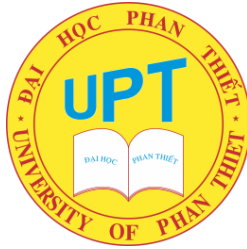


**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC PHAN THIẾT**



NGUYỄN THỊ KIM QUYÊN

**ĐỀ TÀI: ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG
LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG
THEO PHÁP LUẬT VIỆT NAM**

**ĐỀ ÁN TỐT NGHIỆP THẠC SĨ
LUẬT KINH TẾ**

Bình Thuận – 2025

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC PHAN THIẾT



NGUYỄN THỊ KIM QUYÊN

**ĐỀ TÀI: ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG
LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG
THEO PHÁP LUẬT VIỆT NAM**

CHUYÊN NGÀNH LUẬT KINH TẾ

MÃ SỐ: 8380107

ĐỀ ÁN TỐT NGHIỆP THẠC SĨ

1. NGƯỜI HƯỚNG DẪN: TS. NGUYỄN THỊ BÍCH
2. LỚP: MEL2
3. NGÀNH: LUẬT KINH TẾ
4. MÃ NGÀNH: 8380107

Bình Thuận – 2025

LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành đề án này, trước hết, tôi xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc đến Quý Thầy/Cô, các lãnh đạo, cán bộ hướng dẫn tại đơn vị thực tập, cùng các anh/chị học viên lớp MEL2 đã tận tình hỗ trợ, giúp đỡ tôi trong suốt thời gian vừa qua.

Tiếp đến, tôi xin gửi lời cảm ơn chân thành đến Ban Giám hiệu, Quý Thầy/Cô Trường Đại học Phan Thiết, những người đã tận tâm giảng dạy và truyền đạt cho tôi những kiến thức, kinh nghiệm quý báu. Đây chính là hành trang vô giá, giúp tôi nâng cao nhận thức và mở rộng hiểu biết trong suốt quá trình học tập tại giảng đường Đại học. Đặc biệt, tôi xin bày tỏ lòng tri ân sâu sắc đến Cô **TS. Nguyễn Thị Bích**, người đã tận tình hướng dẫn, góp ý và đồng hành cùng tôi trong quá trình thực hiện đề án tốt nghiệp này.

Dù đã rất cố gắng, nhưng do hạn chế về thời gian, kiến thức và kinh nghiệm, đề án không thể tránh khỏi những thiếu sót. Tôi rất mong nhận được sự thông cảm và đóng góp ý kiến quý báu từ Quý Thầy/Cô và các anh/chị được hoàn thiện hơn.

Cuối cùng, tôi xin kính chúc Quý Thầy/Cô luôn dồi dào sức khỏe, hạnh phúc và tiếp tục gặt hái nhiều thành công trong sự nghiệp trồng người cao quý. Đồng thời, tôi cũng xin kính chúc các anh/chị học viên lớp MEL2 luôn mạnh khỏe và đạt được nhiều thành công trong công việc cũng như cuộc sống.

Tôi xin chân thành cảm ơn !

Bình Thuận, ngày tháng năm 2025

Học viên

(Ký, ghi rõ họ và tên)

Nguyễn Thị Kim Quyên

LỜI CAM ĐOAN

Tôi tên: Nguyễn Thị Kim Quyên, MSSV: 2318380107010

Tôi xin cam đoan rằng đề án tốt nghiệp này là kết quả của toàn bộ quá trình tự nghiên cứu và hoàn thành của bản thân, được thực hiện dưới sự hướng dẫn tận tình của giảng viên hướng dẫn ***TS. Nguyễn Thị Bích***. Các vấn đề được trình bày trong đề án dựa trên kết quả nghiên cứu và tìm hiểu từ nhiều nguồn tài liệu khác nhau, bao gồm văn bản luật, giáo trình, các bài báo khoa học, các công trình nghiên cứu có liên quan đến đề tài.

Tôi cam kết rằng mọi nội dung trích dẫn trong đề án đều được ghi rõ nguồn gốc đầy đủ và được liệt kê trong Danh mục Tài liệu Tham khảo. Nếu có bất kỳ sai sót nào trong quá trình thực hiện hoặc nội dung trình bày, tôi xin hoàn toàn chịu trách nhiệm.

Bình Thuận, ngày tháng năm 2025
Học viên
(Ký, ghi rõ họ và tên)

Nguyễn Thị Kim Quyên

DANH MỤC VIẾT TẮT

STT	DIỄN GIẢI	TỪ VIẾT TẮT
1	Bộ luật lao động	BLLĐ
2	Doanh nghiệp	DN
3	Hợp đồng lao động	HĐLĐ
4	Tổ chức lao động quốc tế	ILO
5	Người lao động	NLĐ
6	Người sử dụng lao động	NSDLĐ
7	Tranh chấp lao động	TCLĐ
8	Ủy ban nhân dân	UBND
9	Quan hệ lao động	QHLĐ
10	Phương án sử dụng lao động	PASDLĐ
11	Tòa án nhân dân	TAND
12	Hội đồng trọng tài	HĐTT

MỤC LỤC

PHẦN MỞ ĐẦU	1
1. Lý do chọn đề tài.....	1
2. Tình hình nghiên cứu đề tài.....	3
3. Mục tiêu nghiên cứu của đề tài.....	6
4. Đối tượng nghiên cứu	6
5. Phạm vi nghiên cứu đề tài.....	7
6. Tổng quát về phương pháp thu thập thông tin.....	8
7. Ý nghĩa nghiên cứu	8
8. Kết cấu đề tài.....	9
CHƯƠNG 1: MỘT SỐ VẤN ĐỀ CƠ BẢN VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG	10
1.1. Khái niệm, đặc điểm đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động.....	10
1.1.1. Khái niệm đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động.....	10
1.1.2. Đặc điểm đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động.....	13
1.2. Pháp luật quốc tế về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động.....	14
1.2.1. Quy định của Tổ chức lao động quốc tế (ILO) về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động	14
1.2.2. Pháp luật của một số quốc gia về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động.....	16
1.3. Quy định pháp luật lao động Việt Nam về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động.....	19
1.3.1. Căn cứ và thủ tục đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động.....	19
1.3.2. Thủ tục đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động....	33
1.3.3. Hậu quả pháp lý khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.....	40
1.3.4. Giải quyết tranh chấp khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động	46
KẾT LUẬN CHƯƠNG 1	50
CHƯƠNG 2: THỰC TIỄN ÁP DỤNG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG	52
2.1. Thực tiễn áp dụng các quy định về căn cứ để người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.....	52
2.1.1. Đối với căn cứ người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động	52

2.1.2. Đối với căn cứ do sự kiện bất khả kháng (<i>Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, dịch họa hoặc di dời, thu hẹp sản xuất kinh doanh</i>)	55
2.1.3. Đối với căn cứ NLD tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên.....	57
2.1.4. Đối với căn cứ NLD cung cấp không trung thực thông tin theo quy định khi giao kết HĐLĐ.....	60
2.1.5. Đối với căn cứ trường hợp chấm dứt HĐLĐ do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế.....	63
2.2. Thực tiễn áp dụng quy định về trình tự, thủ tục đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động.....	65
2.3. Thực tiễn áp dụng các quy định về hậu quả pháp lý khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.....	73
KẾT LUẬN CHƯƠNG 2	80
CHƯƠNG 3: MỘT SỐ KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG	81
3.1. Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động.....	81
3.2. Giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động	85
3.2.1. Hoàn thiện quy định về vai trò của tổ chức đại diện NLD và NSDLĐ trong quan hệ lao động.....	85
3.2.2. Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động	85
3.2.3. Tăng cường giám sát, thanh tra và xử lý vi phạm pháp luật lao động	86
3.2.4. Nâng cao nhận thức và ý thức tuân thủ pháp luật lao động	87
3.2.5. Nâng cao hiệu quả trong công tác xét xử và giải quyết tranh chấp lao động.....	88
KẾT LUẬN CHƯƠNG 3	90
KẾT LUẬN	91
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	92
PHỤ LỤC	97

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Trong bối cảnh toàn cầu hóa, việc đảm bảo quyền bình đẳng và tự do trong giao kết các loại hợp đồng, đặc biệt là hợp đồng lao động (HĐLĐ), đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy quá trình phát triển và hội nhập của đất nước. Tuy nhiên, trong bất kỳ hệ thống kinh tế nào, sự can thiệp của Nhà nước thông qua pháp luật là cần thiết để giải quyết những vấn đề mà cơ chế kinh tế tự thân không thể khắc phục được. Trong đó, điều chỉnh bằng pháp luật đối với hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ của người sử dụng lao động (NSDLĐ) là yêu cầu mang tính khách quan và cần thiết. Nhà nước cần xây dựng khung pháp lý nhằm hạn chế các tác động tiêu cực từ việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ đối với người lao động (NLĐ), đồng thời đảm bảo sự ổn định, cân bằng trong quá trình sử dụng lao động của các Doanh nghiệp (DN).

Việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ từ một phía bởi NSDLĐ, dù có thể mang lại những lợi ích tích cực nhất định như: Tối ưu hóa nguồn nhân lực, thúc đẩy quá trình sàng lọc NLĐ, hỗ trợ NSDLĐ trong trường hợp điều kiện kinh doanh khó khăn... Nhưng những hệ lụy này vẫn tiềm ẩn nhiều rủi ro, có thể gây thiệt hại đối với NLĐ và ảnh hưởng tiêu cực đến xã hội, đặc biệt là trong các trường hợp chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

Nhận thức rõ được tầm quan trọng của việc điều chỉnh quan hệ lao động (QHLĐ) trong những ngày đầu thành lập đất nước vào năm 1945. Sau đó được xây dựng hoàn thiện qua các thời kỳ xây dựng đất nước từ 1945 cho tới 1994. Bộ luật lao động (BLLĐ) đầu tiên của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam được ban hành ngày 23/6/1994, có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/1995, đánh dấu một bước ngoặt quan trọng trong việc bảo vệ quyền và lợi ích của NSDLĐ và NLĐ. Tuy nhiên, trước sự phát triển nhanh chóng của nền kinh tế, các nhu cầu mới xuất hiện, dẫn đến việc Bộ luật này tiếp tục nghiên cứu sửa đổi, bổ sung qua 03 lần vào các năm 2002, 2006 và 2007, nhằm thể chế hóa quan điểm của Đảng về xây dựng một QHLĐ hài hòa, ổn định và tiến bộ.

Sau hơn một thập kỷ thực thi, BLLĐ 1994 cơ bản đã đi vào thực tiễn cuộc sống, tạo ra hành lang pháp lý cho các chủ thể thiết lập QHLĐ, đồng thời góp phần bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ và NSDLĐ, điều chỉnh hợp lý QHLĐ cùng các quan hệ xã hội khác, đáp ứng yêu cầu thực tiễn. Tuy nhiên qua thời gian, với sự thay đổi

của tình hình kinh tế - xã hội của đất nước và sự biến động của thị trường lao động, đòi hỏi BLLĐ cần phải hoàn thiện hơn. Kết quả, BLLĐ 2012 được Quốc hội khóa XIII, kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 18/6/2012 và có hiệu lực thi hành kể từ 01/5/2013, đã khắc phục nhiều điểm hạn chế của BLLĐ 1994.

Tuy nhiên, trải qua nhiều năm hình thành và áp dụng vào thực tiễn, BLLĐ 2012 đã và đang bộc lộ nhiều bất cập, gây khó khăn cho việc áp dụng pháp luật. Để phù hợp với tốc độ phát triển kinh tế và nâng cao vai trò quản lý của Nhà nước, theo Nghị quyết số 57/2018/QH14 ngày 08/6/2018 của Quốc hội khóa XIV, Dự án BLLĐ (sửa đổi) được trình Quốc hội xem xét, cho ý kiến vào kỳ họp thứ 7. Ngày 20/11/2019, tại kỳ họp thứ 8 Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIV đã thông qua Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 với số phiếu biểu quyết tán thành là 90,06%. Bộ luật này hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/01/2021, thay thế BLLĐ số 10/2012/QH13.

