will). Theo quy định này, nếu giới quản lý hoặc chủ công ty có đưa thêm những điều kiện làm việc khác theo thoả thuận miệng, thì những thoả thuận đó cũng trở thành hợp đồng ràng buộc và không cho phép giới chủ quản lý hay chủ công ty sa thải người lao động. Chẳng hạn, công ty M kí kết hợp đồng với anh A với thời gian thử việc là 6 tháng (thoả thuận miệng), nhưng sau một tháng chủ công ty đã muốn sa thải anh A, như vậy, công ty đã vi phạm hợp đồng vì theo quy định của hợp đồng At - Will, những thoả thuận này hoàn toàn có hiệu lực và được pháp luật công nhận.

- Covenant of good faith exception (Điều lệ về ngoại lệ theo sự tôn trọng thoả thuận giữa giới chủ và người lao động). Điều lệ này chỉ tồn tại ở 11 tiểu bang của Mỹ và được tiểu bang California đưa ra đầu tiên dựa theo một vụ xử (primary case law) dân sự về lao động là vụ Lawrence M, Cleary và American Airline. Vụ xử này nêu ra vấn đề là Cleary là nhân viên của hãng American Airline đã bị sa thải không có lý do sau 18 năm làm việc liên tục cho hãng và luôn có biểu hiện tốt. Trường hợp sa thải này lại không nhằm vào lúc công ty làm ăn thua lỗ hay Cleary vi phạm luật của công ty. Vì phía Cleary làm tốt nhiệm vụ của mình, vì vậy luật buộc công ty phải đối xử tốt với Cleary chứ không thể vô cớ sa thải người này. Thông thường các vụ xử liên quan tới điều này, người nhân viên thông thường có thâm niên khá lâu, có biểu hiện tốt và có cống hiến với công ty.

Như vậy, kể từ khi luật pháp Hoa Kỳ đưa ra ba điều ngoại lệ trên để ràng buộc các công ty sử dụng hợp đồng At-Will, tình hình trở nên tốt đẹp hơn cho người lao động vì họ được bảo vệ trước những lý do

sa thải vô cớ, hay bị trừ dập một cách quá đáng. Ngoài ra giới chủ càng cẩn thận hơn trong việc tuyển chọn, quản lý và điều hành vì họ sợ phải trả giá cho việc làm sai trái của nhân viên quản lý hay ban điều hành. Vì theo tinh thần luật pháp Mỹ, ban quản lý và ban điều hành là người đại diện công ty, cho nên khi thua kiện, công ty phải là người trả tiền bồi thường với số tiền rất lớn... đủ để răn đe các công ty phải hành động cẩn thận mỗi khi có ý định sa thải người lao động.

b. Dạng hợp đồng thứ hai được gọi là "Just - Cause".

Theo dạng hợp đồng này chỉ cho phép người chủ sa thải nhân viên khi họ tìm thấy lý do chính đáng. Hợp đồng "Just - Cause" thường phát sinh ở những công ty lớn và làm ăn lâu dài tại Hoa Kỳ hoặc có thể xảy ra do đại diện những nghiệp đoàn lao động tham gia kí kết với chủ công ty hoặc các tập đoàn công ty. Chẳng hạn, khi người lao động kí kết hợp đồng với công đoàn thì người quản lý công ty (hoặc chủ công ty) không thể sa thải người lao động nếu không có lý do chính đáng. Vì thế, dạng hợp đồng này chủ yếu tồn tại trong các cơ quan chính quyền từ tiểu bang tới liên bang hoặc tồn tại tại các tập đoàn lớn do người lao động vào làm việc cho cơ quan chính quyền hoặc các công ty và sẽ làm việc suốt đời ở đó, trừ trường hợp họ bỏ đi. Ngược lại, các cơ quan hoặc công ty trong trường hợp sử dụng hợp đồng Just - Cause để kí kết với người lao động lại rất khó sa thải người lao động do dễ bị thua kiện vì không có lý do chính đáng. Vì vậy, năng suất và hiệu quả hoạt động theo loại hợp đồng này thường thấp hơn năng suất và hiệu quả lao động so với hợp đồng lao động At - Will.

Ngoài hai dạng hợp đồng trên, tại Mỹ còn tồn tại dạng hợp đồng lao động theo thoả thuận trước giữa hai bên: bên cung cấp dịch vụ và bên nhận dịch vụ. Ví dụ, anh A đi làm thêm ngoài giờ là dựa trên

việc thoả thuận giữa các bên về các điều khoản như thời gian cung cấp hợp đồng; giá cả tính theo giờ; điều kiện để thực hiện dịch vụ; trách nhiệm của các bên khi thực hiện (được ghi cụ thể và có chữ ký của các bên theo thoả thuận). Trường hợp một trong các bên vi phạm thoả thuận, thì tòa án chỉ xử theo quy định của *Luật Dân sự* (hợp đồng dân sự) mà không xử theo *Luật Lao động*. Vì vậy, dạng hợp đồng này không được coi là hợp đồng thuê mướn, mà chỉ là dạng dịch vụ dành cho những người làm independent contractor (cung cấp dịch vụ độc lập).

