



Original Article

A Legal Analysis of the Unilateral Termination of Labor Contracts and Noteworthy Points for Mitigating Related Disputes

Phung Van Truong^{1,*}, Tran Thi Thuy Lam², Nguyen Dieu Quynh³, Bui Minh Phuc⁴

¹*Vietnam National University, Hanoi, Thach Hoa, Thach That, Hanoi, Vietnam*

²*Hanoi Law University Hanoi, 87 Nguyen Chi Thanh, Ha Noi, Vietnam*

³*LNT & Partners Law Firm, Ben Nghe, District 1, Ho Chi Minh City, Vietnam*

⁴*Hanoi University of Industry, 298 Cau Dien, Minh Khai, Bac Tu Liem, Hanoi, Vietnam*

Received 16 April 2024

Revised 12 July 2024; Accepted 25 September 2024

Abstract: The Labor Code of the Socialist Republic of Vietnam was first promulgated in 1994 and was subsequently revised in 2002, 2006, and 2007. The economic and social conditions and labor relations have evolved, necessitating prompt amendments to labor legislation, resulting in the issuance of the Labor Code 2012. However, after five years of application, the 2012 Labor Code has revealed many deficiencies affecting employees' legal rights and interests, including the conditions that employees must meet when they wish to unilaterally terminate the labor contract; these conditions are considered very difficult to prove in the position of an employee. The Labor Code 2019 was enacted with several enhancements, including the elimination of regulations pertaining to unilateral conditions for employees, thereby safeguarding their right to select better employment opportunities and preventing and combating coerced labor. In this article, the author analyzes current law on unilateral termination of labor contracts, focusing on the legal aspect, and selects some common dispute practices related to unilateral termination of labor contracts that businesses and individuals should be aware of to protect their mutual legal rights and interests, as well as those of both parties.

Keywords: Labor Code, employer, employee, unilateral termination.

* Corresponding author.

E-mail address: truongpv@vnu.edu.vn

<https://doi.org/10.25073/2588-1167/vnuls.4647>

Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động từ góc độ pháp lý và một số lưu ý để hạn chế các tranh chấp liên quan

Phùng Văn Trường^{1,*}, Trần Thị Thùy Lâm², Nguyễn Diệu Quỳnh³, Bùi Minh Phúc⁴

¹Đại học Quốc gia Hà Nội, Thạch Hòa, Thạch Thất, Hà Nội, Việt Nam

²Trường Đại học Luật Hà Nội, 87 Nguyễn Chí Thanh, Đống Đa, Hà Nội, Việt Nam

³Công ty Luật TNHH LNT & Thành viên, Phường Bến Nghé, Quận 1, TP. Hồ Chí Minh, Việt Nam

⁴Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội, 298 Cầu Diễn, Minh Khai, Bắc Từ Liêm, Hà Nội, Việt Nam

Nhận ngày 16 tháng 4 năm 2024

Chỉnh sửa ngày 12 tháng 7 năm 2024; Chấp nhận đăng ngày 25 tháng 9 năm 2024

Tóm tắt: Bộ luật Lao động của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam được ban hành lần đầu tiên năm 1994, sửa đổi năm 2002, 2006, 2007. Qua thời gian, tình hình kinh tế, xã hội và quan hệ lao động đã có nhiều thay đổi đòi hỏi những điều chỉnh kịp thời của pháp luật lao động, dẫn đến sự ra đời của Bộ luật Lao động 2012. Tuy nhiên, qua tổng kết 5 năm áp dụng, Bộ luật Lao động năm 2012 đã bộc lộ nhiều bất cập ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, bao gồm những điều kiện mà người lao động phải đáp ứng khi có mong muốn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, những điều kiện này được đánh giá là rất khó để chứng minh trên cương vị của một người lao động. Bộ luật Lao động năm 2019 đã ra đời với nhiều đổi mới, một trong những thay đổi đáng kể chính là việc bãi bỏ quy định về điều kiện đơn phương của người lao động để đảm bảo quyền lợi được lựa chọn việc làm tốt hơn cho người lao động và phòng, chống cưỡng bức lao động. Trong bài viết này, tác giả phân tích quy định pháp luật hiện hành về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động tập trung vào khía cạnh pháp lý, đồng thời chọn lọc một số thực tiễn về tranh chấp tiêu biểu liên quan đến đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà các doanh nghiệp và các cá nhân cần lưu tâm để đảm bảo tốt nhất quyền và lợi ích hợp pháp của mình và của đôi bên.

Từ khóa: Bộ luật Lao động, người sử dụng lao động, người lao động, đơn phương chấm dứt.

1. Mở đầu

Việc người sử dụng lao động (NSDLĐ) và người lao động (NLĐ) đi đến ký kết và thực hiện hợp đồng vốn không phải là điều dễ dàng, từ việc tìm được một bên đáp ứng những tiêu chí đặt ra, đến việc tuân thủ các quy định về tuyển dụng, ký kết hợp đồng, và tuân thủ các quy trình, quy chế nội bộ, quy định pháp luật trong suốt quá trình thực hiện hợp đồng.

Tuy nhiên, việc kết thúc mối quan hệ hợp đồng lại là vấn đề phát sinh phần lớn tranh chấp lao động, đặc biệt là trường hợp một trong hai bên đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (HĐLĐ). Phải chăng quy định pháp luật còn những hạn chế gây khó khăn cho việc áp dụng, hay bản thân những người trong cuộc chưa quan tâm thỏa đáng đến việc tuân thủ các quy định liên quan?

* Tác giả liên hệ.

Địa chỉ email: truongpv@vnu.edu.vn

<https://doi.org/10.25073/2588-1167/vnuls.4647>

Xuất phát từ thực tiễn nêu trên, tác giả phân tích, đánh giá vấn đề đơn phương chấm dứt HĐLĐ nhìn từ góc độ pháp lý và phân tích một số tranh chấp trong thực tiễn, từ đó đề xuất các giải pháp để hạn chế các tranh chấp phát sinh từ trong trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ, hướng đến mục tiêu bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ và NSDLĐ.