Nhìn chung, Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) nhìn nhận BLLĐ 2019 của Việt Nam là một bước tiến quan trọng, với những điều chỉnh có tiềm năng nâng cao đáng kể tình hình việc làm và QHLD trong nước. Những thay đổi này không chỉ giúp ổn định các mối QHLD trong xã hội mà còn tạo ra nền tảng vững chắc cho quá trình hội nhập quốc tế và thúc đẩy thương mại công bằng. Có thể khẳng định rằng, lần sửa đổi BLLĐ này đã mang lại nhiều đổi mới mang tính bước ngoặt. Đáng chú ý, luật đã trao quyền cho NLĐ được thành lập hay tham gia một tổ chức đại diện do họ lựa chọn, mở rộng phạm vi bảo vệ tới những NLĐ được tuyển dụng nhưng không được ký hợp đồng bằng văn bản. Những điểm tiến bộ được thể hiện ở những định nghĩa mới về phân biệt đối xử và quấy rối, cũng như đưa ra hướng dẫn chi tiết về cưỡng bức lao động và lao động chưa thành niên... Tuy nhiên, sau thời gian áp dụng, BLLĐ đã bộc lộ một số điểm chưa hợp lý trong bối cảnh hội nhập thương mại và sự phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam hiện nay. Những bất cập này gây ra khó khăn trong quá trình thực thi pháp luật, đặc biệt là về vấn đề đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ. Do đó, đòi hỏi cần có sự điều chỉnh và hoàn thiện pháp luật để phù hợp với yêu cầu phát triển chung của xã hội.

Xuất phát từ những lý do trên, tác giả đã quyết định chọn đề tài “*Đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ theo pháp luật lao động Việt Nam*” cho đề án của tác giả. Mục tiêu nghiên cứu và làm sáng tỏ các vấn đề lý luận, cũng như các quy định pháp luật liên quan đến việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ qua thực tiễn áp dụng. Từ đó,

tác giả mong muốn nhận diện những hạn chế trong các quy định hiện hành và đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về vấn đề này, đặc biệt là đối cới quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ. Đây chính là lý do tác giả đã lựa chọn đề tài này để nghiên cứu.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Thông qua quá trình nghiên cứu và tìm hiểu, tác giả nhận thấy có một số công trình nghiên cứu liên quan đến vấn đề đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ, bao gồm:

- Về sách chuyên khảo, giáo trình:

Trường Đại học Luật thành phố Hồ Chí Minh (2022), Giáo trình Luật lao động, Nxb Hồng Đức - Hội luật gia Việt Nam. Giáo trình đã khái quát một cách đầy đủ nhất hầu hết những vấn đề liên quan đến pháp luật lao động, trong đó có cả đơn phương chấm dứt HĐLĐ lao động của NSDLĐ. Tuy nhiên, giáo trình chỉ dừng lại ở việc phân tích các điều luật, quy định liên quan đến đề tài nghiên cứu, chưa đi sâu vào phân tích ưu, nhược điểm của quy định pháp luật cũng như thực tiễn áp dụng pháp luật.

Trường Đại học Luật Hà Nội (2020), Giáo trình Luật Lao động Việt Nam, Nxb Công an nhân dân. Giáo trình của Trường Đại học Luật Hà Nội cũng đưa ra một cái nhìn khái quát, tổng thể về tất cả các khía cạnh của pháp luật lao động nói chung về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ nói riêng. Những phân tích này giúp rất nhiều trong quá trình hoàn thành luận văn, đặc biệt là ở Chương 2, khi luận văn cũng tiến hành phân tích quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ.

Nguyễn Hữu Chí, Nguyễn Văn Bình, chủ biên, bình luận khoa học BLLĐ 2019, Nxb Tư pháp. Sách chuyên khảo phân tích nội dung của từng điều luật trong BLLĐ mới. Đặc biệt, khi đề cập đến những điều luật có sự sửa đổi, bổ sung so với BLLĐ 2012, sách chuyên khảo còn giải thích nguyên nhân có sự thay đổi và những điểm mới, tiến bộ của bộ luật 2019 với các văn bản pháp luật đã hết hiệu lực. Sự so sánh một số điều luật của sách chuyên khảo đóng vai trò không nhỏ trong việc hoàn thành luận văn, cụ thể là những phần mà luận văn tiến hành so sánh quy định pháp luật của BLLĐ 2019 và BLLĐ 2012.

- Về luận văn, luận án:

Hồ Đức Diệp (2020), Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động qua thực tiễn tại thành phố Hồ Chí Minh, Luận văn Thạc sĩ luật học. Công trình làm rõ cơ sở pháp lý về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ, phân tích thực tiễn áp dụng tại thành phố Hồ Chí Minh, chỉ ra những hạn chế và đề xuất giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật.

Nguyễn Trọng Nghĩa (2020), Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động từ thực tiễn tại tỉnh Lạng Sơn, Luận văn Thạc sĩ luật học. Luận văn tập trung phân tích quy định pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ, đánh giá thực trạng áp dụng tại tỉnh Lạng Sơn, đồng thời đề xuất giải pháp khắc phục bất cập nhằm đảm bảo quyền lợi cho các bên trong QHLD.

Huỳnh Ngọc Thắng (2021), Thực tiễn áp dụng pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động trên địa bàn tỉnh Bình Định, Luận văn Thạc sĩ luật học. Công trình nghiên cứu thực trạng thực thi pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ tại Bình Định, chỉ ra những bất cập trong thực tế áp dụng, qua đó đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi.

Nguyễn Trần Thùy Vân (2023), Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động theo pháp luật lao động Việt Nam, Luận văn Thạc sĩ luật học. Đây là một công trình nghiên cứu sâu, có nhiều giá trị tham khảo đối với các đề tài liên quan sau này. Đề tài có phạm vi nghiên cứu khá rộng, bao gồm cả pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ & NSDLĐ. Luận văn tập trung phân tích các quy định của pháp luật lao động hiện hành về đơn phương chấm dứt HĐLĐ, đánh giá thực tiễn áp dụng và đề xuất giải pháp nhằm bảo đảm sự cân bằng quyền lợi giữa NLĐ và NSDLĐ.

Mạch Nguyễn Duy Thanh (2023), Pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động từ thực tiễn tại tỉnh Bình Dương, Luận văn Thạc sĩ luật học. Tác giả đã đưa ra một số vấn đề lý luận về đơn phương chấm dứt HĐLĐ và quy định pháp luật về NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ; Những vướng mắc của quy định pháp luật về NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ và hướng hoàn thiện. Về cơ bản, tác giả đã giải quyết được những câu hỏi mà đề tài nghiên cứu đã đặt ra, là hạn chế, bất cập trong quy định pháp luật về NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ và hướng

giải quyết hoàn thiện nhằm nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật lao động trong thực tiễn.

- Về bài báo, tạp chí:

Bài viết “Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động trong trường hợp tổ chức lại Doanh nghiệp, hợp tác xã và những vấn đề đặt ra trong thực tiễn áp dụng” của Lê Văn Đức (2019).

Bài viết “Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo Bộ luật lao động 2019 và một số vấn đề đặt ra” của tác giả Nguyễn Thị Phương Thủy (2021).

Bài viết “Nhằm lần một số quy định về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động” của tác giả Trần Văn Từ (2021).

Bài viết “Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động theo BLLĐ 2019” của tác giả Phùng Văn Trường (2021).

Bài viết “Bàn về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động theo quy định của Bộ luật Lao động 2019” của tác giả Lê Thảo Nguyên (2023).

Mặc dù đã có nhiều đề tài, luận văn, bài viết và sách chuyên khảo bàn về vấn đề đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ, phần lớn các nghiên cứu đều được thực hiện dựa trên BLLĐ năm 2012. Một số bài viết gần đây đã bắt đầu nghiên cứu theo BLLĐ năm 2019, tuy nhiên, do luật này mới có hiệu lực, nên số lượng các công trình dựa trên nền tảng pháp lý mới còn khá hạn chế. Chính vì vậy, tác giả mong muốn đóng góp kiến thức của mình để cung cấp một góc nhìn chuyên sâu hơn về vấn đề đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ trong bối cảnh pháp luật hiện nay.

Hầu hết, các tài liệu đã cung cấp thông tin khá đầy đủ và toàn diện về khái niệm, cấu trúc pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ. Bên cạnh đó, nhiều công trình cũng đã đề cập đến việc thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ. Do đó, đề tài kế thừa những thành quả nghiên cứu trước, làm nền tảng cho việc tiếp tục nghiên cứu lý luận và thực tiễn. Ngoài ra, một số tài liệu đã đề cập đến kinh nghiệm về xây dựng và thực hiện pháp luật đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ. Đây là những kết quả nghiên cứu quý báu, giúp tác giả nhìn nhận một cách đúng đắn và đưa ra đề xuất kiến nghị phù hợp cho việc hoàn thiện pháp luật tại Việt Nam. Bên cạnh

đó, tác giả hy vọng sự đóng góp kiến thức của mình để cung cấp một góc nhìn chuyên sâu hơn về vấn đề đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ trong bối cảnh pháp luật hiện nay.

3. Mục tiêu nghiên cứu của đề tài

3.1. Mục tiêu tổng quát của đề tài

Mục tiêu tổng quát của đề tài là nghiên cứu một cách toàn diện, sâu sắc và có hệ thống về một số vấn đề lý luận liên quan đến việc NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo pháp luật Việt Nam. Trên cơ sở lý luận đã được nghiên cứu, đề tài tập trung phân tích thực trạng thực thi pháp luật về việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ theo quy định của pháp luật lao động Việt Nam. Qua việc xác định các điểm bất cập và những vấn đề chưa phù hợp với thực tiễn hiện nay so với các quy định pháp luật hiện hành. Đề án đưa ra một số kiến nghị và giải pháp nhằm hoàn thiện các quy định pháp luật liên quan đến việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ. Hướng đến mục tiêu là bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ và NLĐ, góp phần nâng cao hiệu quả và đảm bảo công bằng về quyền và lợi ích hợp pháp trong QHLD.

3.2. Mục tiêu cụ thể của đề tài

Để đạt được mục tiêu tổng quát nêu trên, tác giả đặt ra các nghiên cứu cụ thể như sau:

- **Thứ nhất**, làm rõ các lý luận, quy định pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ.

- **Thứ hai**, phân tích thực tiễn và những bất cập trong việc áp dụng pháp luật lao động hiện hành về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ.

- **Thứ ba**, đưa ra một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp HĐLĐ của NSDLĐ theo pháp luật Việt Nam hiện nay.

4. Đối tượng nghiên cứu

Hệ thống các văn bản pháp luật hiện hành liên quan đến HĐLĐ, bao gồm quy định về giao kết, chấm dứt HĐLĐ nói chung và đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ nói riêng.

Thực trạng pháp luật Việt Nam về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ về những bất cập, hạn chế trong quy định pháp luật hiện hành và những vấn đề phát sinh trong quá trình áp dụng thực tiễn.

5. Phạm vi nghiên cứu đề tài

Đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ theo pháp luật Việt Nam là đề tài nghiên cứu khái quát và phức tạp. Tuy nhiên, trong phạm vi nghiên cứu của đề tài này tác giả giới hạn như sau:

- Về pháp luật: Đề án chỉ tập trung nghiên cứu các quy định pháp luật trong BLLĐ 2019. Tuy nhiên, để làm rõ một số vấn đề cần nghiên cứu, đạt được mục tiêu nghiên cứu, đề án có thể đề cập đến quy định trong BLLĐ 2012 và một số văn bản quy phạm pháp luật có liên quan;

- Về nội dung: Đề án chỉ tập trung nghiên cứu khía cạnh liên quan đến đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ được quy định tại Điều 36, Điều 42 và Điều 43 của BLLĐ 2019. Đặc biệt, đề án không đi sâu vào các vấn đề liên quan đến sa thải, bởi về bản chất, sa thải là một hình thức xử lý kỷ luật do NLĐ có hành vi vi phạm nghiêm trọng, gây thiệt hại cho NSDLĐ và xã hội. Trong khi đó, đơn phương chấm dứt HĐLĐ là quyền lựa chọn của NSDLĐ trong một số trường hợp nhất định, không bị ràng buộc bởi hành vi vi phạm của NLĐ. Do đó, sa thải không thuộc phạm vi nghiên cứu của đề án này.

