

GIỚI HẠN TỰ DO HỢP ĐỒNG TRONG HỢP ĐỒNG ĐÀO TẠO NGHỀ THEO PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

ĐỖ HÀ ANH*

Bài viết tiếp cận hợp đồng đào tạo nghề không chỉ như một thỏa thuận hoàn trả chi phí mà còn là thiết chế pháp lý nằm ở ranh giới giữa hợp đồng dân sự và quan hệ lao động. Từ góc nhìn giới hạn tự do hợp đồng, bài viết chỉ ra khoảng trống của pháp luật hiện hành, như: quyền thỏa thuận của các bên đã được thừa nhận nhưng chưa được kiểm soát bằng các tiêu chí về tính tương xứng, chi phí thực tế, lỗi và chống trùng lặp trách nhiệm tài chính. Trên cơ sở phân tích pháp luật lao động Việt Nam hiện hành và một số bản án điển hình, bài viết đề xuất hoàn thiện pháp luật theo hướng bảo vệ khoản đầu tư đào tạo hợp pháp của người sử dụng lao động; đồng thời, ngăn ngừa việc hợp đồng đào tạo nghề bị sử dụng như công cụ ràng buộc quá mức quyền tự do nghề nghiệp của người lao động.

Từ khóa: Hợp đồng đào tạo nghề; giới hạn tự do hợp đồng; chi phí đào tạo; cam kết làm việc; pháp luật lao động.

This article approaches vocational training agreements not merely as arrangements for the reimbursement of training costs but as a legal institution situated at the intersection of civil contracts and employment relations. From the perspective of limits on freedom of contract, the article identifies gaps in the current legal framework, including the recognition of contractual autonomy without adequate criteria grounded in proportionality, actual training costs, fault, and the prevention of overlapping financial liabilities. Based on an analysis of Vietnam's current labor law and selected court decisions, the article proposes improvements to the legal framework aimed at protecting employers' legitimate investment in employee training while preventing vocational training agreements from being used as an instrument to unduly restrict employees' freedom to choose and pursue their occupation.

Keywords: Vocational training agreement; limits on freedom of contract; training costs; employment commitment; labor law.

NGÀY NHẬN: 12/5/2026 NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 27/6/2026 NGÀY DUYỆT ĐĂNG: 08/7/2026

Email: anhdh@hlu.edu.vn

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.366.2026.1578>

1. Đặt vấn đề

Trong thực tiễn sử dụng lao động, hợp đồng đào tạo nghề thường được xem là công cụ hợp pháp để người sử dụng lao động bảo vệ khoản đầu tư vào đào tạo, bồi dưỡng và

nâng cao kỹ năng nghề cho người lao động. Tuy nhiên, loại hợp đồng này có thể trở thành cơ sở ràng buộc tài chính, hạn chế quyền tự

* ThS. NCS, Trường Đại học Luật Hà Nội

do lựa chọn việc làm của người lao động. Khoảng trống hiện nay không nằm ở việc pháp luật có thừa nhận hợp đồng đào tạo nghề hay không mà ở chỗ pháp luật chưa xác lập đầy đủ tiêu chí kiểm soát giới hạn tự do hợp đồng trong các vấn đề, như: thời hạn cam kết, phạm vi chi phí đào tạo, căn cứ hoàn trả và trách nhiệm tài chính bổ sung. Bài viết tiếp cận hợp đồng đào tạo nghề như một trường hợp điển hình để phân tích cách pháp luật lao động cần giới hạn tự do hợp đồng nhằm cân bằng giữa bảo vệ đầu tư đào tạo của người sử dụng lao động và quyền tự do việc làm của người lao động.