2. Quy định của pháp luật về điều kiện và trình tự đơn phương chấm dứt HĐLĐ

Đơn phương chấm dứt HĐLĐ bởi NSDLĐ và đơn phương chấm dứt HĐLĐ bởi NLĐ là hai trong số nhiều trường hợp chấm dứt HĐLĐ. Ngoài hai trường hợp này, pháp luật hiện hành quy định 11 trường hợp chấm dứt HĐLĐ khác, các trường hợp phổ biến là 1) HĐLĐ hết hạn, 2) Hai bên thỏa thuận chấm dứt, 3) NLĐ bị xử lý kỷ luật sa thải, 4) NSDLĐ cho NLĐ thôi việc trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế hoặc khi chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp¹. Việc chấm dứt theo mỗi trường hợp cần đáp ứng những điều kiện và tuân theo trình tự nhất định.

Vậy khi nào được đơn phương chấm dứt HĐLĐ?

Có thể thấy khái niệm “đơn phương chấm dứt hợp đồng” không phải là khái niệm xa lạ trong pháp luật về hợp đồng. Hợp đồng được hình thành trên cơ sở tự nguyện của hai hoặc nhiều bên, do đó, khi có mong muốn chấm dứt quan hệ hợp đồng, pháp luật cũng cho phép việc chấm dứt tự nguyện sớm hơn so với thời hạn của hợp đồng. Tuy vậy, khi quan hệ hợp đồng chấm dứt sớm hơn dự kiến, quyền và lợi ích của các bên sẽ ít nhiều bị ảnh hưởng. Do đó, pháp luật và bản thân các bên thường đặt ra các điều kiện và trình tự mà một bên phải đáp ứng khi đơn phương chấm dứt hợp đồng, với mục đích giảm thiểu những tác động tiêu cực đến bên còn lại [1].

Quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ cũng thống nhất với nguyên tắc chung nêu trên, theo đó, việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ có thể được thực hiện bởi một trong hai phía: NSDLĐ, hoặc NLĐ. Bên đơn phương phải đảm bảo đáp ứng các điều kiện và trình tự đơn phương chấm dứt theo quy định pháp luật. Việc không tuân thủ bất kỳ quy định nào sẽ được xem là đơn phương chấm dứt trái pháp luật và tiềm ẩn nguy cơ phát sinh tranh chấp lao động liên quan.

Trước hết, tác giả phân tích quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ bởi NSDLĐ về hai khía cạnh: trường hợp được đơn phương chấm dứt và thủ tục đơn phương chấm dứt.

Trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ bởi NSDLĐ:

Pháp luật quy định NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong các trường hợp sau đây²: 1) NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc theo HĐLĐ; 2) NLĐ bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn hoặc đã điều trị 06 tháng liên tục đối với người làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng hoặc quá nửa thời hạn HĐLĐ đối với người làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục; 3) Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch họa hoặc di dời, thu hẹp sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền mà NSDLĐ đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc; 4) NLĐ không có mặt tại nơi làm việc sau 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn thực hiện HĐLĐ, nếu hai bên không có thỏa thuận khác; 5) NLĐ đủ tuổi nghỉ hưu, trừ trường hợp có thỏa thuận khác; 6) NLĐ tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên; 7) NLĐ cung cấp không trung thực thông tin theo quy định khi giao kết HĐLĐ làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng NLĐ.

Pháp luật cũng nêu rõ những trường hợp cấm NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ bao gồm:

¹ Quốc hội (2019), BLLĐ 2019, Điều 34

² Quốc hội (2019), BLLĐ 2019, khoản 1, Điều 36

1) NLD ốm đau hoặc bị tai nạn, bệnh nghề nghiệp đang điều trị, điều dưỡng, trừ trường hợp khả năng lao động của NLD chưa phục hồi sau thời gian điều trị quy định³; 2) NLD đang nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng và trường hợp nghỉ khác được NSDLĐ đồng ý⁴; 3) NLD nữ mang thai; NLD đang nghỉ thai sản hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi⁵; 4) NLD kết hôn⁶; 5) Liên quan đến việc thành lập, gia nhập hoặc hoạt động tổ chức đại diện NLD⁷.

Trong số các trường hợp chấm dứt nêu trên, trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt vì lý do “NLD thường xuyên không hoàn thành công việc theo HĐLĐ” là khá phổ biến. Tuy vậy, việc thiếu kinh nghiệm khi cho NLD nghỉ việc trong trường hợp này có thể dẫn tới nhiều rủi ro pháp lý cho NLD.

Bộ luật Lao động năm 2019 (BLLĐ 2019) quy định việc đánh giá NLD thường xuyên không hoàn thành công việc cần căn cứ vào công việc được quy định tại HĐLĐ, và xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của NSDLĐ, quy chế này do NSDLĐ tham khảo ý kiến tổ chức đại diện NLD tại cơ sở (nếu có) trước khi ban hành. Như vậy để NSDLĐ có thể đánh giá việc NLD thường xuyên không hoàn thành công việc theo HĐLĐ, cần đáp ứng ba điều kiện. Thứ nhất, HĐLĐ phải quy định những công việc mà NLD phải thực hiện⁸. Thứ hai, NSDLĐ cần ban hành quy chế nêu rõ tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc. Thứ ba, quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc được ban hành đúng trình tự, thủ tục theo quy định. Ngoài ra, Hướng dẫn 33/HD-VKSTC của Viện Kiểm sát nhân dân tối cao ngày 08/11/2022 có nêu “Kiểm sát viên, công chức xác định có hay không có căn cứ NLD thường xuyên không hoàn thành công việc theo HĐLĐ trên cơ sở xem xét nội dung HĐLĐ hoặc phiếu giao việc, thông báo giao việc (phần mô tả

công việc, yêu cầu về tiến độ, chất lượng thực hiện công việc); bảng chấm điểm, đánh giá xếp loại hoàn thành công việc; danh hiệu thi đua, khen thưởng; biên bản thống kê cụ thể các công việc chưa hoàn thành liên tục trong một thời gian nhất định; quy chế quy định về tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc; lời trình bày của đương sự, người liên quan (nhất là những người trực tiếp được giao nhiệm vụ quản lý, đánh giá về mức độ hoàn thành công việc của người lao động)”.