- Về Không gian: Đề án tập trung nghiên cứu trong phạm vi lãnh thổ Việt Nam, xem xét và phân tích các quy định của pháp luật Việt Nam về vấn đề đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ. Ngoài ra, trong một số trường hợp cần thiết, đề án có thể tham khảo thêm kinh nghiệm từ pháp luật lao động của một số quốc gia trên thế giới để đưa ra những nhận xét, đánh giá và đề xuất phù hợp với điều kiện thực tiễn tại Việt Nam.

- Về Thời gian: Đề án chủ yếu nghiên cứu các quy định pháp luật hiện hành, đặc biệt là BLLĐ 2019. Tuy nhiên, để có cái nhìn toàn diện hơn, đề án cũng xem xét một số quy định pháp luật lao động trước đây, cụ thể là BLLĐ 2012, nhằm phân tích sự thay đổi và phát triển của pháp luật về vấn đề này. Đồng thời, nghiên cứu cũng sẽ cập nhật các thông tin và tình hình thực tiễn áp dụng pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ trong những năm gần đây.

6. Tổng quát về phương pháp thu thập thông tin

Để làm rõ nội dung đề tài cần nghiên cứu, tác giả sử dụng kết hợp nhiều phương pháp nghiên cứu khác nhau phù hợp của từng vấn đề, nhưng tập trung nhiều vào các phương pháp như phương pháp chứng minh, phân tích, so sánh, tổng hợp, bình luận nhằm chỉ rõ đối tượng được nghiên cứu, tìm ra điểm bất cập và đưa ra hướng hoàn thiện. Bên cạnh đó, đề tài cũng sẽ kết hợp với một vài phương pháp nghiên cứu khác như phương pháp logic, phương pháp liệt kê, phương pháp lịch sử,... Những phương pháp này sẽ luân phiên được sử dụng trong các phần của đề án một cách hợp lý và khoa học nhất, cụ thể:

Chương I: Tác giả chủ yếu sử dụng phương pháp phân tích, tổng hợp và diễn giải mục đích làm rõ nội dung quy định pháp luật hiện hành. Cụ thể, các phương pháp này được sử dụng chủ yếu khi đề cập đến khái niệm, đặc điểm, ý nghĩa, nội dung của việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ.

Chương II và III: Tác giả sử dụng phương pháp thống kê, phân tích, đối sánh, liệt kê và phương pháp tổng hợp và đánh giá thực trạng các quy định của pháp luật hiện hành. Đồng thời, trong chương này, tác giả cũng sử dụng phương pháp nêu trên để điều tra thực tiễn làm rõ thực trạng thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ. Bên cạnh đó, đưa ra các số liệu, vụ việc cụ thể, chỉ ra sự thay đổi của các quy phạm pháp luật trong giai đoạn nghiên cứu gắn liền với thực tiễn áp dụng pháp luật. Từ đó có sự đối sánh những điểm mới tiến bộ hơn của pháp luật, và những hạn chế còn tồn tại gây khó khăn trong việc giải quyết tranh chấp đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ. Ngoài ra, tác giả sử dụng phương pháp quy nạp, tổng hợp, diễn giải, đối chiếu, logic và phân tích khi xem xét, đánh giá đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ, các biện pháp nhằm thực thi có hiệu quả quy định pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ theo pháp luật Việt Nam.

7. Ý nghĩa nghiên cứu

Ý nghĩa khoa học: Đề án đã hệ thống hóa và góp phần làm sáng tỏ thêm một số vấn đề lý luận cơ bản về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ, đánh giá một cách tương đối toàn diện thực trạng pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ.

Đồng thời, đưa ra một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ.

Ý nghĩa ứng dụng: Đề án có thể làm tài liệu tham khảo trong nghiên cứu cho các cơ quan quản lý Nhà nước, xây dựng pháp luật, người làm công tác nghiên cứu khoa học pháp lý, học tập của sinh viên, học viên chuyên ngành Luật, giảng viên giảng dạy chuyên ngành và không chuyên ngành Luật. Ngoài ra, đề án còn có thể cung cấp kiến thức cho NSDLĐ và NLĐ có thể tham khảo trong quá trình thực hiện, giải quyết tranh chấp phát sinh trong các quan hệ lao động về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Kết cấu của đề tài

8. Kết cấu đề tài

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, nội dung của đề tài thực tập tốt nghiệp gồm 03 Chương, cụ thể:

Chương 1: Một số vấn đề cơ bản về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động.

Chương 2: Thực tiễn áp dụng pháp luật lao động về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động.

Chương 3: Một số Kiến nghị hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động.

CHƯƠNG 1: MỘT SỐ VẤN ĐỀ CƠ BẢN VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

1.1. Khái niệm, đặc điểm đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động

1.1.1. Khái niệm đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động

1.1.1.1. Khái niệm chấm dứt hợp đồng lao động

Để thiết lập QHLD giữa NLĐ và NSDLĐ, cần có một phương thức pháp lý cụ thể và phương thức đó chính là HĐLĐ. Có thể hiểu rằng, HĐLĐ vô cùng quan trọng, không thể thiếu trong đời sống kinh tế - xã hội. Hợp đồng này được xem như một “*Lá chắn*” bảo vệ quyền lợi của NLĐ và NSDLĐ.

HĐLĐ đóng vai trò là “*Khung pháp lý*” vững chắc, quy định rõ ràng quyền và nghĩa vụ của các bên, từ đó đảm bảo sự công bằng và minh bạch trong quá trình làm việc. Hơn nữa, HĐLĐ không chỉ là công cụ hiện hữu giúp các DN, cơ quan, tổ chức và cá nhân tuyển dụng lao động phù hợp. Đồng thời, HĐLĐ là nền tảng pháp lý cơ bản cho công dân thực hiện quyền làm việc, tự do lựa chọn và thay đổi nơi làm việc. Thông qua HĐLĐ, quyền và nghĩa vụ của các bên trong QHLD giữa NLĐ và NSDLĐ được thiết lập và xác định một cách rõ ràng. Đặc biệt, HĐLĐ quy định trách nhiệm thực hiện hợp đồng và bảo đảm quyền lợi của NLĐ, thường là bên yếu thế trong QHLD. Khi xảy ra tranh chấp lao động (TCLĐ) cá nhân, HĐLĐ được coi là căn cứ pháp lý quan trọng để giải quyết tranh chấp. Bên cạnh đó, đối với quản lý Nhà nước, HĐLĐ là công cụ quan trọng để quản lý và điều tiết nguồn nhân lực trong các DN.

Cụ thể, theo pháp luật Việt Nam hiện hành, HĐLĐ được quy định tại Điều 13 BLLĐ năm 2019 khá đầy đủ và rõ ràng: “*HĐLĐ là sự thỏa thuận giữa NLĐ và NSDLĐ 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 có nội dung thể hiện việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là HĐLĐ*”. Như vậy, có thể hiểu HĐLĐ là hình thức pháp lý cơ bản và chủ yếu làm phát sinh quan hệ pháp luật lao động trong nền kinh tế thị trường. Bản chất của HĐLĐ là sự thỏa thuận giữa một bên là NSDLĐ có nhu cầu “*mua sức lao động*” với NLĐ có nhu cầu về việc làm. NLĐ cam kết tự nguyện làm việc cho NSDLĐ và chịu sự quản lý của NSDLĐ để có thu nhập. Song song đó, tồn tại sự ràng buộc về

mặt pháp lý giữa các bên. Chính sự ràng buộc này là điều kiện cốt yếu để pháp luật bảo đảm và bảo vệ quyền lợi của NLĐ lẫn NSDLĐ trong quá trình xác lập, duy trì và chấm dứt mối quan hệ lao động. Để đạt được mục tiêu của mình, các bên trong quan hệ lao động tự nguyện thoả thuận để hình thành nên HĐLĐ, nhưng cũng chính vì mục tiêu đó mà việc chấm dứt quan hệ hợp đồng có thể xảy ra trong những trường hợp khác nhau, dựa trên nhiều căn cứ khác nhau.

Việc xác định quan hệ lao động, dù thường được thiết lập với tính bền vững, nhưng không phải là một mối quan hệ “*Vĩnh cửu*”, nên có thể bị chấm dứt dựa trên các căn cứ khác nhau. Trong số đó, hình thức đơn phương chấm dứt HĐLĐ là một hình thức phổ biến nhất. Quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ được pháp luật trao cho NLĐ và NSDLĐ như một công cụ bảo vệ quyền lợi hiệu quả, giúp họ chủ động hơn trong quyết định của mình khi gặp phải những tình huống không thể tiếp tục duy trì quan hệ lao động.

Hiện nay, đã có nhiều quan điểm và cách thức hiểu khác nhau về khái niệm chấm dứt HĐLĐ. Về mặt thuật ngữ luật học, khái niệm chấm dứt HĐLĐ là “*Sự kiện pháp lý mà một hoặc cả hai bên không tiếp tục thực hiện HĐLĐ chấm dứt quyền và nghĩa vụ hai bên đã thỏa thuận trong HĐLĐ*¹”. Theo giáo trình Luật Lao động của Trường Đại học Luật Hà Nội, định nghĩa là “*Chấm dứt HĐLĐ là một sự kiện pháp lý mà một hoặc cả hai bên không tiếp tục thực hiện HĐLĐ, chấm dứt quyền và nghĩa vụ của cả hai bên đã thỏa thuận trong HĐLĐ*²”. Đáng chú ý, khái niệm chấm dứt HĐLĐ hiện nay chưa được đề cập một cách trực tiếp trong các văn bản pháp luật Lao động Việt Nam. Tuy nhiên, căn cứ vào khái niệm HĐLĐ trong BLLĐ và các khái niệm nêu trên, có thể hiểu: “*Chấm dứt HĐLĐ là việc NSDLĐ và NLĐ hoặc một trong hai bên chủ thể của quan hệ lao động không thể tiếp tục thực hiện HĐLĐ, chấm dứt toàn bộ quyền và nghĩa vụ các bên đã thỏa thuận với nhau trong HĐLĐ*”.

Chấm dứt HĐLĐ là một sự kiện pháp lý mang ý nghĩa quan trọng, bởi nó không chỉ đánh dấu sự kết thúc của một QHLD mà còn kéo theo những hệ lụy đáng kể. Đối với NLĐ, việc chấm dứt HĐLĐ có thể ảnh hưởng trực tiếp đến việc làm, thu nhập và

¹ Trường Đại học Luật Hà Nội (1999), Từ điển giải thích thuật ngữ luật học (Luật lao động, Luật Đất đai, Tư pháp Quốc tế), Nxb. Công an nhân dân, Hà Nội, tr.93.

² Trường Đại học Luật Hà Nội (2018), Giáo trình Luật Lao động Việt Nam, Nxb. Công an nhân dân, tr.260.

cuộc sống. Tương tự, đối với NSDLĐ, sự kiện này cũng gây thiệt hại đáng kể, bao gồm tổn thất về nguồn nhân lực và gián đoạn trong hoạt động sản xuất kinh doanh.

Có nhiều căn cứ pháp lý dẫn đến việc chấm dứt HĐLĐ giữa các bên, chẳng hạn như: (1) Đương nhiên chấm dứt HĐLĐ - Do sự xuất hiện của sự kiện pháp lý được pháp luật công nhận; (2) Chấm dứt theo sự thỏa thuận của các bên; (3) Đơn phương HĐLĐ của một bên - Khi một trong hai bên đưa ra quyết định chấm dứt HĐLĐ mà không có sự đồng thuận của bên còn lại. Trong đó, hình thức đơn phương chấm dứt HĐLĐ đặc biệt phức tạp bởi tính chất phụ thuộc vào ý chí chủ quan của một bên. Điều này dễ dàng dẫn đến những mâu thuẫn hoặc tranh chấp pháp lý, khi quyền và nghĩa vụ của các bên không được thực hiện hoặc bị vi phạm. Hệ quả của hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ có thể được phân loại thành hợp pháp hoặc bất hợp pháp, tùy thuộc vào việc tuân thủ các quy định của pháp luật Lao động.