2. Cơ sở lý luận về giới hạn tự do hợp đồng trong hợp đồng đào tạo nghề

Tự do hợp đồng được xây dựng trên nền tảng tự do ý chí: các chủ thể có quyền lựa chọn giao kết, lựa chọn đối tác, xác định nội dung và chịu trách nhiệm về cam kết của mình. Tuy nhiên, tự do hợp đồng không đồng nghĩa với tự do tuyệt đối. Trong các quan hệ có chênh lệch rõ rệt về vị thế kinh tế, thông tin và khả năng thương lượng, hợp đồng có thể trở thành phương tiện để bên mạnh hơn chuyển rủi ro hoặc áp đặt nghĩa vụ bất lợi cho bên yếu thế. Do đó, giới hạn tự do hợp đồng là cơ chế bảo đảm rằng ý chí được thể hiện trong hợp đồng có tính chính đáng, không trái pháp luật, đạo đức xã hội và không làm triệt tiêu các quyền cơ bản của một bên.

Trong quan hệ lao động, loại hợp đồng được nhắc đến nhiều nhất là hợp đồng lao động, tuy nhiên, còn có những loại hợp đồng khác trong đó có hợp đồng đào tạo nghề. Hợp đồng đào tạo nghề là hình thức pháp lý đặc thù nhằm thiết lập và điều chỉnh quan hệ đào tạo nghề giữa người sử dụng lao động và người lao động với mục tiêu nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp để đáp ứng nhu cầu sản xuất - kinh doanh của doanh nghiệp. Hợp đồng đào tạo nghề là một loại hợp đồng có tính chất ranh giới. Xét ở phương diện luật tự, đây là sự thỏa thuận về quyền và nghĩa vụ tài chính phát sinh từ việc một bên chi trả chi

phí đào tạo cho bên kia. Xét ở phương diện lao động, hợp đồng đào tạo nghề không tồn tại độc lập với thị trường dịch vụ đào tạo mà gắn với việc tuyển dụng, sử dụng, bố trí việc làm, tăng lương, thăng tiến hoặc duy trì lao động sau đào tạo. Chính sự gắn kết này làm cho hợp đồng đào tạo nghề khác với hợp đồng dịch vụ đào tạo thuần túy: đối tượng điều chỉnh không chỉ là chi phí đào tạo mà còn là quyền tự do nghề nghiệp và quyền dịch chuyển lao động của người lao động trong quan hệ phụ thuộc với người sử dụng lao động.

Ranh giới giữa yếu tố dân sự và yếu tố lao động trong hợp đồng đào tạo nghề có ý nghĩa quyết định đối với việc xác định trách nhiệm của người lao động. Nếu coi hợp đồng đào tạo nghề là hợp đồng dân sự, các bên có thể viện dẫn rộng rãi nguyên tắc tự do thỏa thuận để thiết lập phạt vi phạm, bồi thường ước tính hoặc trách nhiệm tài chính vượt xa chi phí thực tế. Ngược lại, nếu coi hợp đồng đào tạo nghề chỉ là một phụ lục của hợp đồng lao động, quyền thu hồi khoản đầu tư hợp pháp của người sử dụng lao động có thể bị xem nhẹ.

Các chuẩn mực của Tổ chức Lao động quốc tế cũng gợi mở cách tiếp cận đối với thỏa thuận đào tạo nghề trong doanh nghiệp. Cụ thể, Công ước số 142 năm 1975 yêu cầu chính sách đào tạo nghề gắn với việc làm và sự phát triển năng lực của người lao động. Khuyến nghị số 195 năm 2004 nhấn mạnh vai trò của giáo dục, đào tạo và học tập suốt đời đối với năng lực có việc làm, năng suất và phát triển kinh tế - xã hội. Khuyến nghị số 198 năm 2006 yêu cầu bảo vệ người lao động trong quan hệ lao động nhưng không can thiệp vào các quan hệ dân sự, thương mại đích thực. Vì vậy, thỏa thuận đào tạo nghề gắn với quan hệ lao động không nên được xem đơn thuần là giao dịch dân sự nhưng cũng cần bảo đảm lợi ích đầu tư chính đáng của người sử dụng lao động.