Có thể thấy, mặc dù pháp luật cho phép NSDLĐ được đơn phương chấm dứt quan hệ lao động khi NLD không đáp ứng đòi hỏi công việc mà công ty đưa ra, tuy nhiên, để tránh việc đánh giá mang tính tùy tiện, pháp luật lao động đưa ra các yêu cầu rất khắt khe đối với việc đánh giá, khiến cho việc thực thi quyền đơn phương này không hề dễ dàng cho NSDLĐ, ngược lại đòi hỏi sự cẩn trọng cao từ phía NSDLĐ.

Thủ tục đơn phương chấm dứt HĐLĐ bởi NSDLĐ:

Ngoài việc đáp ứng các trường hợp/ căn cứ được phép đơn phương chấm dứt, NSDLĐ có nghĩa vụ thực hiện các thủ tục sau:

Đầu tiên là nghĩa vụ thông báo trước. Trong hầu hết các trường hợp đơn phương chấm dứt, NSDLĐ có nghĩa vụ thông báo trước (ít nhất 45 ngày, ít nhất 30 ngày, hoặc ít nhất 03 ngày làm việc tùy thuộc vào loại HĐLĐ, hoặc một thời hạn khác áp dụng cho công việc đặc thù)⁹. NSDLĐ không cần phải báo trước cho NLD khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ chỉ trong hai trường hợp sau: 1) NLD không có mặt tại nơi làm việc sau 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn thực hiện HĐLĐ; và 2) NLD tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên.¹⁰

dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về nội dung của hợp đồng lao động, hội đồng thương lượng tập thể và nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản, nuôi con, điểm a, khoản 3, Điều 3.

⁹ Quốc hội (2019), BLLĐ 2019, khoản 2, Điều 36.

¹⁰ Quốc hội (2019), BLLĐ 2019, khoản 3, Điều 36.

³ Quốc hội (2019), BLLĐ 2019, khoản 1, Điều 37.

⁴ Quốc hội (2019), BLLĐ 2019, khoản 2, Điều 37.

⁵ Quốc hội (2019), BLLĐ 2019, khoản 3, Điều 37.

⁶ Quốc hội (2019), BLLĐ 2019, khoản 3, Điều 137.

⁷ Quốc hội (2019), BLLĐ 2019, Điều 175.

⁸ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2020), Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH quy định chi tiết và hướng

Thứ hai là nghĩa vụ thông báo về việc chấm dứt HĐLĐ. Một nội dung mà cả NSDLĐ và NLD thường ít lưu tâm chính là việc pháp luật yêu cầu NSDLĐ phải thông báo bằng văn bản cho NLD về việc chấm dứt HĐLĐ cả trong trường hợp NSDLĐ đơn phương và trong trường hợp NLD đơn phương.¹¹ Đây cũng là nguyên nhân dẫn đến không ít tranh chấp phát sinh trên thực tế, sẽ được tác giả phân tích thêm tại Mục 5 dưới đây.

Bên cạnh đó, khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với NLD là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện NLD tại cơ sở, NSDLĐ phải thỏa thuận bằng văn bản với ban lãnh đạo của tổ chức đại diện NLD tại cơ sở. Trường hợp không thỏa thuận được, phải báo cáo với cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và NSDLĐ chỉ được quyền quyết định sau 30 ngày kể từ ngày báo cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh¹².

Nghĩa vụ thông báo trước và nghĩa vụ thông báo chấm dứt là hai nghĩa vụ độc lập của NSDLĐ mà các bên đều cần nắm để tránh xác định sai sự kiện chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Tiếp theo, tác giả phân tích quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ bởi NLD về hai khía cạnh: trường hợp được đơn phương chấm dứt và thủ tục đơn phương chấm dứt.

Trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ bởi NLD

Trong khi NSDLĐ chỉ được đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi xảy ra các trường hợp theo luật định như được phân tích ở trên, NLD có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần lý do, chỉ cần tuân thủ nghĩa vụ báo trước cho NLD.

Đây là một điểm thay đổi lớn của BLLĐ 2019 so với Bộ luật Lao động năm 2012 (BLLĐ 2012). Trước đây theo quy định tại BLLĐ 2012, NLD làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn chỉ được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong

một số trường hợp nhất định. Pháp luật hiện hành giúp NLD được chủ động trong việc kết thúc một công việc cũ hay bắt đầu một công việc mới, thống nhất với quyền tự do lựa chọn việc làm được quy định tại khoản 1, Điều 35 Hiến pháp 2013, khoản 1, Điều 10 BLLĐ 2019, tiến tới phòng ngừa lao động cưỡng bức/ lao động bắt buộc theo tinh thần Công ước số 29 và Công ước số 105 của ILO đã được Việt Nam phê chuẩn [2].

Thủ tục đơn phương chấm dứt HĐLĐ bởi NLD:

Khi có nhu cầu đơn phương chấm dứt HĐLĐ, NLD cần thông báo trước cho NLD theo thời hạn tương tự như thời hạn thông báo trước của NSDLĐ¹³. Việc cho phép NLD có thể đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần lý do một mặt tạo quyền chủ động cho NLD, mặt khác gây ra bất lợi cho NSDLĐ trong việc bố trí nhân sự. Do đó, yêu cầu NLD thực hiện thủ tục báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng theo quy định hiện hành nhằm mục tiêu giảm thiểu ảnh hưởng đối với NSDLĐ, giúp NSDLĐ có thời gian tuyển dụng hay bố trí nhân sự thay thế.