1.1.1.2. Khái niệm đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động

Đơn phương chấm dứt HĐLĐ là vấn đề phức tạp và thường xuyên là nguyên nhân dẫn đến những bất đồng, mâu thuẫn giữa các bên trong QHLD. Theo đó, một bên chủ thể trong QHLD tự ý chấm dứt HĐLĐ mà không cần có sự thỏa thuận hoặc đồng ý từ bên còn lại. Hành động này, dù xuất phát từ phía NLĐ hay NSDLĐ, đều có thể kéo theo những hệ lụy đáng kể. Cụ thể, đối với NLĐ việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ có thể làm ảnh hưởng nghiêm trọng đến việc làm, thu nhập và cuộc sống, không chỉ của bản thân họ mà còn của gia đình. Trong khi đó, đối với NSDLĐ, hành vi này có thể gây xáo trộn trong hoạt động tổ chức sản xuất, kinh doanh, làm ảnh hưởng đến nguồn nhân lực và lợi ích kinh tế của DN.

Do tính chất quan trọng và mức độ phức tạp của hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, BLLĐ đã quy định rất chặt chẽ về các vấn đề liên quan, bao gồm căn cứ pháp lý, thủ tục thực hiện, quyền lợi, nghĩa vụ và trách nhiệm của các bên. Như vậy, theo quan điểm pháp lý, đơn phương chấm dứt HĐLĐ được hiểu là *“Một hành vi pháp lý trong đó thể hiện ý chí của một bên chủ thể nhằm chấm dứt quan hệ lao động với bên kia. Ý chí này được biểu hiện ra bên ngoài dưới một hình thức nhất định và phải được truyền đạt tới chủ thể đối tác mà không cần thiết phải được chủ thể đó chấp nhận”*

Hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ có thể xảy ra trong 02 trường hợp, cụ thể: (1) Đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật - Khi hành vi được thực hiện dựa trên căn cứ hợp pháp và tuân thủ đầy đủ thủ tục theo quy định; (2) Đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật - Khi hành vi không đáp ứng các điều kiện hoặc vi phạm quy trình, thủ tục được pháp luật lao động quy định. Việc đánh giá về tính hợp pháp của hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, cần phụ thuộc vào 02 yếu tố cơ bản: (1) Thứ nhất, lý do của việc chấm dứt HĐLĐ; (2) Thứ hai, thủ tục chấm dứt HĐLĐ³. Việc xác định tính hợp pháp của hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ sẽ giúp đánh giá được NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ hay không. Nói cách khác, nếu hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ tuân thủ đúng quy định của pháp luật, tức là thuộc trường hợp pháp luật cho phép chấm dứt HĐLĐ thì NSDLĐ được xem là có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Ngược lại, nếu hành vi đó trái pháp luật, không thỏa mãn lý do chấm dứt HĐLĐ và thủ tục chấm dứt HĐLĐ theo quy định của pháp luật Lao động, thì hành vi đó không thể trở thành quyền của NSDLĐ, mà chỉ đơn giản là một hành vi pháp lý đơn phương, dẫn đến hệ quả là HĐLĐ chấm dứt. Một số bài viết đưa ra quan điểm dường như đồng ý và nhận định rằng “*Đơn phương chấm dứt HĐLĐ là quyền của NSDLĐ*”. Tuy nhiên, tác giả cho rằng khẳng định này không chính xác. Vì đơn phương chấm dứt HĐLĐ chỉ có thể trở thành quyền nếu hành vi đó đáp ứng đầy đủ các điều kiện về căn cứ, quy trình, thủ tục theo quy định của pháp luật. Vì vậy, không thể đánh đồng “*Đơn phương chấm dứt HĐLĐ*” với “*Quyền của NSDLĐ*”. Đây là hai khái niệm riêng biệt, cần được xem xét trong từng trường hợp cụ thể để tránh gây nhầm lẫn hoặc áp dụng sai quy định pháp luật.

1.1.2. Đặc điểm đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động

- **Thứ nhất**, đơn phương chấm dứt HĐLĐ là quyền của NSDLĐ. NSDLĐ là một trong các chủ thể của hợp đồng, có những nghĩa vụ và quyền được quy định bởi pháp luật. Quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ được pháp luật ghi nhận và bảo vệ. Khi NLĐ thực hiện không đúng nghĩa vụ hoặc vi phạm HĐLĐ đã ký trước đó,

³ Phạm Thị Thùy Dương (2021), “Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và hệ lụy pháp lý”, Tạp chí Luật sư Việt Nam, số 1+2, tr. 43.

NSDLĐ có thể thông báo chấm dứt HĐLĐ để hạn chế xảy ra thiệt hại, chủ động bảo vệ quyền lợi hợp pháp của mình.

- **Thứ hai**, đơn phương chấm dứt HĐLĐ được thực hiện khi HĐLĐ còn thời hạn và làm chấm dứt quyền và nghĩa vụ, công việc mà các bên đã thỏa thuận ký kết trước đó. Khi tham gia ký kết HĐLĐ, các bên thỏa thuận về công việc và thời hạn thực hiện HĐLĐ, các bên trong QHĐ sẽ không thể chấm dứt HĐLĐ tùy ý khi chưa đến hạn đã giao kết hoặc chưa hoàn thành công việc đã trao đổi trước đó. Trong khi đó, nếu đơn phương chấm dứt HĐLĐ, các bên sẽ không còn bị ràng buộc về thời gian và công việc như đã thỏa thuận, chấm dứt sự ràng buộc pháp lý theo ý chí của NSDLĐ. Khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn, các vấn đề về nghĩa vụ các bên cũng sẽ chấm dứt trước thời hạn đã thỏa thuận trước đó.

- **Thứ ba**, đơn phương chấm dứt HĐLĐ là hành vi thể hiện ý chí chủ quan của NSDLĐ mà không có sự thỏa thuận hay tham gia của NLĐ. Hành vi đơn phương này sẽ làm chấm dứt QHĐ giữa các bên, chấm dứt HĐLĐ mà các bên đã giao kết không phụ thuộc vào ý chí của bên còn lại. NSDLĐ thực hiện quyền này để bảo vệ quyền lợi của mình, sẽ phải thực hiện thông báo cho NLĐ biết và không cần có ý kiến của NLĐ để quyết định chấm dứt HĐLĐ. Tuy nhiên, hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ này vẫn phải đảm bảo thực hiện đúng quy định pháp luật về căn cứ, thủ tục chấm dứt thì mới có thể được công nhận.

- **Thứ tư**, khi NSDLĐ không thể tiếp tục thực hiện nghĩa vụ của mình, quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ sẽ giúp NSDLĐ được chủ động chấm dứt QHĐ khi không thể tiếp tục thực hiện nghĩa vụ đã cam kết và bảo vệ quyền lợi của mình.

1.2. Pháp luật quốc tế về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động

1.2.1. Quy định của Tổ chức lao động quốc tế (ILO) về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động

- *Căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ:*

Một văn bản pháp lý quốc tế quan trọng có đề cập đến việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ là Công ước 158 về chấm dứt việc sử dụng lao động do NSDLĐ chủ động. Cụ thể, Điều 4 của Công ước có quy định, “*Một người lao động không thể bị chấm dứt việc làm nếu không có một lý do chấm dứt có giá trị liên quan đến năng lực*

hoặc hạnh kiểm của người lao động, hoặc dựa trên những nhu cầu điều hành doanh nghiệp, cơ sở hoặc cơ quan". Có thể thấy, theo Công ước, NSDLĐ chỉ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi có một lý do có giá trị liên quan đến: Năng lực của NLĐ; hạnh kiểm của NLĐ; nhu cầu điều hành DN, cơ sở hoặc cơ quan. Công ước không giới hạn phạm vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ bằng cách liệt kê những hành vi cụ thể, mà đưa ra một phương thức xác định khái quát hơn, đó là những lý do "liên quan" đến năng lực, hạnh kiểm của NLĐ, "*Dựa trên*" nhu cầu điều hành DN, cơ sở hoặc liên quan. Điều này dẫn đến một trong những nguyên tắc quan trọng để NSDLĐ có thể chấm dứt HĐLĐ một cách hợp pháp, đó là trách nhiệm chứng minh lý do chấm dứt được coi là có giá trị thuộc về NSDLĐ⁴. Trọng tài hoặc Tòa án sẽ được quyền phán quyết về những lý do của việc chấm dứt đó, xét theo những chứng cứ do các bên đưa ra, và theo đúng những thủ tục do pháp luật và tập quán quốc gia đó quy định⁵. Như vậy, ILO thể hiện quan điểm tiến bộ trong việc quy định về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ. Theo đó, trách nhiệm chứng minh hoàn toàn thuộc về NSDLĐ, họ phải chứng minh lý do của họ là đúng đắn. Và NLĐ không có nghĩa vụ chứng minh điều ngược lại, ngoài việc họ có quyền tự bào chữa nếu NSDLĐ đưa ra lý do chấm dứt có liên quan đến đạo đức hoặc năng lực, hạnh kiểm của họ⁶.

- Thủ tục đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ:

Thủ tục đầu tiên trước NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ là quyền tự bào chữa của NLĐ. Điều này có nghĩa, NLĐ không thể bị chấm dứt HĐLĐ nếu không được trao cơ hội tự bào chữa trước NSDLĐ nếu lý do chấm dứt thuộc về lỗi của NLĐ⁷. Đây là một quy định hợp lý, trao cho NLĐ và NSDLĐ một cơ hội suy xét, cân nhắc trước khi đưa ra quyết định cuối cùng, có thể ảnh hưởng đến đời sống NLĐ và gia đình họ.

Trước khi chấm dứt HĐLĐ, NSDLĐ phải thực hiện nghĩa vụ báo trước. NSDLĐ phải báo trước về việc chấm dứt HĐLĐ trong một thời hạn vừa phải, hoặc bồi thường cho NLĐ một khoản tiền thay cho thời gian báo trước, trừ khi NLĐ vi phạm một lỗi

⁴ Điểm a khoản 2 Điều 9 Công ước 158.

⁵ Điểm b khoản 2 Điều 9 Công ước 158.

⁶ Điều 7 Mục B Công ước 158.

⁷ Điều 7 Công ước 158.

nặng đến mức không thể yêu cầu NSDLĐ phải tiếp tục sử dụng NLD đó trong thời hạn báo trước⁸.

1.2.2. Pháp luật của một số quốc gia về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động

Việc NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ là một trong những vấn đề cốt lõi được các điều ước quốc tế về lao động đặc biệt quan tâm. Chính vì vậy, hầu hết các quốc gia đều xây dựng những quy định chi tiết, thậm chí dành riêng một chương trong BLLĐ để điều chỉnh vấn đề này. Do có nhiều điểm tương đồng trong cách tiếp cận và quy định pháp lý liên quan đến quan hệ lao động, tác giả lựa chọn nghiên cứu pháp luật lao động của Nga và Indonesia khi xem xét các quy định của nước ngoài về vấn đề đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ.

1.2.2.1. Quy định của pháp luật lao động Nga

- Căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ:

BLLĐ Nga cũng quy định về việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ. Theo đó, bộ luật liệt kê các căn cứ để NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ một cách hợp pháp⁹. Bao gồm: giải thể DN hoặc NSDLĐ là cá nhân chấm dứt hoạt động; Dôi dư hoặc cắt giảm nhân sự tại các DN; NLD không đủ trình độ để đáp ứng được các yêu cầu liên quan đến vị trí hoặc công việc; DN thay đổi chủ sở hữu; NLD nhiều lần không hoàn thành nhiệm vụ mà không có lý do chính đáng; NLD vi phạm nghiêm trọng khi đang làm nhiệm vụ; Vắng mặt tại nơi làm việc quá 4 tiếng trong ngày làm việc (ca làm việc) mà không có lý do chính đáng; Có mặt tại nơi làm việc trong tình trạng say xỉn, dùng ma túy; Tiết lộ bí mật (bí mật nhà nước, bí mật kinh doanh, thông tin cá nhân của đồng nghiệp...); Ăn cắp tại nơi làm việc; Tham ô; Cố ý phá hoại tài sản đã được xác định bằng phán quyết có hiệu lực của Tòa án; NLD xuất trình các tài liệu giả mạo;... Có thể thấy, căn cứ để NSDLĐ ở Nga chấm dứt HĐLĐ được quy định theo hướng mở hơn so với BLLĐ Việt Nam. Quy định như vậy giúp NSDLĐ tối đa hóa quyền tự do kinh doanh, tuyển dụng, sử dụng nguồn nhân lực để quy trình sản xuất đạt được kết quả tích cực nhất.