Từ cơ sở trên, giới hạn tự do hợp đồng trong hợp đồng đào tạo nghề được hiểu là hệ

thống tiêu chí pháp lý kiểm soát quyền thỏa thuận của các bên về: chủ thể và hình thức giao kết; thời hạn cam kết làm việc sau đào tạo; phạm vi chi phí đào tạo và mức hoàn trả; các trách nhiệm tài chính khác ngoài hoàn trả chi phí đào tạo. Các tiêu chí này không thay thế quyền tự do hợp đồng mà xác định điều kiện để quyền đó được thực hiện một cách công bằng và có thể kiểm soát.

3. Thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện giới hạn tự do hợp đồng trong hợp đồng đào tạo nghề

3.1. Chủ thể, hình thức của hợp đồng đào tạo nghề

Điều 62 *Bộ luật Lao động* năm 2019 quy định: Hai bên phải ký hợp đồng đào tạo nghề trong trường hợp người lao động được đào tạo nâng cao trình độ, kỹ năng nghề, đào tạo lại ở trong nước hoặc nước ngoài từ kinh phí của người sử dụng lao động, kể cả kinh phí do đối tác tài trợ cho người sử dụng lao động. Tuy nhiên, thực tiễn phát sinh nhiều tình huống chưa được pháp luật quy định rõ.

Thứ nhất, đào tạo trước tuyển dụng, khi doanh nghiệp tổ chức khóa học cho ứng viên và chỉ ký hợp đồng lao động sau khi đạt yêu cầu. Nếu chưa có quan hệ lao động, việc áp dụng Điều 62 cần thận trọng, bởi ứng viên chưa phải người lao động của doanh nghiệp và chưa chịu quyền quản lý lao động theo nghĩa đầy đủ.

Thứ hai, trường hợp “học nghề để làm việc cho doanh nghiệp” (Điều 61). Đây không phải hợp đồng đào tạo nghề theo Điều 62 nên không áp dụng cơ chế hoàn trả chi phí đào tạo như đối với người lao động đang làm việc.

Thứ ba, trường hợp kinh phí do đối tác tài trợ cho người sử dụng lao động, cần xác định rõ ai là bên có quyền yêu cầu hoàn trả, khoản nào là chi phí thực tế của người sử dụng lao động, khoản nào là hỗ trợ không hoàn lại hoặc nghĩa vụ thương mại giữa người sử dụng lao động với đối tác.

Về hình thức, Điều 62 yêu cầu hợp đồng đào tạo nghề phải được lập bằng văn bản và

có các nội dung chủ yếu, như: nghề đào tạo, địa điểm, thời gian, chi phí, thời hạn cam kết làm việc, trách nhiệm hoàn trả và trách nhiệm của người sử dụng lao động. Quy định bắt buộc bằng văn bản là hợp lý vì hợp đồng đào tạo nghề thường liên quan đến chi phí lớn và nghĩa vụ kéo dài. Tuy nhiên, không nên hiểu “văn bản” theo nghĩa chỉ là văn bản giấy. *Bộ luật Lao động* năm 2019 đã thừa nhận hợp đồng lao động được giao kết thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu có giá trị như hợp đồng bằng văn bản; pháp luật về giao dịch điện tử cũng ghi nhận thông điệp dữ liệu không bị phủ nhận giá trị pháp lý chỉ vì thể hiện dưới dạng điện tử. Vì vậy, Điều 62 chưa quy định và chưa có hướng dẫn riêng về xác thực, lưu trữ, truy xuất, chữ ký điện tử và chứng cứ khi tranh chấp.

3.2. Thời hạn cam kết làm việc sau đào tạo và yêu cầu về tính tương xứng

Pháp luật hiện hành cho phép các bên thỏa thuận thời hạn người lao động cam kết làm việc cho người sử dụng lao động sau đào tạo nhưng không đặt ra tiêu chí kiểm soát. Về mặt tích cực, sự linh hoạt này tạo điều kiện để doanh nghiệp tính toán hiệu quả đầu tư đào tạo, nhất là với các khóa học có chi phí lớn, thời gian dài hoặc gắn với bí quyết công nghệ, tiêu chuẩn nghề nghiệp đặc thù. Nếu pháp luật giới hạn cứng một thời hạn duy nhất, người sử dụng lao động có thể giảm động lực đầu tư vào đào tạo, đặc biệt trong những lĩnh vực đòi hỏi kỹ năng cao.