Tuy nhiên, BLLĐ 2019 cũng cho phép NLD được đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần thông báo trước trong nhiều trường hợp¹⁴ như: 1) Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa thuận; 2) Không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn; 3) Bị NSDLĐ ngược đãi, đánh đập hoặc có lời nói, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự; bị cưỡng bức lao động; 4) Bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc; 5) Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc; 6) Đủ tuổi nghỉ hưu; 7) NSDLĐ cung cấp thông tin không trung thực làm ảnh hưởng đến việc thực hiện HĐLĐ.

Có thể thấy trừ trường hợp đủ tuổi nghỉ hưu là trường hợp mà NSDLĐ đã có sẵn thông tin, và trường hợp lao động nữ mang thai phải nghỉ việc thường khó khăn trong việc báo trước, các trường hợp NLD được quyền đơn phương chấm dứt không cần báo trước còn lại đều xuất phát từ trách nhiệm quản lý hoặc hành vi vi phạm của

¹¹ Quốc hội (2019), BLLĐ 2019, khoản 1, Điều 45.

¹² Quốc hội (2019), BLLĐ 2019, khoản 3, Điều 177.

¹³ Quốc hội (2019), BLLĐ 2019, khoản 1, Điều 35.

¹⁴ Quốc hội (2019), BLLĐ 2019, khoản 2, Điều 35.

NSDLĐ. Quy định này đặt ra đòi hỏi cho NSDLĐ không chỉ luôn tuân thủ nghĩa vụ của mình mà còn phải có khả năng mang đến một môi trường làm việc lành mạnh, an toàn cho NLĐ, nếu không đáp ứng được yêu cầu này, NSDLĐ sẽ có nguy cơ bất ổn hoặc thiếu nhân sự đột ngột do nhân sự có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần báo trước.

Trong khi pháp luật quy định rõ nghĩa vụ thông báo chấm dứt HĐLĐ phải thực hiện bằng văn bản, thì nghĩa vụ thông báo trước trong trường hợp NSDLĐ đơn phương và NLĐ đơn phương đều chưa được quy định cụ thể về hình thức. Thông thường, các công ty sẽ xây dựng quy chế về cách thức trao đổi nói chung hoặc quy định cụ thể về cách thức thông báo khi chấm dứt HĐLĐ, khi đó các bên cần chú ý tuân thủ quy định của công ty. Trường hợp không có quy định cụ thể, NSDLĐ hay NLĐ khi thực hiện thông báo nên ưu tiên sử dụng hình thức văn bản để thuận lợi hơn trong trường hợp phải chứng minh việc tuân thủ nghĩa vụ thông báo trước theo quy định.

3. Quyền lợi khi đơn phương chấm dứt hợp đồng đúng luật

Việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật giúp tiết kiệm thời gian hoàn tất thủ tục chấm dứt cho cả hai bên, tránh tranh chấp phát sinh, đồng thời bảo đảm quyền lợi hợp pháp cho cả NLĐ và NSDLĐ.

Khi chấm dứt HĐLĐ, NLĐ có các quyền sau (tương ứng với trách nhiệm của NSDLĐ):

- Được nhận trợ cấp thôi việc¹⁵;
- Được thanh toán tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và các quyền lợi khác¹⁶;
- Được NLĐ hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp¹⁷;

- Được nhận lại các giấy tờ liên quan¹⁸;

Ngược lại, NSDLĐ chỉ có thể yêu cầu NLĐ bàn giao lại công việc và thanh toán các khoản nợ còn lại nếu có¹⁹.

4. Hậu quả của việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật

Việc một bên đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không thuộc trường hợp được pháp luật cho phép, hoặc việc chấm dứt không tuân thủ quy trình luật định được xem là đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật²⁰. Trong trường hợp này, bên vi phạm sẽ phải chịu các trách nhiệm sau:

Đối với NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, NLĐ sẽ: ²¹ 1) Không được nhận trợ cấp thôi việc; 2) Phải bồi thường cho NSDLĐ nửa tháng tiền lương; 3) Phải bồi thường cho NSDLĐ một khoản tiền tương ứng với tiền lương trong những ngày không báo trước (nếu vi phạm thời hạn báo trước); 4) Phải hoàn trả cho NSDLĐ chi phí đào tạo (nếu được đào tạo từ kinh phí của NSDLĐ).

Trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, NSDLĐ có nghĩa vụ:²² 1) Nhận NLĐ trở lại làm việc; 2) Trả tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày NLĐ không được làm việc; 3) Trả thêm cho NLĐ một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương; 4) Trả một khoản tiền tương ứng với tiền lương trong những ngày không báo trước (nếu vi phạm thời hạn báo trước); 5) Nếu NLĐ không muốn quay trở lại làm việc, thì ngoài các khoản trên NSDLĐ còn phải trả trợ cấp thôi việc cho NLĐ; 6) Nếu không muốn nhận lại và NLĐ đồng ý thì NSDLĐ phải bồi thường thêm cho NLĐ ít nhất bằng 02 tháng tiền lương.

Ngoài ra, NSDLĐ còn có thể bị xử phạt vi phạm hành chính nếu đơn phương chấm dứt

¹⁵ Quốc hội (2019), BLLĐ 2019, khoản 2, Điều 48.

¹⁶ Quốc hội (2019), BLLĐ 2019, khoản 2, Điều 48.

¹⁷ Quốc hội (2019), BLLĐ 2019, điểm a, khoản 3, Điều 48.

¹⁸ Quốc hội (2019), BLLĐ 2019, khoản 3, Điều 48.

¹⁹ Quốc hội (2019), BLLĐ 2019, khoản 1, Điều 48.

²⁰ Quốc hội (2019), BLLĐ 2019, Điều 39.

²¹ Quốc hội (2019), BLLĐ 2019, Điều 40.

²² Quốc hội (2019), BLLĐ 2019, Điều 41.