⁸ Điều 11 Công ước 158.

⁹ Điều 81 BLLĐ Nga.

- Thủ tục đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ:

Các trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo pháp luật lao động Nga bắt buộc có sự xuất hiện của tổ chức công đoàn cơ sở, với nhiệm vụ xem xét các vấn đề liên quan đến việc chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ. BLLĐ Nga cũng quy định về thủ tục báo trước đối với việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ. Cụ thể, Điều 82 của Bộ luật quy định như sau: Khi có quyết định về việc cắt giảm biên chế của tổ chức, DN theo Khoản 2 Điều 81 BLLĐ Nga, NSDLĐ phải thông báo cho cơ quan đại diện của công đoàn cơ sở trong DN bằng văn bản 02 tháng trước; Trong trường hợp cắt giảm nhân sự với quy mô lớn thì phải thực hiện trách nhiệm báo trước trước 03 tháng.

Đối với các trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ là thành viên của công đoàn vì nguyên nhân DN cắt giảm nhân sự, NLĐ không đáp ứng yêu cầu liên quan đến vị trí việc làm hay công việc, NLĐ nhiều lần không hoàn thành nhiệm vụ mà không có lý do chính đáng thì phải lấy ý kiến của đại diện tổ chức công đoàn tại cơ sở.

Trường hợp NLĐ bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ vì lý do không phù hợp với yêu cầu công việc hoặc vị trí việc làm, thì bắt buộc phải có xác nhận của đại diện cơ quan dân cử của tổ chức công đoàn cơ sở.

1.2.2.2. Quy định của pháp luật lao động Indonesia

Ở Indonesia, quan hệ lao động được điều chỉnh trong Luật Cộng hòa Indonesia số 13 năm 2003 về Nhân lực, cụ thể:

- Căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ:

Điểm d Khoản 1 Điều 61 của Luật Cộng hòa Indonesia số 13 năm 2003 về Nhân lực có quy định, HĐLĐ sẽ bị chấm dứt khi “*Roi và các trường hợp cụ thể hoặc sự cố bất ngờ được quy định trong hợp đồng lao động, nội quy công ty, hoặc trong thỏa ước lao động tập thể mà do sự kiện hay tình huống đó xảy ra đã dẫn tới chấm dứt hợp đồng lao động*”. Như vậy, pháp luật lao động Indonesia không đưa ra danh mục cụ thể các trường hợp mà NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Thay vào đó, luật trao quyền cho NSDLĐ được quy định các điều kiện này trong nội quy DN, HĐLĐ hoặc thông qua thỏa thuận với người lao động và tổ chức đại diện của họ, được thể hiện trong thỏa ước lao động tập thể.

- Thủ tục đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ:

Quy trình để NSDLĐ ở Indonesia đơn phương chấm dứt HĐLĐ có nhiều điểm khác biệt so với pháp luật lao động Nga và một số văn bản quốc tế. Cụ thể, theo quy trình bắt buộc, trước khi chấm dứt HĐLĐ, các bên trong QHLD, trong đó có NSDLĐ phải nỗ lực ngăn ngừa việc chấm dứt QHLD. Nếu NSDLĐ đã thử mọi biện pháp, nhưng việc chấm dứt HĐLĐ là không thể tránh khỏi, thì NSDLĐ phải thương lượng với công đoàn nếu NLĐ là thành viên của công đoàn, hoặc thương lượng với NLĐ không phải thành viên công đoàn¹⁰. Sau khi thương lượng mà vẫn không đưa ra được phương án giải quyết nào, thì DN phải đề nghị cơ quan giải quyết TCLĐ đưa ra quyết định bằng văn bản cho phép chấm dứt QHLD và phải nêu rõ lý do¹¹. Theo đó, bất cứ sự chấm dứt QHLD nào mà không có quyết định của cơ quan giải quyết TCLĐ sẽ bị tuyên vô hiệu theo quy định của pháp luật. Và khi không có quyết định cho phép chấm dứt HĐLĐ, thì NLĐ vẫn tiếp tục làm việc theo hợp đồng đã ký kết¹².

Tóm lại, Việt Nam có thể tham khảo kinh nghiệm quốc tế để hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ trên một số khía cạnh quan trọng. Trước hết, cần làm rõ hơn các căn cứ chấm dứt hợp đồng, đảm bảo tính minh bạch và phù hợp với thực tế kinh doanh, đồng thời tránh sự tùy tiện từ phía NSDLĐ. Bên cạnh đó, trách nhiệm chứng minh lý do chấm dứt hợp đồng nên thuộc về NSDLĐ, giúp bảo vệ tốt hơn quyền lợi của NLĐ và hạn chế tình trạng sa thải vô lý.

Ngoài ra, thủ tục chấm dứt hợp đồng cần được quy định chặt chẽ hơn, bao gồm nghĩa vụ thông báo trước, thương lượng và có thể yêu cầu sự phê duyệt của cơ quan có thẩm quyền hoặc tổ chức công đoàn trong một số trường hợp nhất định. Việc tăng cường vai trò của công đoàn trong giám sát và hỗ trợ giải quyết tranh chấp lao động cũng là một kinh nghiệm đáng tham khảo, giúp đảm bảo quyền lợi chính đáng của NLĐ. Hơn nữa, Việt Nam cần xây dựng cơ chế giải quyết tranh chấp hiệu quả hơn, học hỏi kinh nghiệm quốc tế để đảm bảo quá trình xử lý tranh chấp diễn ra nhanh chóng, minh bạch, tránh kéo dài gây ảnh hưởng đến cả hai bên.

¹⁰ Điều 151 Luật của nước Cộng hòa Indonesia số 13 năm 2003 về Nhân lực.

¹¹ Điều 152 Luật của nước Cộng hòa Indonesia số 13 năm 2003 về Nhân lực.

¹² Điều 155 Luật của nước Cộng hòa Indonesia số 13 năm 2003 về Nhân lực.

Nhìn chung, hệ thống pháp luật lao động Việt Nam cần tiếp tục hoàn thiện theo hướng minh bạch, chặt chẽ nhưng vẫn linh hoạt, tạo sự cân bằng giữa lợi ích của NLĐ và NSDLĐ trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế.

1.3. Quy định pháp luật lao động Việt Nam về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động

1.3.1. Căn cứ và thủ tục đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động

1.3.1.1. Căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động

Trong quá trình thực hiện HĐLĐ, quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ có thể được áp dụng đối với NLĐ trước thời hạn. Tuy nhiên, NSDLĐ không thể tùy tiện sử dụng quyền này, vì nó ảnh hưởng lớn đến quyền lợi của NLĐ, đặc biệt trong lĩnh vực việc làm và các phúc lợi xã hội. Để ngăn chặn tình trạng "*Lạm quyền*" trong quản lý lao động, BLLĐ 2019 quy định rằng NSDLĐ phải có lý do chính đáng khi muốn chấm dứt HĐLĐ. Những lý do này bao gồm các yếu tố xuất phát từ NLĐ hoặc từ các yếu tố khách quan khác và phải đáp ứng các điều kiện cụ thể để được coi là hợp pháp, cụ thể:

**** Căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động từ phía người lao động***

- ***Thứ nhất***, NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc theo HĐLĐ được xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của NSDLĐ. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc do NSDLĐ ban hành nhưng phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở.¹³

Theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019, để NSDLĐ được đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp NLĐ không hoàn thành công việc, điều kiện tiên quyết là NLĐ phải "thường xuyên" không đáp ứng yêu cầu công việc theo HĐLĐ. Trước đây, quy định về vấn đề này trong BLLĐ còn chưa rõ ràng, thường phải dựa vào các văn bản hướng dẫn cụ thể để thực thi. Tuy nhiên, BLLĐ năm 2019 đã pháp điển hóa nội dung này tại Điều 36, giúp làm rõ hơn căn cứ để đánh giá mức độ hoàn thành công việc của NLĐ.

¹³ Điểm a khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019.

Theo quy định, việc đánh giá mức độ hoàn thành công việc của NLĐ phải dựa trên các tiêu chí cụ thể được nêu trong quy chế nội bộ của DN. Các tiêu chí này cần được xây dựng trên cơ sở định mức lao động (*Một thước đo thể hiện rõ ràng thời gian và công sức mà một NLĐ phổ thông cần sử dụng để hoàn thành công việc*). Thông thường trên thực tế, một công việc được xem là hoàn thành nếu đạt được định mức lao động trung bình. Điều đó có nghĩa NLĐ thực hiện công việc hoàn thiện trên định mức trung bình thì được xem là hoàn thành công việc. Ngược lại, NLĐ mất nhiều thời gian hơn thời gian lao động trung bình mà chất lượng công việc kém thì coi như không hoàn thành nhiệm vụ. Các tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc phải được quy định cụ thể trong quy chế nội bộ của NSDLĐ, đảm bảo phù hợp với tính chất của từng công việc, ngành nghề, vị trí và loại hình DN. Điều này có nghĩa mỗi DN có thể có các tiêu chí khác nhau, được xây dựng dựa trên đặc thù hoạt động của mình.

Bên cạnh việc trao quyền quy định về tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc cho NSDLĐ, pháp luật còn đảm bảo tính dân chủ cũng như quyền lợi của NLĐ. Trước khi ban hành tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc, NSDLĐ phải tham khảo ý kiến từ tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở¹⁴. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc được NSDLĐ ban hành sau khi có ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở. Công đoàn hoặc tổ chức đại diện NLĐ tại DN là tổ chức được thành lập với vai trò thể hiện tiếng nói của NLĐ, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ. Do đó, việc lấy ý kiến của Công đoàn hoặc tổ chức đại diện NLĐ tại DN về tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc là phù hợp. Điều đáng chú ý là nếu NSDLĐ không xây dựng hoặc không quy định rõ ràng các tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế lao động, họ sẽ không thể thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ với lý do NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc. Quy định này không chỉ bảo vệ quyền lợi chính đáng của NLĐ, mà còn ngăn chặn nguy cơ lạm dụng quyền lực từ phía NSDLĐ, đảm bảo rằng quyết định chấm dứt HĐLĐ được thực hiện dựa trên cơ sở minh bạch và hợp pháp.

Nhìn chung, so với BLLĐ năm 2012, BLLĐ năm 2019 đã có những cải tiến đáng kể, khắc phục được nhiều bất cập trong việc đánh giá mức độ hoàn thành công việc của NLĐ. Những sửa đổi này không chỉ mang lại tính minh bạch và công bằng hơn trong

¹⁴ Điểm a khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019.

quá trình thực thi, mà còn góp phần tạo ra sự cân bằng giữa quyền lợi và nghĩa vụ của cả NSDLĐ và NLĐ trong quan hệ lao động.

- **Thứ hai**, 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 phục¹⁵.