Luật Lao động Hoa Kỳ còn quy định về sự chống kì thị và được áp dụng cho những công ty từ 15 người trở lên. *Luật* này chống đối xử kì thị trong công việc do màu da, tôn giáo, giới tính, tuổi tác, tình trạng gia đình, tình trạng thương tật hay nguồn gốc dân tộc và quốc gia. Điều này áp dụng cho cả tuyển dụng, sa thải, và đối xử với nhân viên. Chỉ cần người ứng viên thu thập đủ bằng chứng để chứng minh điều này, thì có thể khởi tố ra tòa theo quy định của *Luật Chống kì thị* năm 1964. Vì thế, việc phỏng vấn tuyển dụng trong các doanh nghiệp của Mỹ trở nên khó khăn hơn, vì người mướn không được hỏi các câu hỏi như "Anh lập gia đình chưa?", "Chị có con không?", "Anh đạo gì?", "Chị bao nhiêu tuổi?", thậm chí ngay câu hỏi thông thường như "Anh có quốc tịch hay không?" cũng trở thành câu hỏi mang tính kì thị về trình trạng cư trú... nếu công ty đó không phải là công ty nhà nước hay ở những lĩnh vực nhạy cảm như quốc phòng.

Bên cạnh đó, người lao động cũng được bảo vệ bằng một số luật khác như *Luật Tiền lương tối thiểu* (được áp dụng tùy theo từng tiểu bang); *Luật Chống sách nhiễu tình dục* (sexual harassment) đối xử không công bằng; những quy định về an toàn lao động, về bảo vệ bà mẹ và trẻ em cũng như quyền được tự do tôn giáo của người lao động. Ví dụ như *Luật*

Affirmative Action (nhằm hỗ trợ người thiểu số). Theo *Luật* này, một trong những nỗ lực chính trị của một số nhà lập pháp là đưa ra dự luật về Affirmative Action, giúp cho những người thiểu số, người Mỹ da đen, những người châu Á tị nạn đầu tiên, được hưởng sự ưu đãi đặc biệt hơn trong tuyển lựa giáo dục đại học, tuyển chọn nhân viên... điều luật này ghi rõ, khi có 2 ứng viên tương đương thì người da màu hay thiểu số sẽ có ưu tiên cao hơn. Trước đây, khá nhiều học sinh gốc Á dễ dàng lọt vào các trường đại học nổi tiếng nhờ điều này. Những cơ quan nhà nước khi có tuyển dụng, phải luôn luôn ưu tiên cho người da màu cũng như những người bị khuyết tật. Luật liên bang về bảo vệ và trợ giúp người tàn tật có ảnh hưởng lớn đến việc giúp cho xã hội có thêm nhiều người hữu dụng. Luật này yêu cầu các công ty trên 50 người phải tạo điều kiện cho người tàn tật như sắp xếp công việc thích hợp. Trợ giúp di chuyển, trợ giúp trong việc làm ở bang California dựa trên ADA của Liên bang và tạo ra FEHA nhằm yêu cầu việc hỗ trợ cho người tàn tật trong công việc một cách rõ ràng và cụ thể hơn. Ngoài hỗ trợ người tàn tật, bang California còn yêu cầu các công ty phải cho phép nhân viên được nghỉ tới 6 tháng vì những lý do sức khỏe hay gia đình (Family Act).

2. Các quy định về tiền lương ở Hoa Kỳ.

Tại Hoa Kỳ, để hạn chế sự bóc lột của giới chủ đối với công nhân và nhân viên, *Luật về tiền lương tối thiểu* được đưa ra, yêu cầu toàn bộ các doanh nghiệp phải trả lương bằng hay trên mức tối thiểu này. Mức lương tối thiểu hiện nay ở Hoa Kỳ do Chính phủ Liên bang quy định là 5-15 USD/1 giờ (tính từ năm 1997) và ở tiểu bang California hiện nay là 6,75 USD/1 giờ. Theo chương trình tăng lương của Mỹ đến năm 2007, mức lương của Liên bang là 7,25 USD/giờ, còn của California là 8 USD/1 giờ.

Việc tăng mức lương tối thiểu sẽ có thể

làm giá trị lao động ở Hoa Kỳ cao hơn, và doanh nghiệp phải chi nhiều hơn, dễ dẫn tới lạm phát cao hơn, nhưng nếu không tăng lương thì đời sống của người dân Hoa Kỳ sẽ rất khó khăn khi vật giá bị lạm phát và leo thang. Vì vậy, việc tăng lương như thế nào và tăng bao nhiêu là một vấn đề mà chính quyền cần tính toán để tránh gây hậu quả cho sự khủng hoảng kinh tế là điều đang đặt ra cho cả hệ thống.