HĐLĐ trái pháp luật, hoặc nếu không tuân thủ các nghĩa vụ khi chấm dứt HĐLĐ như: 1) Bị phạt tiền nếu không thực hiện đúng quy định về thời hạn thanh toán các khoản về quyền lợi của NLĐ khi chấm dứt HĐLĐ²³; 2) Bị phạt tiền nếu không trả hoặc trả không đủ tiền cho NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật²³; 3) Bị phạt tiền nếu không hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và trả lại cùng với bản chính giấy tờ khác đã giữ của NLĐ sau khi chấm dứt HĐLĐ; không cung cấp bản sao các tài liệu liên quan đến quá trình làm việc của NLĐ nếu NLĐ có yêu cầu sau khi chấm dứt HĐLĐ²³; 4) Bị buộc trả khoản tiền lãi của số tiền chưa trả tại thời điểm xử phạt đối với hành vi không trả hoặc trả không đủ tiền trợ cấp thôi việc hoặc trợ cấp mất việc làm cho NLĐ²⁴; 5) Bị phạt tiền khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với NLĐ vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi²⁵; 6) Bị phạt tiền khi không thỏa thuận bằng văn bản với ban lãnh đạo của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với NLĐ là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở²⁶; 7) Bị phạt tiền khi quyết định đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với NLĐ là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở mà vi phạm thời gian báo trước cho cơ quan chuyên môn về lao động trong trường hợp không thỏa thuận được với ban lãnh đạo của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở²⁷; 8) Bị phạt tiền khi có hành vi phân biệt đối xử thông qua việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với NLĐ, thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại

diện NLĐ tại cơ sở vì lý do thành lập, gia nhập hoặc hoạt động tổ chức đại diện NLĐ²⁸.

Trong quá trình góp ý dự thảo BLLĐ 2019, có ý kiến cho rằng các hệ quả khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ chưa tương xứng với mỗi hành vi vi phạm, và cần phân biệt giữa hệ quả do vi phạm về căn cứ chấm dứt và vi phạm về mặt thủ tục, ví dụ nếu có căn cứ đơn phương nhưng chỉ vi phạm thời hạn thông báo, thì NLĐ chỉ nên được thanh toán khoản tiền tương ứng với tiền lương trong những ngày không báo trước, việc yêu cầu NSDLĐ phải nhận NLĐ trở lại làm việc là không phù hợp về mặt thực tế [2]. Tuy nhiên, BLLĐ 2019 đã được ban hành theo hướng chỉ cần vi phạm bất kỳ nội dung gì liên quan đến việc đơn phương chấm dứt, NSDLĐ đều phải đối mặt với những hệ quả pháp lý như nhau và quyền của NLĐ được bảo vệ tối đa [3].

5. Các tranh chấp thường gặp và đề xuất giảm rủi ro tranh chấp

Thứ nhất, xác định sai sự kiện chấm dứt HĐLĐ:

Như đã nêu ở trên, ngoài nghĩa vụ thông báo trước, NSDLĐ phải thông báo bằng văn bản cho NLĐ về việc chấm dứt HĐLĐ cả trong trường hợp NSDLĐ đơn phương và trong trường hợp NLĐ đơn phương.²⁹ Tuy nhiên, một số hợp NSDLĐ lại chưa thực hiện nghĩa vụ thông báo chấm dứt dẫn đến phát sinh tranh chấp như một số trường hợp dưới đây:

Trong một bản án năm 2023 về tranh chấp đơn phương chấm dứt HĐLĐ [4], tòa án đã nhận

²³ Chính phủ, Nghị định 12/2022/NĐ-CP quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, khoản 2, Điều 12

²⁴ Chính phủ, Nghị định 12/2022/NĐ-CP quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, điểm a, khoản 4, Điều 12

²⁵ Chính phủ, Nghị định 12/2022/NĐ-CP quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, điểm i, khoản 2, Điều 28

²⁶ Chính phủ, Nghị định 12/2022/NĐ-CP quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, điểm a, khoản 2, Điều 35

²⁷ Chính phủ, Nghị định 12/2022/NĐ-CP quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, điểm b, khoản 2, Điều 35

²⁸ Chính phủ, Nghị định 12/2022/NĐ-CP quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, điểm c, khoản 1, Điều 36

²⁹ Quốc hội (2019), BLLĐ 2019, khoản 1, Điều 45

định rằng việc bộ phận nhân sự của công ty gọi NLD tới làm việc để thông báo về việc công ty cho NLD nghỉ việc không phải là thông báo nghỉ việc, trong toàn bộ hồ sơ không có văn bản hoặc quyết định hành chính nào thể hiện người đại diện theo pháp luật của công ty, người đứng đầu công ty hoặc người được công ty ủy quyền đã ban hành văn bản chấm dứt HĐLĐ với NLD³⁰, cho nên yêu cầu khởi kiện của NLD buộc công ty phải bồi thường thiệt hại do đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật là không có cơ sở pháp lý [5].

Trong một bản án phúc thẩm của Tòa án Nhân dân cấp cao tại Đà Nẵng, tòa án cũng đưa ra nhận định tương tự theo hướng văn bản có nội dung đơn phương chấm dứt HĐLĐ nhưng không có chữ ký của người đại diện theo pháp luật của NSDLĐ, không có đóng dấu công ty thì chưa có giá trị pháp lý như một quyết định chấm dứt HĐLĐ của công ty [6, 7].

Thông thường, sau khi nhận được thông tin hay thông báo trước về việc đơn phương chấm dứt từ NLD hay NSDLĐ, các bên thường có thêm nhiều trao đổi bằng văn bản hoặc bằng miệng để thảo luận những nội dung liên quan, có thể là sự phản đối việc chấm dứt từ một bên hoặc đơn thuần là thảo luận về các quyền nghĩa vụ khi chấm dứt. Tuy nhiên, sự kiện pháp lý đánh dấu việc chấm dứt HĐLĐ chính là thông báo chấm dứt HĐLĐ do NSDLĐ ban hành bởi người có thẩm quyền [8]. Do đó, NSDLĐ và NLD cần lưu ý, tránh trường hợp chưa tồn tại việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ nhưng NSDLĐ hoặc NLD đã dừng thực hiện nghĩa vụ của mình theo HĐLĐ hoặc thực hiện các yêu cầu khởi kiện chưa phù hợp [9].