Trong quá trình thực hiện HĐLĐ, có thể phát sinh trường hợp NLĐ phải tạm dừng công việc do ốm đau, tai nạn. Trên thế giới nói chung và tại Việt Nam nói riêng, tỷ lệ NLĐ ốm đau, tai nạn gặp phải tình trạng này là rất cao, gây ảnh hưởng không nhỏ đến tiến độ công việc và hiệu suất lao động, đồng thời tác động tiêu cực đến cả lợi ích của NLĐ và NSDLĐ. Trước tình hình đó, NSDLĐ cần phải tạo điều kiện để NLĐ chữa bệnh, nghỉ ngơi hồi phục sức khỏe nhằm tiếp tục thực hiện HĐLĐ. Để cân bằng giữa việc duy trì quan hệ lao động đã xác lập và đảm bảo sự ổn định trong hoạt động của DN, BLLĐ năm 2019 đã quy định một khoảng thời gian phù hợp để NSDLĐ được phép thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong các trường hợp này. Quy định này không chỉ cho thấy tính nhân văn của pháp luật lao động trong việc bảo vệ quyền được làm việc của NLĐ, mà còn đảm bảo tính pháp lý khi NSDLĐ thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Tính chất của HĐLĐ là hợp đồng là ổn định và đảm bảo tính liên tục. Tuy nhiên, khi NLĐ bị ốm đau, tai nạn phải tạm dừng thực hiện HĐLĐ trong thời gian dài thì mục đích của HĐLĐ không đạt được gây gián đoạn hoạt động lao động sản xuất của DN. Đây là một trong những trường hợp NLĐ không hoàn thành công việc. Khác với trường hợp tại căn cứ thứ nhất, NLĐ không hoàn thành công việc trong trường hợp này là vì lý do khách quan do bị ốm đau, tai nạn. Do vậy, pháp luật phải tạo cơ chế để NSDLĐ có thể chấm dứt HĐLĐ. Khi đó, NSDLĐ có thể tìm NLĐ mới thay thế cho vị trí công việc đang thiếu hụt nhân sự. Đồng thời, điều này cũng giải phóng NLĐ khỏi ràng buộc của HĐLĐ, giúp họ có thêm thời gian nghỉ ngơi, tiếp tục chữa bệnh.

¹⁵ Điểm b khoản 1 Điều 36 BLLĐ 2019.

Pháp luật Lao động quy định cụ thể về khoảng thời gian kể từ khi NLĐ nghỉ việc do ốm đau hoặc tai nạn, áp dụng cho từng loại HĐLĐ khác nhau. Với HĐLĐ không xác định thời hạn, pháp luật quy định thời gian điều trị lâu hơn so với các loại HĐLĐ có thời hạn. Điều này xuất phát từ mong muốn của cả hai bên khi ký kết loại HĐLĐ này thường nhắm đến mục tiêu xác lập quan hệ lao động lâu dài, ổn định. Do đó, ngoài việc bảo vệ quyền lợi của NLĐ – bên yếu thế trong quan hệ lao động, pháp luật cũng phải cân bằng và đảm bảo quyền lợi chính đáng của NSDLĐ, đảm bảo mục tiêu giao kết HĐLĐ ban đầu, là việc NSDLĐ sử dụng sức lao động của NLĐ để phục vụ hoạt động sản xuất kinh doanh, tạo ra lợi nhuận.

Ngoài ra, điểm b khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019 còn tạo cơ hội để NLĐ được quay trở lại làm việc *“Khi sức khỏe của người lao động bình phục”*. Đối với quy định này, NSDLĐ được quyền lựa chọn tiếp tục hoặc không tiếp tục giao kết HĐLĐ với NLĐ sau khi đã tiến hành đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Quy định này không chỉ thể hiện tính linh hoạt, phù hợp với tình hình thực tế, mà còn đảm bảo quyền tự do thỏa thuận giữa các bên trong QHLLĐ.

- **Thứ ba**, NLĐ không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 31 BLLĐ 2019.¹⁶

Theo quy định tại Điều 31 BLLĐ 2019, trong thời hạn thực hiện HĐLĐ có thể phát sinh các căn cứ làm HĐLĐ phải tạm hoãn: NLĐ đi nghĩa vụ quân sự; NLĐ bị tạm giữ, tạm giam; NLĐ chấp hành biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, cơ sở cai nghiện bắt buộc; Lao động nữ mang thai có xác nhận của cơ sở khám, chữa bệnh nếu tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu đến thai nhi; Trường hợp do các bên thỏa thuận. Đó là những trường hợp phát sinh trên thực tế nếu không được quy định quyền tạm hoãn HĐLĐ sẽ gây ảnh hưởng đến quyền lợi chính đáng của NLĐ. Sau khi các căn cứ tạm hoãn không còn NLĐ có quyền trở lại làm việc khi hết thời hạn tạm hoãn. Theo đó, NSDLĐ có nghĩa vụ nhận NLĐ trở lại làm việc. Thời hạn để NLĐ trở lại làm việc sau khi hết thời hạn tạm hoãn là 15 ngày. Trường hợp giữa các bên có thỏa thuận khác thì thời hạn phụ thuộc vào ý chí của các bên. Như vậy, nếu NLĐ không trở lại làm việc sau thời hạn nói trên đồng nghĩa với việc khước từ quyền làm việc của mình. NSDLĐ đã thực hiện đúng nguyên tắc thiện chí, cảm thông với NLĐ trong thời gian phải tạm hoãn thực hiện

¹⁶ Điểm d khoản 1 Điều 36 BLLĐ 2019.

HĐLĐ. Hết thời hạn tạm hoãn, BLLĐ đã tạo điều kiện tối đa để bảo vệ quyền làm việc cho NLĐ khi quy định thêm 15 ngày để NLĐ trở lại làm việc.

- **Thứ tư**, NLĐ đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 BLLĐ 2019, trừ trường hợp có thỏa thuận khác.¹⁷

Theo quy định của Điều 169 BLLĐ năm 2019, độ tuổi nghỉ hưu của NLĐ nam là 62 tuổi và nữ là 60 tuổi. Ở độ tuổi này, hầu như sức khỏe và khả năng lao động của NLĐ đã có sự giảm sút nhất định, đặc biệt đối với những công việc đòi hỏi sức khỏe, sự nhạy bén¹⁸. Hiểu rõ được vấn đề này, pháp luật cho phép NSDLĐ được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi NLĐ đủ tuổi nghỉ hưu khi hai bên không có thỏa thuận khác.

Nguyên nhân BLLĐ năm 2019 có sự đổi mới đối với căn cứ này xuất phát từ những bất cập của BLLĐ năm 2012 khi quy định: “*HĐLĐ chấm dứt trong trường hợp NLĐ đủ điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội và tuổi hưởng lương hưu theo quy định của pháp luật*¹⁹”. Theo quy định này, khi NLĐ đáp ứng điều kiện về độ tuổi cũng như thời gian đóng bảo hiểm xã hội thì HĐLĐ mới chấm dứt. Vấn đề đặt ra là nếu NLĐ mới chỉ đáp ứng đủ điều kiện về độ tuổi nghỉ hưu mà chưa đáp ứng đủ điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội thì quan hệ lao động giữa các bên sẽ giải quyết như thế nào. Khi đó việc chấm dứt HĐLĐ sẽ phải phụ thuộc vào sự thỏa thuận giữa các bên với nhau hay không. Trong khi đó, xét dưới góc độ của NSDLĐ, việc sử dụng NLĐ cao tuổi gây ra nhiều khó khăn cho NSDLĐ trong quản lý, giải quyết chế độ đối với NLĐ. Đối với NLĐ, khi sức khỏe không còn tốt để đảm bảo thực hiện công việc như NLĐ trẻ tuổi thì nguy cơ tai nạn lao động rất dễ xảy đến²⁰. Chính vì có quá nhiều “phiên hà” khi sử dụng NLĐ cao tuổi nên hầu hết NSDLĐ không muốn tiếp tục sử dụng NLĐ khi họ thuộc đối tượng cao tuổi.

Thế nhưng, để chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp NLĐ đủ tuổi nghỉ hưu nhưng chưa đủ thời gian đóng bảo hiểm xã hội thì giữa các bên chủ thể cần phải thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ. Việc thỏa thuận để chấm dứt HĐLĐ trên thực tế sẽ gây ra khó khăn trong trường hợp ý chí giữa các bên đối lập nhau. Khi đó, HĐLĐ tuy không chấm dứt

¹⁷ Điểm d khoản 1 Điều 36 BLLĐ 2019.

¹⁸ Nguyễn Hữu Chí và Nguyễn Văn Bình (Đồng chủ biên 2021), Bình luận khoa học BLLĐ 2019, Nxb. Tư pháp, Hà Nội, tr.115.

¹⁹ Khoản Điều 36 BLLĐ năm 2012.

²⁰ Nguyễn Thị Bích (2017), Một số đề xuất nhằm hoàn thiện các quy định về hợp đồng lao động trong BLLĐ 2012, Tạp chí Tòa án nhân dân, (9).

nhưng việc tiếp tục thực hiện HĐLĐ cũng gặp không ít trở ngại. Mặt khác, có thể thấy rằng trường hợp chấm dứt HĐLĐ do NLĐ đủ tuổi nghỉ hưu cũng có thể coi là chấm dứt HĐLĐ do ý chí của một bên trong quan hệ lao động. Khi NLĐ đáp ứng các điều kiện về độ tuổi nghỉ hưu thì NSDLĐ quyết định chấm dứt HĐLĐ hoặc chính NLĐ cũng có quyền quyết định chấm dứt HĐLĐ với NSDLĐ. Do vậy, BLLĐ năm đã quy định NLĐ đủ tuổi nghỉ hưu có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NSDLĐ và tương tự NSDLĐ cũng có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi NLĐ đủ tuổi nghỉ hưu. Tuy nhiên, trong trường hợp giữa NLĐ và NSDLĐ có thỏa thuận tiếp tục thực hiện HĐLĐ thì nhà làm luật vẫn tôn trọng ý chí của các bên chủ thể. Khi đó NLĐ có quyền tiếp tục làm việc, trở thành NLĐ cao tuổi.

- **Thứ năm**, NLĐ tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên.²¹

Có thể thấy rằng, lỗi vi phạm của NLĐ trong trường hợp tự ý bỏ việc là lỗi nghiêm trọng. NSDLĐ áp dụng chế tài đơn phương chấm dứt HĐLĐ kịp thời nhằm hạn chế lãng phí thời gian, tài chính của NSDLĐ do hành vi vi phạm của NLĐ. Chính vì vậy, BLLĐ năm 2019 đã quy định rõ ràng rằng hành vi tự ý bỏ việc của NLĐ, nếu không có lý do chính đáng, là căn cứ để NSDLĐ được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Quy định này nhằm giải quyết triệt để tình trạng NLĐ vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ lao động, đồng thời giúp NSDLĐ hạn chế những tổn thất về thời gian và tài chính do sự vắng mặt của NLĐ gây ra. So với BLLĐ năm 2012, quy định trong BLLĐ năm 2019 có sự cải tiến rõ rệt khi sử dụng thuật ngữ “*Ngày làm việc*” thay vì chỉ dùng từ “*Ngày*”, qua đó làm rõ ràng hơn về cách tính thời gian vi phạm. Việc xác định hành vi tự ý bỏ việc chỉ được coi là vi phạm khi NLĐ nghỉ làm liên tục trong 05 ngày làm việc liên tiếp, nghĩa là không có gián đoạn về thời gian thì NSDLĐ mới được đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Trong trường hợp NLĐ nghỉ làm 05 ngày nhưng không liên tiếp (có gián cách thời gian), NSDLĐ sẽ không được đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà phải áp dụng hình thức kỷ luật lao động sa thải. Mặc dù cả hai hành vi đều là tự ý bỏ việc, nhưng cách thức xử lý lại khác nhau, phụ thuộc vào yếu tố liên tục về thời gian. Tuy nhiên, khoảng thời gian 05 ngày liên tiếp mà BLLĐ 2019 quy định bị nhiều ý kiến cho rằng quá dài, đặc biệt đối với những NLĐ giữ vai trò quan trọng trong DN. Trong một số trường hợp, việc

²¹ Điểm c khoản 1 Điều 36 BLLĐ 2019.

NLĐ vắng mặt chỉ 01 ngày cũng có thể gây ra ảnh hưởng nghiêm trọng đến hoạt động của cả tập thể lao động. Vì vậy, việc tự ý bỏ việc trong 05 ngày liên tiếp có thể gây tổn thất rất lớn cho NSDLĐ, nhất là trong các ngành nghề yêu cầu tính kỷ luật và hiệu quả lao động cao.