Tuy nhiên, nếu thiếu tiêu chí về tính tương xứng, thời hạn cam kết có thể trở thành ràng buộc quá mức. Một khóa học ngắn ngày, chi phí thấp nhưng kèm cam kết làm việc nhiều năm sẽ làm suy giảm quyền tự do lựa chọn việc làm của người lao động. Ngược lại, với khóa đào tạo dài hạn, chi phí lớn, thời hạn cam kết dài có thể hợp lý nếu người lao động được cung cấp đầy đủ thông tin, khoản chi được chứng minh và thời hạn cam kết phản ánh nhu cầu thu hồi đầu tư thực tế. Do

đó, thời hạn cam kết làm việc cần được kiểm soát theo ba yếu tố: (1) Giá trị và bản chất của khóa đào tạo; (2) Lợi ích nghề nghiệp mà người lao động nhận được; (3) Mức độ hạn chế quyền dịch chuyển lao động. Cách tiếp cận này giúp cân bằng hai lợi ích: người sử dụng lao động có quyền thu hồi đầu tư hợp pháp, người lao động không bị buộc ở lại bằng một nghĩa vụ không tương xứng với lợi ích đào tạo đã nhận.

3.3. Chi phí đào tạo, căn cứ hoàn trả và mức hoàn trả

Chi phí đào tạo là nội dung phát sinh tranh chấp nhiều nhất trong hợp đồng đào tạo nghề. Khoản 3 Điều 62 *Bộ luật Lao động* năm 2019 quy định chi phí đào tạo bao gồm các khoản có chứng từ hợp lệ về chi phí trả cho người dạy, tài liệu, trường, lớp, máy móc, thiết bị, vật liệu thực hành, chi phí khác hỗ trợ cho người học và tiền lương, tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người học trong thời gian đi học; trường hợp đào tạo ở nước ngoài còn bao gồm chi phí đi lại, sinh hoạt trong thời gian đào tạo. Quy định này đặt ra giới hạn là chỉ những khoản chi thực tế, hợp lệ và phục vụ trực tiếp cho khóa đào tạo mới được yêu cầu hoàn trả.

Trong thực tiễn, tranh chấp thường nảy sinh khi người sử dụng lao động mở rộng phạm vi chi phí đào tạo sang chi phí quản lý chung, chi phí cơ hội, khấu hao cơ sở vật chất không gắn với khóa học cụ thể, lợi nhuận dự kiến hoặc khoản phạt ước tính. Các khoản này không nên được coi là chi phí đào tạo nếu người sử dụng lao động không chứng minh được mối liên hệ trực tiếp với khóa học và chứng từ hợp lệ. Việc giới hạn phạm vi chi phí theo tiêu chí “thực tế - hợp lệ - trực tiếp” là cần thiết để tránh biến hợp đồng đào tạo nghề thành công cụ chuyển rủi ro kinh doanh của người sử dụng lao động sang người lao động.

Về căn cứ phát sinh nghĩa vụ hoàn trả. Có ba khả năng đặt ra. (1) Người lao động chỉ

phải hoàn trả khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. (2) Các bên tự do quy định mọi trường hợp hoàn trả, kể cả khi việc chấm dứt quan hệ lao động xuất phát từ người sử dụng lao động hoặc do nguyên nhân khách quan. (3) Nghĩa vụ hoàn trả chỉ phát sinh khi không thực hiện đủ thời gian cam kết xuất phát từ ý chí hoặc lỗi của người lao động; đồng thời, không phát sinh nếu người sử dụng lao động là bên chấm dứt quan hệ lao động không do lỗi của người lao động, không bố trí công việc phù hợp sau đào tạo hoặc không bảo đảm điều kiện làm việc đã cam kết.