Thứ hai, xác định sai căn cứ chấm dứt HĐLĐ:

Pháp luật đã phân biệt các căn cứ/trường hợp chấm dứt HĐLĐ, tuy nhiên việc xác định đúng trường hợp trên thực tế không phải là điều dễ dàng. Với mỗi trường hợp chấm dứt, thủ tục cần thực hiện cũng không giống nhau, do đó việc xác định không đúng trường hợp chấm dứt có thể tiềm ẩn rủi ro chấm dứt hợp đồng trái pháp luật [10].

Trước đây theo quy định của BLLĐ 2012, NSDLĐ không có nghĩa vụ thông báo trước cho NLD khi chấm dứt HĐLĐ do thay đổi cơ cấu (Theo BLLĐ 2019, cả hai trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt và trường hợp chấm dứt do thay đổi cơ cấu đều yêu cầu nghĩa vụ thông báo trước của NSDLĐ), do đó, trước khi BLLĐ 2019 được ban hành, có không ít tranh chấp liên quan đến việc phân biệt chấm dứt HĐLĐ do thay đổi cơ cấu và đơn phương chấm dứt HĐLĐ bởi NSDLĐ [11]. Trong một bản án phúc thẩm của Tòa án Nhân dân cấp cao tại Đà Nẵng [12] và một bản án phúc thẩm của Tòa án Nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh [13] (căn cứ BLLĐ 2012), Tòa án cho rằng việc NLD kiện công ty đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật là có sự nhầm lẫn giữa trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ với trường hợp NSDLĐ cho NLD thôi việc do thay đổi cơ cấu, sự nhầm lẫn dễ xảy ra khi trong hai vụ án này, việc cắt giảm chỉ dẫn đến chấm dứt HĐLĐ của một NLD. Việc chấm dứt HĐLĐ trong hai vụ án này được xác định là chấm dứt do thay đổi cơ cấu căn cứ vào các tài liệu mà công ty đã cung cấp như quyết định của công ty có nêu “vì lý do thay đổi cơ cấu”, nghị quyết hội đồng thành viên về việc thay đổi cơ cấu tổ chức lao động, kế hoạch thay đổi toàn diện và cơ cấu, tổ chức lại nhân sự. Do đó, NSDLĐ có nghĩa vụ thực hiện các thủ tục chấm dứt theo quy định về thay đổi cơ cấu và không có nghĩa vụ thực hiện nghĩa vụ thông báo theo quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ căn cứ BLLĐ 2012.

Hiện nay, vẫn có nhiều tranh chấp phát sinh liên quan đến việc NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ với lý do thay đổi cơ cấu, tổ chức lại lao động nhưng bản chất là muốn chấm dứt HĐLĐ với một hoặc một số lao động cụ thể vì những lý do khác, và những lý do đó không thuộc các trường hợp được đơn phương chấm dứt theo quy định. Việc cho phép NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ do thay đổi cơ cấu, tổ chức lại lao động theo quy định hiện hành như một giải pháp để NSDLĐ chấm dứt mối quan hệ lao động theo quyết định chủ quan của

³⁰ Quốc hội (2019), BLLĐ 2019, khoản 3 và khoản 5, Điều 18.

minh. Tuy nhiên, pháp luật đã lường trước được rủi ro này và quy định các thủ tục mà NSDLĐ phải thực hiện để chứng minh việc thay đổi cơ cấu, tổ chức lại lao động trên thực tế như xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động, trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở.³¹ Trong trường hợp có tranh chấp, cơ quan giải quyết tranh chấp sẽ căn cứ các tài liệu liên quan để đánh giá liệu có tồn tại việc thay đổi cơ cấu, tổ chức lại lao động hay không và các thủ tục khi chấm dứt đã tuân thủ quy định pháp luật hay chưa, đặc biệt cơ quan giải quyết tranh chấp sẽ yêu cầu doanh nghiệp phải chứng minh sự thay đổi này là cần thiết do nhu cầu thực tế và doanh nghiệp đã nỗ lực bố trí công việc mới và đào tạo NLĐ để tiếp tục sử dụng nhưng không thể giải quyết được việc làm mới mà phải cho NLĐ thôi việc.³²

Thứ ba, tôn trọng quyền của NLĐ:

Việc ép buộc hay thuyết phục NLĐ ký thỏa thuận chấm dứt do không đủ lý do đơn phương chấm dứt cũng là cách mà không ít công ty áp dụng. Ranh giới giữa sự ép buộc và sự tự nguyện trong trường hợp này rất khó rạch ròi, tuy vậy, không thể phủ nhận tình thế NLĐ muốn tiếp tục làm việc trong khi công ty thuyết phục NLĐ nghỉ việc là một cuộc chiến không cân sức. Trong một bản án sơ thẩm của Tòa án nhân dân thành phố N, tỉnh Khánh Hòa [14], Tòa án đã tuyên hủy quyết định chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ mặc dù NSDLĐ đã cung cấp thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ có chữ ký của NLĐ và NSDLĐ, vì Tòa án nhận thấy có cơ sở để cho rằng NLĐ bị ép buộc ký biên bản thỏa thuận nghỉ việc để hợp thức hóa các quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng. Đây là vụ việc đề cả NSDLĐ và NLĐ cần lưu tâm, bởi pháp luật lao động Việt Nam có xu hướng bảo vệ NLĐ – bên thường được xem là yếu thế hơn trong quan hệ lao động. Đồng thời pháp luật Việt Nam nói chung được xây dựng để bảo vệ giá trị pháp lý của những giao dịch hợp pháp chứ không công nhận những giao dịch mang tính giả tạo hay cưỡng ép như thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp trên.