Ngoài ra, để cấu thành vi phạm thì hành vi tự ý bỏ việc phải xuất phát từ nguyên nhân “*Không có lý do chính đáng*”. Trường hợp được coi là có lý do chính đáng bao gồm: Thiên tai, hỏa hoạn, bản thân, thân nhân bị ốm đau (*Có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền*) và trường hợp khác được quy định trong nội quy lao động của DN²². Bên cạnh đó, hiện nay BLLĐ 2019 không giải thích cụ thể những trường hợp nào là “*Lý do chính đáng*”. Cho nên cần phải xây dựng nội quy lao động của DN một cách cụ thể, chi tiết về việc xác định các lý do chính đáng trong trường hợp này. Điều này không chỉ giúp làm căn cứ pháp lý để NSDLĐ có thể thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ một cách hợp pháp, mà còn đảm bảo sự minh bạch, công bằng trong QHLD.

Tóm lại, quy định tại BLLĐ năm 2019 về việc tự ý bỏ việc của NLĐ đã có sự cải tiến, mang lại tính minh bạch hơn so với trước đây. Tuy nhiên, cần có sự điều chỉnh hoặc bổ sung cụ thể hơn trong việc hướng dẫn thực thi, nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của cả NLĐ và NSDLĐ, đồng thời ngăn chặn tình trạng lạm dụng quyền lực trong QHLD.

- **Thứ sáu**, NLĐ cung cấp không trung thực thông tin theo quy định tại khoản 2 Điều 16 BLLĐ 2019 khi giao kết HĐLĐ làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng NLĐ.²³

Đây là một bổ sung không hoàn toàn mang tính mới của BLLĐ năm 2019. BLLĐ năm 2012 quy định một trong những nghĩa vụ của NLĐ là trung thực cung cấp thông tin khi giao kết HĐLĐ với NSDLĐ²⁴. Các thông tin phải cung cấp là thông tin về nhân thân, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, sức khỏe của NLĐ. Ngoài ra, NLĐ cũng cần phải báo cho NSDLĐ biết NLĐ đã và đang giao kết HĐLĐ với đơn vị sử dụng lao động nào²⁵. Tuy nhiên, BLLĐ năm 2012 chỉ dừng lại ở việc quy định NLĐ phải cung cấp thông tin trước khi giao kết HĐLĐ mà không có bất kỳ quy định nào về chế tài nếu NLĐ

²² Khoản 4 Điều 125 BLLĐ 2019.

²³ Điểm g khoản 1 Điều 36 BLLĐ 2019.

²⁴ Khoản 2 Điều 19 BLLĐ 2012.

²⁵ Điểm a khoản 1 Điều 4 Nghị định số 44/2013/NĐ-CP.

không thực hiện nghĩa vụ trên. HĐLĐ xét về bản chất cũng là hợp đồng dân sự. Nghĩa vụ cung cấp chính xác đầy đủ thông tin thể hiện nguyên tắc trung thực trong giao kết hợp đồng dân sự cũng được áp dụng cho HĐLĐ. Như vậy, khi NLĐ cung cấp thông tin không trung thực tức là lừa dối bên còn lại trong HĐLĐ. Đặc biệt đối với NSDLĐ khi giao kết HĐLĐ, việc tìm hiểu những thông tin về độ tuổi, sức khỏe, trình độ chuyên môn của NLĐ là nhu cầu chính đáng. Do đó, BLLĐ năm 2019 đã giữ nguyên tính chất của BLLĐ năm 2012 đối với nghĩa vụ bắt buộc NLĐ cung cấp thông tin khi giao kết HĐLĐ. Theo đó, NLĐ cung cấp thông tin trung thực cho NLĐ về họ tên, ngày tháng, năm sinh, giới tính, nơi cư trú, trình độ học vấn, trình độ kỹ năng nghề, xác nhận tình trạng sức khỏe và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết HĐLĐ mà NSDLĐ yêu cầu²⁶. BLLĐ năm 2019 đã đưa hành vi cung cấp thông tin không trung thực làm căn cứ để NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Điều kiện để NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp NLĐ vi phạm nghĩa vụ cung cấp thông tin là hành vi phải gây ra hậu quả. BLLĐ năm 2019 cho phép NLĐ áp dụng chế tài đơn phương chấm dứt HĐLĐ nếu hành vi cung cấp thông tin không trung thực gây ảnh hưởng đến việc tuyển dụng NLĐ. Hành vi đưa thông tin không trung thực của NLĐ làm cho NSDLĐ bị nhầm lẫn thậm chí là bị lừa dối. Kết quả tuyển dụng dựa trên những thông tin không trung thực sẽ gây ảnh hưởng đến chất lượng tuyển dụng của NSDLĐ.

**** Căn cứ lý do từ phía nguyên nhân khách quan:***

*Đơn phương chấm dứt HĐLĐ do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, dịch 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.*²⁷

Các căn cứ quy định tại điểm c khoản 1 Điều 36 BLLĐ đều là lý do khách quan, sự kiện bất khả kháng mà cả NLĐ và NSDLĐ đều không mong muốn và không thể lường trước được. Thông thường, các hành vi vi phạm nghĩa vụ do sự kiện bất khả kháng đều được miễn trừ trách nhiệm trong quá trình xác lập, thực hiện và chấm dứt một giao dịch. Đối với trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ do sự kiện bất khả kháng cũng không ngoại lệ. Theo đó, NSDLĐ được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không

²⁶ Khoản 2 Điều 16 BLLĐ 2019.

²⁷ Điểm c khoản 1 Điều 36 BLLĐ 2019.

phải chịu trách nhiệm bồi thường và chịu trách nhiệm pháp lý khác khi đã áp dụng mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải cắt giảm số lượng NLĐ. Đây được xem là “*Điều kiện đủ*” để NSDLĐ được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Điều này đồng nghĩa với việc NSDLĐ phải có nghĩa vụ chứng minh khi tiến hành đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp áp dụng căn cứ về sự kiện bất khả kháng.

1.3.1.2. Các trường hợp đặc biệt mà người sử dụng lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Thực chất các trường hợp quy định tại Điều 42 và Điều 43 BLLĐ năm 2019 cũng là trường hợp pháp luật cho phép NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ nhưng chúng mang bản chất khác so với các trường hợp đơn phương thông thường tại Điều 36 BLLĐ năm 2019. Xuất phát từ điều kiện kinh tế, tài chính và hoạt động sản xuất, kinh doanh của NSDLĐ, pháp luật lao động đã trao cho NSDLĐ quyền cắt giảm lao động. Cho đến nay, về mặt pháp lý chưa có định nghĩa chính thức nào quy định hành vi “*Cắt giảm lao động*”. Công ước số 158 của ILO về chấm dứt HĐLĐ điều chỉnh những vấn đề liên quan đến chấm dứt HĐLĐ do nguyên nhân từ phía NSDLĐ không đưa ra khái niệm cắt giảm lao động mà chỉ ra những trường hợp chấm dứt HĐLĐ do có sự dôi dư lao động theo hướng liệt kê. Đó là trường hợp NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ vì những lý do ngoài ý muốn như lý do kinh tế, thay đổi công nghệ, tái cơ cấu và những lý do tương tự khác.

Dù pháp luật Việt Nam tuy không sử dụng khái niệm “*Cắt giảm lao động*”. Tuy nhiên, sự cắt giảm vẫn diễn ra với các tên gọi khác nhau. BLLĐ năm 1994 quy định NSDLĐ có quyền cho NLĐ bị mất việc làm do DN thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ hoặc trong trường hợp DN kế tiếp không sử dụng hết số lao động hiện có. Đến BLLĐ năm 2012 và duy trì đến BLLĐ năm 2019, cắt giảm lao động được thể hiện qua tên gọi “*Cho thôi việc*”. Nói cách khác, trong pháp luật lao động Việt Nam, tuy chưa có một định nghĩa nào cụ thể về hành vi “*Cắt giảm lao động*” nhưng có thể hiểu việc cắt giảm thường diễn ra khi có tình trạng dôi dư lao động sau một thời gian hoạt động. Nguyên nhân dẫn đến dôi dư có thể là nguyên nhân khách quan hoặc nguyên nhân chủ quan từ phía NSDLĐ. Trong quá trình kinh doanh, sản xuất NSDLĐ gặp khó khăn dẫn đến phải cắt giảm lao động để tối ưu chi phí. Việc tiếp tục thực hiện HĐLĐ sẽ gây ra áp lực tài chính rất lớn cho NSDLĐ bởi vừa phải cân đối chi phí sản xuất kinh doanh NSDLĐ còn phải thực hiện nghĩa vụ trả lương cho NLĐ. Một lý do khác để NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ

với NSDLĐ là có sự thay đổi về cơ cấu, công nghệ. Dưới sự phát triển vượt bậc của ngành khoa học công nghệ, những trang bị kỹ thuật hiện đại dần thay thế con người làm việc trong nhiều lĩnh vực. Vấn đề dư lao động cũng có thể phát sinh do sự thay đổi cơ cấu, tổ chức hoặc vì lý do đơn vị sử dụng lao động chuyển đổi loại hình, chia, tách, sáp nhập, hợp nhất. Sự cạnh tranh và tính biến động của nền kinh tế thị trường thường xuyên đặt NSDLĐ trước áp lực cải tổ, đặc biệt là cải tổ về nhân sự. Thậm chí cải tổ nhân sự còn được xem là giải pháp sống còn đối với nhiều NSDLĐ trong điều kiện kinh doanh không thuận lợi. Điều này dẫn đến NSDLĐ không có nhu cầu sử dụng tiếp tục NLĐ để làm công việc theo HĐLĐ ban đầu. Do vậy, NSDLĐ bắt buộc phải chấm dứt HĐLĐ với NLĐ. Tuy việc cắt giảm lao động là do yếu tố khách quan nằm ngoài sự kiểm soát của NSDLĐ nhưng ý chí chấm dứt HĐLĐ xuất phát từ NSDLĐ nên cũng có bản chất giống như là hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ từ phía NSDLĐ. Theo đó, các căn cứ để NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ với NLĐ trong trường hợp đặc biệt này quy định tại BLLĐ năm 2019 bao gồm:

- **Thứ nhất**, NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ vì lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ.²⁸

Theo khoản 1 Điều 42 BLLĐ năm 2019, các trường hợp được coi là thay đổi cơ cấu, công nghệ bao gồm: (a) Thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động²⁹; (b) Thay đổi quy trình công nghệ, máy móc, thiết bị sản xuất, kinh doanh gắn với ngành, nghề sản xuất, kinh doanh của NSDLĐ³⁰; (c) Thay đổi sản phẩm hoặc cơ cấu sản phẩm.

Từ cách định nghĩa mang tính liệt kê này, có thể thấy rằng khi NSDLĐ thay đổi cơ cấu, công nghệ, điều đó sẽ dẫn đến sự thay đổi về nhu cầu sử dụng lao động và vị trí việc làm trong DN. Trong trường hợp này, NLĐ có thể không còn khả năng tiếp tục thực hiện công việc ban đầu vì đối tượng của HĐLĐ - công việc cần thực hiện - đã không còn tồn tại. NSDLĐ được quyền sắp xếp, bố trí lại lao động sao cho phù hợp với quy mô và nhu cầu của hoạt động sản xuất, kinh doanh. Đối với những NLĐ dôi dư hoặc không còn phù hợp với yêu cầu sau khi thay đổi cơ cấu, công nghệ, NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

²⁸ Khoản 1 Điều 42 BLLĐ năm 2019.

²⁹ Điểm a khoản 1 Điều 42 BLLĐ năm 2019.

³⁰ Điểm b khoản 1 Điều 42 BLLĐ năm 2019.

Tuy nhiên, BLLĐ năm 2019 thể hiện tính nhân văn khi quy định rằng NSDLĐ phải ưu tiên đào tạo lại NLĐ để họ có thể tiếp tục làm việc khi có vị trí mới phù hợp. Chỉ trong trường hợp sau khi tái cơ cấu hoặc thay đổi công nghệ mà DN không thể bố trí công việc mới cho NLĐ, NSDLĐ mới được quyền cho NLĐ thôi việc. Trên góc độ tiêu chuẩn lao động quốc tế, pháp luật lao động Việt Nam đã có những bước tiến đáng ghi nhận khi đưa ra các quy định tạo sự cân bằng về vị thế pháp lý giữa các bên trong quan hệ lao động. Những quy định này không chỉ đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ – bên yếu thế trong quan hệ lao động – mà còn giúp NSDLĐ có công cụ phù hợp để thực hiện các thay đổi nhằm tối ưu hóa hoạt động kinh doanh.