Cách tiếp cận dựa trên ý chí và lỗi phù hợp với bản chất của hợp đồng đào tạo nghề. Người sử dụng lao động không thể bị buộc chịu toàn bộ tổn thất khi người lao động tự ý rời bỏ cam kết sau khi đã nhận lợi ích đào tạo; nhưng người lao động cũng không thể phải hoàn trả chi phí trong trường hợp họ không có lỗi hoặc người sử dụng lao động không tiếp tục sử dụng lao động. Đây là điểm cần được hướng dẫn rõ để tránh tình trạng tòa án và doanh nghiệp áp dụng khác nhau trong các trường hợp, như: hợp đồng lao động hết hạn, người lao động không ký tiếp, người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt do người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc, xử lý kỷ luật sa thải hoặc thay đổi cơ cấu.

Về mức hoàn trả, pháp luật hiện hành chưa hướng dẫn cụ thể nên thực tiễn có thể phát sinh hai cách xử lý. (1) Yêu cầu người lao động hoàn trả toàn bộ chi phí đào tạo khi không thực hiện đủ thời gian cam kết, vì đây là khoản người sử dụng lao động đã chi trả để đầu tư cho người lao động. (2) Xác định mức hoàn trả theo tỷ lệ thời gian người lao động chưa thực hiện cam kết nhằm phản ánh phần lợi ích mà người sử dụng lao động chưa thu hồi được từ khoản đầu tư đào tạo. Cụ thể, Quyết định giám đốc thẩm số 02/2021/LĐ-GĐT ngày 17/11/2021 của Tòa án nhân dân Tối cao cho thấy, Tòa án nhân dân tối cao đã

chấp nhận cách tính theo tỷ lệ thời gian vi phạm cam kết, tức 32/36 tháng, tương ứng 410.222.000 đồng trên tổng chi phí đào tạo 461.500.000 đồng. Thực tiễn này cho thấy, nhu cầu cần có hướng dẫn thống nhất về phương pháp xác định mức hoàn trả chi phí đào tạo.

3.4. Trách nhiệm tài chính khác ngoài hoàn trả chi phí đào tạo

Một khoảng trống lớn của pháp luật hiện hành là xử lý các điều khoản phạt vi phạm hoặc bồi thường thiệt hại vượt quá chi phí đào tạo. Bộ luật Lao động năm 2019 chỉ quy định trách nhiệm hoàn trả chi phí đào tạo, không quy định rõ liệu các bên có được thỏa thuận thêm phạt vi phạm hay khoản bồi thường ấn định trước hay không. Trong khi đó, thực tiễn đã xuất hiện các thỏa thuận yêu cầu người lao động trả khoản tiền lớn hơn nhiều so với chi phí đào tạo thực tế. Điển hình là Bản án số 01/2017/LĐ-ST ngày 28/9/2017 của Tòa án nhân dân thành phố Hải Phòng, Hội đồng xét xử chấp nhận “tiền phạt hợp đồng học nghề” lên tới 195 triệu đồng bên cạnh chi phí đào tạo. Bản án này cho thấy, nếu thiếu tiêu chí kiểm soát, trách nhiệm tài chính trong hợp đồng đào tạo nghề có thể vượt khỏi mục tiêu hoàn trả khoản đầu tư đào tạo, chuyển thành chế tài mang tính trừng phạt hoặc giữ chân người lao động.

4. Kiến nghị hoàn thiện pháp luật

Một là, cần ghi nhận rõ khả năng giao kết hợp đồng đào tạo nghề bằng phương tiện điện tử. Quy định này không chỉ nhằm mở rộng hình thức giao kết mà còn bảo đảm giá trị chứng cứ khi tranh chấp phát sinh. Vì vậy, pháp luật cần yêu cầu hợp đồng đào tạo nghề có chữ ký điện tử hoặc phương thức xác thực đáng tin cậy; đồng thời, bảo đảm khả năng lưu trữ, truy xuất hợp đồng, chứng từ chi phí đào tạo và các thông tin mà người lao động đã được cung cấp trước khi ký kết.