Ngoài ra, NSDLĐ cũng cần tôn trọng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ, không được cố tình ngăn cản hoặc trì hoãn hoàn tất các thủ tục chấm dứt HĐLĐ. Trong một bản án phúc thẩm của Tòa án nhân dân tỉnh Quảng Ninh [15], Tòa án nhận định khi NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng quy định, NLĐ phải ban hành quyết định chấm dứt HĐLĐ và thực hiện các nghĩa vụ sau khi chấm dứt HĐLĐ. Việc chậm trễ ra quyết định chấm dứt HĐLĐ xâm hại đến quyền của NLĐ và NSDLĐ phải bồi thường cho NLĐ do sự chậm trễ này.

6. Một số đề xuất hoàn thiện quy định về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Từ các phân tích pháp luật và thực tế áp dụng pháp luật nêu trên, tác giả bài viết đề xuất một số giải pháp để đảm bảo quyền lợi cho các bên, đồng thời giúp hạn chế rủi ro tranh chấp liên quan như sau:

Thứ nhất, cần hoàn thiện các nội dung pháp luật chưa rõ ràng.

Một là, nên quy định rõ nghĩa vụ thông báo trước việc đơn phương phải thực hiện bằng văn bản. Việc thiếu quy định về hình thức có thể dẫn đến việc áp dụng thiếu thống nhất hoặc áp dụng tùy tiện.

Hai là, cần quy định rõ hơn trường hợp NSDLĐ cho NLĐ thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ để tránh nhầm lẫn với trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ, và tránh trường hợp NSDLĐ đặt ra lựa chọn giữa chấm dứt do thay đổi cơ cấu và đơn phương chấm dứt, bởi khi NSDLĐ còn lựa chọn có nghĩa là quy định chưa đủ chặt chẽ để mỗi trường hợp chỉ được điều chỉnh bởi một quy định pháp luật. Hiện Luật đang quy định “Trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động,... trường hợp có chỗ làm việc mới thì ưu tiên đào tạo lại người lao động để tiếp tục sử dụng”, mà không quy định bao nhiêu người được xem là “nhiều người lao động”, và việc xem xét có chỗ làm mới được đánh giá trên

³¹ Quốc hội (2019), BLLĐ 2019, Điều 42.

³² Quốc hội (2019), BLLĐ 2019, Điều 44.

cơ sở nào: chỗ làm việc mới đã sẵn có hay sẽ, nếu sẽ có thì phải có trong thời hạn bao lâu? Việc có chỗ làm việc mới tại một địa bàn khác (ví dụ: tỉnh khác) có được xem là chỗ làm việc mới theo quy định hiện hành hay không? Việc không bố trí được chỗ làm việc như HĐLĐ mà chuyển NLĐ sang một địa bàn khác trong trường hợp này có bị xem là trường hợp NLĐ “không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc” và là căn cứ để NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo Điểm a, Khoản 2, Điều 35 BLLĐ 2019 hay không? Tất cả những câu hỏi này đều cần được giải quyết bằng các quy định pháp luật cụ thể hơn. Tác giả đề xuất: thay vì quy định “Trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động” thành “Trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ mà ảnh hưởng đến việc làm của từ hai người lao động trở lên”. Nên quy định việc NSDLĐ thay đổi trụ sở, địa điểm làm việc dẫn đến không còn chỗ làm việc cũ mà chuyển sang địa điểm làm việc mới được xem là một trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ và không dẫn đến vi phạm của NSDLĐ khi bố trí công việc cho NLĐ theo HĐLĐ đã ký.

Thứ hai, cần quy định chi tiết hơn đối với các trường hợp dễ gây phát sinh tranh chấp

Một là, nên quy định các nội dung bắt buộc cần có tại thông báo trước và thông báo chấm dứt HĐLĐ tại Bộ luật Lao động, hướng dẫn về thẩm quyền người ký và hướng dẫn về việc đóng dấu tùy thuộc vào từng NSDLĐ cụ thể bởi NSDLĐ có thể là các cá nhân, doanh nghiệp, tổ chức khác nhau nên yêu cầu này cần rõ ràng để dễ thực hiện cho NSDLĐ, và để NLĐ dễ đánh giá hiệu lực của các văn bản do NSDLĐ ban hành.

Hai là, cần luật hóa hướng dẫn về việc ban hành quy chế, theo đó nêu rõ tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc, bởi đây là lý do dẫn đến phần lớn quyết định đơn phương chấm dứt từ phía NSDLĐ và cũng là trường hợp dễ nảy sinh tranh chấp hơn cả. Hiện nay, nội dung này đang được hướng dẫn tại Hướng dẫn 33/HD-VKSTC của Viện Kiểm sát nhân dân tối cao ngày 08/11/2022, tuy nhiên Hướng dẫn này không phải là văn bản quy phạm pháp luật nên không có giá trị pháp lý ràng buộc, và việc hướng

dẫn tại các văn bản riêng lẻ cũng gây khó khăn cho các doanh nghiệp trong việc tiếp cận và thực hiện.

Thứ ba, cần tăng cường giáo dục pháp luật và nâng cao nhận thức về quyền và trách nhiệm của cả hai bên trong việc ký kết, thực hiện và chấm dứt HĐLĐ.

Theo đó bản thân NLĐ phải chủ động tìm hiểu và phía NSDLĐ cũng nên ưu tiên tổ chức các buổi đào tạo pháp luật lao động, phổ biến và giải thích về các quy trình quy định nội bộ. Ngoài ra, các doanh nghiệp cần thúc đẩy việc đối thoại với NLĐ trên tinh thần hợp tác và tôn trọng lẫn nhau: doanh nghiệp cần đặt mục tiêu thương tôn pháp luật bởi một điều có thể thấy rất rõ là pháp luật hiện hành có xu hướng ưu ái hơn đối với NLĐ và khắt khe hơn đối với NSDLĐ, nếu NSDLĐ phớt lờ hay coi nhẹ những yêu cầu của pháp luật lao động, bản thân doanh nghiệp sẽ là bên chịu ảnh hưởng trực tiếp và nặng nề hơn cả, ngược lại, thực tiễn giải quyết tranh chấp đã chứng minh NLĐ không nên lạm dụng việc kiện tụng mà phải tìm hiểu kỹ căn cứ pháp lý, đã có nhiều vụ kiện mà những yêu cầu của NLĐ không được tòa án chấp nhận.