Theo *Luật Lao động Liên bang* Hoa Kỳ, người lao động phải làm 40 tiếng/tuần, những giờ còn lại sẽ được tính phụ trội. Chẳng hạn, *Luật Lao động* bang California quy định bắt buộc về việc trả lương phụ trội cho những công nhân làm việc trên 8 tiếng không cần biết số giờ của cả tuần là bao nhiêu. Ở những nhà máy đòi hỏi phải tăng ca, họ có thể yêu cầu công nhân làm việc 3 ngày liên tục với mỗi ngày 12 tiếng và cuối tuần thì trả tiền theo giá 36 tiếng cơ bản. Nhưng ở California cách tính 3 ngày thì 8 tiếng đầu sẽ trả theo lương cơ bản, 4 tiếng còn lại, thì trả gấp rưỡi. Vì vậy, 1 tuần làm 3 ngày 12 tiếng, ở California sẽ phải trả 42 tiếng tiền công. Ngoài ra, nếu công nhân làm việc trên 60 tiếng 1 tuần, thì từ tiếng thứ 61 trở đi, họ được trả gấp đôi mức lương cơ bản. Điều khoản trả gấp đôi lương cơ bản này còn được ứng dụng khi làm việc vào những ngày lễ lớn. Còn khi làm vào cuối tuần thì thông thường được trả gấp rưỡi lương cơ bản.

3. Về thời gian làm việc và nghỉ ngơi.

Luật Lao động yêu cầu sau 2 tiếng, người lao động phải được nghỉ 15 phút và được trả lương, 5 tiếng thì phải được ăn cơm 1 lần 30 phút (không lương). Thí dụ 1 buổi làm 8 tiếng bắt đầu từ 8 giờ, tới 10 giờ nghỉ, 12 giờ ăn tới 12:30, sau đó thì làm tới 2:30 nghỉ tiếp lần 2... và 4:30 thì về. Còn buổi làm 12 tiếng thì được ăn cơm 2 lần. Tuy nhiên, khi làm phụ trội và giờ ăn phụ trội, thì công ty cũng phải trả luôn tiền trong giờ họ đi ăn cơm này. Tuy nhiên,

điều này còn tùy thuộc vào công ty và hợp đồng lao động giữa các bên khi thỏa thuận về hợp đồng lao động, ví dụ *Luật Lao động* của bang California quy định nếu làm ca đêm mà kéo dài 6 giờ 15 phút thì vẫn phải trả đủ bằng ca 7 giờ làm việc hoặc những kĩ sư làm việc từ 12-14 giờ/ngày, vẫn có thể tính theo hình thức trả lương vượt trội.

Hiện nay, các chế định về bảo vệ người lao động trong *Luật Lao động* của Hoa Kỳ được hoàn thiện hơn, chẳng hạn những vụ kiện khi bị sa thải tại các công ty của người lao động đã được cơ quan EEOC thụ lý và giải quyết nhằm bảo đảm sự công bằng giữa các bên trong quá trình tuyển dụng, quản lý và điều hành công ty...

Theo luật này người lao động ở Hoa Kỳ mặc dù được hưởng trợ cấp thất nghiệp nhưng chỉ được nhận khi bị sa thải bởi những lý do chính đáng. Nếu người đó bị khai trừ vì phạm luật, tự ý nghỉ thì hoàn toàn không thể hưởng số tiền thất nghiệp theo quy định, bởi vì khi các công ty sa thải người hàng loạt, thì họ thường trích ra 1 số tiền "bồi thường" (severance pay) kèm vào cho nhân viên, và họ yêu cầu nhân viên phải kí 1 bản cam kết không thưa kiện công ty vì những sai phạm có liên quan tới việc sa thải lao động. Ngoài ra, *Luật Lao động* của Hoa Kỳ còn quy định cụ thể về các vấn đề như hưu bổng (Retirement Act), bảo hiểm sức khỏe, trách nhiệm của công ty với nhân viên khi thi hành công tác... Tuy nhiên, *Luật* này không áp dụng cho những doanh nghiệp nhỏ từ 15 người trở xuống. Lý do là luật tạo sự dễ dãi cho các doanh nghiệp nhỏ để phát triển...□

Tài liệu tham khảo.

1. Ronald B. Standler. History of At-Will Employemen:<http://www.rbs2.com>.

2. Charles J. Muhl. The employment-at-will doctrine: three major exceptions. <http://www.bls.gov/opub/mlr/2001/01/art1full.pdf>

3. EEOC <http://www.eeoc.gov>.