Hai là, cần bổ sung tiêu chí đánh giá tính hợp lý của thời hạn cam kết làm việc sau đào tạo. Pháp luật không nhất thiết phải ấn định

một thời hạn cứng cho mọi trường hợp, nhưng cần xác lập nguyên tắc thời hạn cam kết phải tương xứng với chi phí đào tạo, thời gian đào tạo, trình độ kỹ năng đạt được, lợi ích nghề nghiệp của người lao động và nhu cầu thu hồi đầu tư hợp pháp của người sử dụng lao động. Trong trường hợp thời hạn cam kết quá dài, không tương xứng với chi phí và lợi ích đào tạo, Tòa án cần có cơ sở để điều chỉnh hoặc tuyên vô hiệu từng phần điều khoản này.

Ba là, cần hướng dẫn rõ căn cứ phát sinh nghĩa vụ hoàn trả chi phí đào tạo theo tiêu chí ý chí và lỗi. Người lao động phải hoàn trả khi không thực hiện đủ thời gian cam kết do ý chí hoặc lỗi của mình, như: đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, không tiếp tục làm việc sau đào tạo hoặc vi phạm kỷ luật, nghĩa vụ lao động dẫn đến chấm dứt quan hệ lao động. Ngược lại, người lao động không phải hoàn trả nếu việc không hoàn thành cam kết xuất phát từ lỗi của người sử dụng lao động, từ việc người sử dụng lao động không bố trí công việc phù hợp sau đào tạo hoặc từ nguyên nhân khách quan không do lỗi của người lao động.

Bốn là, cần quy định cụ thể hơn phạm vi chi phí đào tạo phải hoàn trả và phương pháp xác định mức hoàn trả. Về nguyên tắc, nếu người lao động không thực hiện đủ thời gian cam kết do ý chí hoặc lỗi của mình, người lao động phải hoàn trả toàn bộ chi phí đào tạo thực tế, hợp lệ và trực tiếp mà người sử dụng lao động đã chi trả, trừ trường hợp hợp đồng đào tạo nghề có thỏa thuận khác hoặc người sử dụng lao động chủ động miễn, giảm. Đồng thời, cần hướng dẫn phương pháp xác định chi phí đào tạo theo từng khóa học, yêu cầu chứng từ riêng cho từng khoản chi và loại trừ các khoản không trực tiếp phục vụ đào tạo, như: chi phí quản lý chung, khấu hao cơ sở vật chất không gắn với khóa học cụ thể, chi phí đầu tư dài hạn hoặc lợi nhuận dự kiến. Pháp luật cũng nên quy định cho phép các bên thỏa thuận hoàn trả theo tỷ lệ thời gian làm việc thực tế trong trường hợp có lý do

chính đáng, như: thay đổi vị trí sau đào tạo, chuyển nhượng, sáp nhập, chia tách doanh nghiệp, lý do sức khỏe hoặc hoàn cảnh khách quan khác khiến người lao động không thể tiếp tục thực hiện đầy đủ cam kết.

Năm là, cần giới hạn các trách nhiệm tài chính khác của người lao động khi vi phạm hợp đồng đào tạo nghề. Bồi thường thiệt hại chỉ nên được chấp nhận đối với thiệt hại thực tế, trực tiếp và khoản lợi ích mà người sử dụng lao động chứng minh được lẽ ra sẽ phát sinh nếu người lao động thực hiện đúng cam kết; đồng thời, không được tính trùng với phần chi phí đào tạo đã hoàn trả. Đối với các thiệt hại bổ sung như chi phí tuyển dụng, đào tạo lao động thay thế, gián đoạn sản xuất hoặc mất cơ hội kinh doanh, người sử dụng lao động phải chứng minh được thiệt hại, quan hệ nhân quả và lỗi của người lao động. Riêng đối với phạt vi phạm, pháp luật có thể cân nhắc thiết lập một mức trần để kiểm soát các thỏa thuận quá cao. Mức “trần” này có thể tham khảo từ giới hạn 8% trong Điều 301 Luật Thương mại hoặc 12% trong khoản 2 Điều 146 Luật Xây dựng; đồng thời, cần được thiết kế phù hợp với bản chất của hợp đồng đào tạo nghề, có tính đến chi phí đào tạo, thời hạn cam kết, mức độ lỗi của người lao động và yêu cầu bảo vệ quyền tự do việc làm.