6. Kết luận

Thứ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội Lê Văn Thanh từng nhận định BLLĐ 2019 được thông qua là “dấu mốc quan trọng trên con đường hoàn thiện hệ thống pháp luật lao động của Việt Nam theo hướng hiện đại, phù hợp với nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế. Bộ luật đã tích hợp khá đầy đủ những nguyên tắc của các công ước lao động quốc tế, đặc biệt là các công ước cơ bản của ILO” [15]. Như vậy, Nhà nước đã tạo hành lang pháp thuận lợi nhằm xây dựng một môi trường lao động lành mạnh, đáp ứng các yêu cầu hội nhập quốc tế.

Nhìn từ góc độ pháp lý và thông qua quan sát thực tiễn, có thể thấy rằng quy định pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ khá hoàn thiện, tuy vậy vẫn còn một số nội dung cần quy định rõ hơn

để đảm bảo việc áp dụng thống nhất như tác giả đề xuất ở trên.

Ngoài ra, việc vẫn tồn tại nhiều tranh chấp phát sinh từ vấn đề này một phần cũng xuất phát từ bản chất nghiêm trọng của vấn đề vì việc chấm dứt HĐLĐ luôn ảnh hưởng nhiều đến quyền và lợi ích của các bên trong quan hệ lao động, một phần phản ánh việc tìm hiểu và quan tâm chưa thích đáng của các bên đến các quy định pháp luật. Việc tuân thủ pháp luật và thực thi pháp luật hiệu quả của các cá nhân, doanh nghiệp trên thực tế không chỉ mang lại lợi ích cho chính bản thân các cá nhân, doanh nghiệp mà còn góp phần tạo nên một môi trường đầu tư kinh doanh thu hút, hấp dẫn hơn.

Do đó, việc hoàn thiện pháp luật và việc tăng cường phổ biến, nâng cao kiến thức và ý thức chấp hành pháp luật là hai nhiệm vụ cân song song thực hiện để hướng tới một môi trường pháp lý, môi trường lao động, kinh doanh minh bạch và hiệu quả hơn.

Tài liệu tham khảo

- [1] N. D. V. Quang, Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động theo pháp luật lao động Việt Nam hiện nay, Luận văn Thạc sĩ Luật học, Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam, Học viện Khoa học Xã Hội, 2017.
- [2] T. L. Huân, N. M. Thương, Tác động của một số điểm mới nổi bật trong quy định của Bộ luật Lao động 2019 đến doanh nghiệp Việt Nam và định hướng áp dụng, Tạp chí Khoa học Pháp lý Việt Nam: Số 03 (142), 2021, tr. 48.
- [3] Đ. T. Chiến, Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động, Tạp chí Khoa học Pháp lý Việt Nam: Số 09 (130), 2019, tr. 52 - 53.
- [4] T. T. Nguyệt, Đơn phương chấm dứt hợp đồng và điểm mới trong Bộ luật Lao động 2019, Tạp chí Công thương, 01/08/2020: <https://tapchicongthuong.vn/don-phuong-cham-dut-hop-dong-va-diem-moi-trong-bo-luat-lao-dong-2019-73782.htm> (accessed on: May 10th, 2024).
- [5] N. H. Chí, Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động theo Bộ luật Lao động 2019, Tạp chí Luật học số 5/2021, tr. 3.
- [6] Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh, Giáo trình Luật lao động, Nhà xuất bản Hồng Đức, 2013, tr. 196.
- [7] Trường Đại học Luật Hà Nội, Giáo trình Luật lao động Việt Nam, Nhà xuất bản Công an nhân dân, Hà Nội, 2018, tr. 75.
- [8] P. T. T. Phương, Giải quyết tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo pháp luật Việt Nam từ thực tiễn xét xử của Tòa án nhân dân tại Thành phố Hồ Chí Minh, Luận án tiến sĩ luật học, Học viện Khoa học xã hội, 2019, tr. 29.
- [9] N. D. V. Quang, Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động theo pháp luật lao động Việt Nam hiện nay, Luận văn Thạc sĩ Luật học, Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam, Học viện Khoa học Xã Hội, 2017.
- [10] L. V. Khanh, Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động đối với người lao động quy định tại Bộ luật Lao động năm 2019, Tạp chí Tòa án nhân dân điện tử, 23/07/2021: <https://tapchitoaan.vn/quyen-don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong-cua-nguoi-su-dung-lao-dong-doi-voi-nguoi-lao-dong-quy-dinh-tai-bo-luat-lao-dong-nam-2019> (accessed on: May 10th, 2024).
- [11] Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, Bản án số 122/2023/LĐ-PT, ngày 07/02/2023, TP. Hồ Chí Minh, 2023.
- [12] Tòa án nhân dân cấp cao tại Đà Nẵng, Bản án số 01/2018/LĐ-PT, ngày 15/01/2018, TP. Đà Nẵng, 2018.
- [13] Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, Bản án số 161/2022/LĐ-PT, ngày 14/04/2022, TP. Hồ Chí Minh, 2022.
- [14] Tòa án nhân dân tỉnh Khánh Hòa, Bản án số: 01/2020/LĐ-PT, ngày 19/03/2020, tỉnh Khánh Hòa, 2020.
- [15] Tòa án nhân dân tỉnh Quảng Ninh, Bản án số 02/2021/LĐ-PT, ngày 09/09/2021, tỉnh Quảng Ninh, 2021.
- [16] Nhóm phóng viên, Toạ đàm Bộ luật Lao động 2019: Hiệu đề đảm bảo quyền lợi cho người lao động, Báo Lao động, 24/12/2020.