Sáu là, nên ban hành mẫu hoặc bộ điều khoản khuyến nghị về hợp đồng đào tạo nghề để doanh nghiệp áp dụng thống nhất. Mẫu này cần tách bạch các nội dung cơ bản gồm: chi phí đào tạo, thời hạn cam kết, căn cứ hoàn trả, phương pháp tính mức hoàn trả, bồi thường bổ sung, phạt vi phạm và cơ chế miễn, giảm trong trường hợp chính đáng. Đây là giải pháp có ý nghĩa thực tiễn nhằm hạn chế tranh chấp, nâng cao tính minh bạch và bảo đảm cân bằng lợi ích giữa người sử dụng lao động và người lao động trong quan hệ đào tạo nghề.

5. Kết luận

Hợp đồng đào tạo nghề là công cụ cần thiết để người sử dụng lao động bảo vệ khoản

đầu tư đào tạo nhưng cũng có thể trở thành cơ chế ràng buộc tài chính quá mức đối với người lao động nếu thiếu giới hạn pháp lý phù hợp. Pháp luật lao động Việt Nam đã ghi nhận một số giới hạn cơ bản, nhưng vẫn thiếu tiêu chí cụ thể về thời hạn cam kết, phạm vi chi phí đào tạo, căn cứ hoàn trả và trách nhiệm tài chính bổ sung. Do đó, cần hoàn thiện pháp luật theo hướng minh bạch, cân bằng và có khả năng kiểm soát lạm dụng, qua đó, bảo đảm hợp đồng đào tạo nghề thực sự phục vụ mục tiêu phát triển kỹ năng nghề và ổn định quan hệ lao động □

Tài liệu tham khảo:

- Clarence D. Ashley (1904). *Should there be freedom of contract?* Columbia Law Review, Vol. 4, No. 6, p. 423.
- Đoàn Xuân Trường (2024). *Hợp đồng trong lĩnh vực lao động*. Nxb. Công an nhân dân, tr. 145.
- Đỗ Hà Anh & Bùi Quốc An (2025). *Pháp luật Việt Nam về bồi thường do vi phạm hợp đồng đào tạo nghề - một số bình luận và kiến nghị*. Kỷ yếu hội thảo khoa học cấp trường. Trường Đại học Luật Hà Nội, tr. 90.
- Hoàng Trung Hiếu (2025). *Nguyên tắc tự do hợp đồng theo pháp luật Việt Nam*. Luận án tiến sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, tr. 39.
- International Labour Organization (2006). *Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198), paras. 4-5*.
- Nguyễn Huyền Trang & Nguyễn Hữu Chí (2025). *Hợp đồng đào tạo nghề theo Bộ luật Lao động năm 2019: Thực trạng và một số kiến nghị hoàn thiện*. Tạp chí Nhân lực Khoa học xã hội, số 3/2025, tr. 15.
- Quốc hội (2014, 2020). *Luật Xây dựng năm 2014, sửa đổi, bổ sung năm 2020*.
- Quốc hội (2019). *Bộ luật Lao động năm 2019*.
- Quốc hội (2005). *Luật Thương mại năm 2005*.
- Quốc hội (2023). *Luật Giao dịch điện tử năm 2023*.
- Tòa án nhân dân Tối cao (2021). *Quyết định giám đốc thẩm số 02/2021/LĐ-GĐT về tranh chấp đòi bồi thường phí đào tạo*.
- Tòa án nhân dân thành phố Hải Phòng (2017). *Bản án lao động sơ thẩm số 01/2017/LĐ-ST ngày 28/9/2017 về việc tranh chấp về học nghề*.