- **Thứ hai**, NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ vì lý do kinh tế.

Căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ này được quy định tại khoản 2 Điều 42 BLLĐ năm 2019 với 02 trường hợp cơ bản: (1) Khủng hoảng hoặc suy thoái kinh tế³¹; (2) Thực hiện chính sách, pháp luật của Nhà nước khi cơ cấu lại nền kinh tế hoặc thực hiện cam kết quốc tế³². So với BLLĐ năm 2012 thì BLLĐ năm 2019 đã cụ thể hóa 02 trường hợp được xem là “*Lý do kinh tế*”, giúp NSDLĐ có căn cứ rõ ràng hơn khi áp dụng. Tuy nhiên, khi đưa ra lý do này để đơn phương chấm dứt HĐLĐ, NSDLĐ phải chứng minh quyết định của mình là có cơ sở, dựa trên bối cảnh chung của nền kinh tế. Nghĩa vụ chứng minh phải được thể hiện qua các thông số tăng trưởng trong kinh doanh của NSDLĐ và sự ảnh hưởng của nền kinh tế do suy thoái đến hiệu quả kinh doanh của đơn vị sử dụng lao động. Trong bối cảnh toàn cầu hóa, khi các quốc gia ngày càng tham gia vào các tổ chức kinh tế quốc tế, việc nội lực hóa các công ước điều chỉnh chính sách pháp luật phù hợp với thông lệ quốc tế là cần thiết. Những thay đổi này có thể buộc DN phải tái cơ cấu để thích nghi với điều kiện mới.

Điểm cần lưu ý là “*Lý do kinh tế*” khác với “*Sự kiện bất khả kháng*” được quy định tại điểm c khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019. Dù cả hai đều là lý do khách quan, nhưng trong trường hợp bất khả kháng, thu hẹp sản xuất hoặc giảm chỗ làm việc là hệ quả trực tiếp từ sự kiện này. Trong khi đó, lý do kinh tế dẫn đến việc thu hẹp sản xuất và chấm dứt HĐLĐ là một biện pháp chủ động của NSDLĐ nhằm ứng phó với khó

³¹ Điểm a khoản 2 Điều 42 BLLĐ năm 2019.

³² Điểm b khoản 2 Điều 42 BLLĐ năm 2019.

khăn, đảm bảo DN có thể tồn tại và phát triển. Đây cũng là lý do căn cứ này không được liệt kê trong các trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ do sự kiện bất khả kháng.

Từ hai căn cứ đã được phân tích trên, có thể nhận thấy, BLLĐ năm 2019 đã cụ thể hóa các trường hợp được coi là DN thay đổi cơ cấu, công nghệ, lý do kinh tế. Đây là điều mà BLLĐ năm 2012 chưa làm được.

- **Thứ ba**, NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình DN; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của DN, hợp tác xã.³³

Trong quá trình vận hành, các chủ thể kinh doanh có quyền tiến hành chia, tách, sáp nhập, hợp nhất hoặc để phù hợp với điều kiện tài chính, chiến lược kinh doanh. Tuy nhiên, việc chia, tách, sáp nhập, hợp nhất bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình DN; Chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của DN, hợp tác xã có tác động lớn đến tình hình việc làm và giải quyết việc làm cho NLĐ và có thể khiến cho nhiều NLĐ bị mất việc làm. Đối với các trường hợp này, BLLĐ năm 2019 quy định trách nhiệm cho cả NSDLĐ hiện tại và NSDLĐ kế tiếp trong việc xây dựng PASDLĐ và thực hiện PASDLĐ đã được thông qua³⁴.

Mặc dù vậy, trách nhiệm này bị giới hạn bởi nhu cầu sử dụng lao động của NSDLĐ. Do đó, khi chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình DN; Chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của DN, hợp tác xã sẽ luôn có nguy cơ một số NLĐ không được tiếp tục làm việc. Nếu chỉ quy định trách nhiệm thực hiện theo phương án sử dụng lao động thuộc về NSDLĐ kế tiếp thì không giải quyết được hết số lao động hiện có. Chính vì vậy, BLLĐ năm 2019 đã quy định rằng cả NSDLĐ hiện tại và NSDLĐ kế tiếp đều phải có trách nhiệm thực hiện PASDLĐ. Quy định này không chỉ giảm áp lực cho NSDLĐ kế tiếp mà còn tăng khả năng giải quyết việc làm cho NLĐ, đặc biệt là những NLĐ bị ảnh hưởng do các hoạt động bởi việc chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình DN; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của DN, hợp tác xã. Điều này thể hiện sự tiến bộ trong việc bảo vệ quyền lợi của NLĐ và duy trì sự cân bằng lợi ích giữa NLĐ và NSDLĐ trong QHLD.

³³ Điều 43 BLLĐ năm 2019.

³⁴ Khoản 1 Điều 43 BLLĐ năm 2019.

1.3.1.3. Trường hợp người sử dụng lao động không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Bên cạnh những căn cứ cho phép NSDLĐ được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ, pháp luật lao động cũng quy định những trường hợp NSDLĐ không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt thực hiện HĐLĐ mặc dù có các căn cứ đã nêu trên, do vậy khi NSDLĐ áp dụng các căn cứ để đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ thì phải lưu ý về các trường hợp không được đơn phương này. Cụ thể các trường hợp NSDLĐ không được đơn phương chấm dứt HĐLĐ bao gồm:

- ***Thứ nhất***, NLĐ đang điều trị, điều dưỡng do ốm đau hoặc tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo chỉ định của cơ sở khám chữa bệnh có thẩm quyền trừ trường hợp vượt quá thời gian theo quy định.³⁵

Tương tự như các loại quan hệ dân sự, thương mại khác, QHLD cũng được xác lập trên sự tự nguyện và gắn bó giữa các bên. Do đó, trong quá trình thực hiện HĐLĐ, các bên cần tạo điều kiện thuận lợi cho nhau để đạt được mục đích giao kết hợp đồng. Trong quan hệ này, NLĐ cung cấp sức lao động để tạo ra lợi nhuận, phát triển kinh doanh. Bù lại họ được nhận tiền lương và các phúc lợi xã hội từ NSDLĐ. Suốt quá trình thực hiện HĐLĐ, khó tránh khỏi việc các bên gặp phải những vấn đề khó khăn gây ảnh hưởng đến mục đích xác lập giao dịch. Cho nên, việc hỗ trợ, giúp đỡ nhau là điều cần thiết để duy trì một QHLD bền vững và lâu dài. Chính vì thế mà BLLĐ năm 2019 quy định trường hợp NSDLĐ không được đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi NLĐ ốm đau hoặc bị tai nạn, bệnh nghề nghiệp đang điều trị, điều dưỡng theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền. Quy định này đưa quy định pháp luật Lao động Việt Nam tiệm cận với pháp luật Lao động quốc tế. Cụ thể là phù hợp với yêu cầu cốt lõi đặt ra trong Khuyến nghị số 166 về chấm dứt HĐLĐ của ILO. Tuy nhiên, khoảng thời gian này không thể quá dài, bởi lẽ chính NSDLĐ cũng cần lấy việc kinh doanh làm mục tiêu hàng đầu, do đó điều này nếu kéo dài sẽ ảnh hưởng xấu đến DN. Vì vậy BLLĐ năm 2019 đã đặt ra giới hạn về thời gian³⁶, nếu quá thời hạn đó thì NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

³⁵ Khoản 1 Điều 37 BLLĐ năm 2019.

³⁶ Điểm b khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019.

- **Thứ hai**, NLĐ đang nghỉ hàng năm, nghỉ việc riêng và những trường hợp nghỉ khác được NSDLĐ đồng ý.³⁷

Căn cứ này xuất phát từ nguyên tắc thiện chí trong giao kết hợp đồng. Sự đồng ý của NSDLĐ có nghĩa là NSDLĐ đã biết, thể hiện ý chỉ cho phép NLĐ nghỉ. Như vậy, NSDLĐ phải thực hiện đúng giao kết của mình. Nghỉ hàng năm, nghỉ việc riêng cũng là quyền lợi chính đáng của NLĐ được quy định trong BLLĐ năm 2019. Do đó, NSDLĐ không được đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng trong lúc NLĐ không có mặt tại nơi làm việc. BLLĐ quy định nghỉ hàng năm, nghỉ việc riêng, nghỉ việc có sự đồng ý của NSDLĐ là một trong những trường hợp NSDLĐ không được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ để nhấn mạnh hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp này là hành vi trái pháp luật, không tôn trọng nguyên tắc thiện chí trong giao kết hợp đồng và đồng thời bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của NLĐ.

- **Thứ ba**, NLĐ nữ mang thai; NLĐ đang nghỉ thai sản hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi.³⁸

Đối với pháp luật nói chung và pháp luật Lao động nói riêng thì NLĐ nữ luôn nhận được nhiều sự ưu ái và bảo vệ đặc biệt. Đặc biệt đối với NLĐ nữ đang trong thời kỳ thai sản còn cần được bảo vệ nhiều hơn về quyền và lợi ích hợp pháp. Trong thời gian này, NLĐ nữ gặp nhiều khó khăn trong việc thực hiện HĐLĐ một cách bình thường. Do đó, pháp luật ngoài việc quy định các quy định về thời giờ nghỉ ngơi cho NLĐ nữ mang thai mà còn dành trọn sự bảo vệ cho họ trước, trong và sau khi mang thai. Theo quy định tại khoản 3 Điều 37 BLLĐ năm 2019 thì NSDLĐ không được đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với NLĐ nữ mang thai, đang nghỉ thai sản hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi. Quy định này được ban hành trên cơ sở bảo vệ quyền làm mẹ của NLĐ nữ và quyền cơ bản của trẻ em - *Quyền được chăm sóc, nuôi dưỡng*. Việc pháp luật cấm NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp này hoàn hợp tình, hợp lý.

Ngoài ra, quy định này còn có những điểm vượt trội cần được đề cập đó chính là không chỉ hướng đến việc bảo vệ đối tượng NLĐ nữ đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi mà hướng đến NLĐ nói chung. Tức là có cả trường hợp NLĐ nam đang trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi. Trước đây, pháp luật Lao động chỉ hướng đến bảo vệ thai

³⁷ Khoản 2 Điều 37 BLLĐ năm 2019.

³⁸ Khoản 3 Điều 37 BLLĐ năm 2019.

sản đối với NLD nữ nhưng nhận thấy được những điểm bất cập trong thực tế tại nhiều gia đình Việt Nam hiện nay là khi NLD nữ trong thời kỳ thai sản và nuôi con dưới 12 tháng tuổi, thì vai trò của NLD nam (*Chồng của NLD nữ đang hưởng chế độ này*) lại phải gánh chịu trách nhiệm tài chính rất lớn. Nếu NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ với họ tại thời điểm này thì hậu quả mà hành vi này mang lại còn nặng nề hơn rất nhiều. Do đó, khi BLLĐ năm 2019 quy định về hưởng bảo vệ chung cho cả NLD nam và NLD nữ thì được nhiều luật gia tán thành và ủng hộ.

Như vậy, so với các quy định trước đây, BLLĐ năm 2019 chỉ quy định 03 trường hợp NSDLĐ không được đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Một là, NLD đang điều trị, điều dưỡng do ốm đau, tai nạn nghề nghiệp, bệnh nghề nghiệp. Hai là, NLD đang nghỉ hàng năm, nghỉ việc riêng, nghỉ khác được NSDLĐ đồng ý. Ba là, NLD nữ mang thai và NLD nghỉ thai sản hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi. Có nghĩa là, ngoài 02 trường hợp tương tự như tại khoản 1, khoản 2 Điều 39 BLLĐ năm 2012, trường hợp thứ ba, BLLĐ năm 2019 đã quy định tách bạch rõ gồm trường hợp NLD nữ đang mang thai và trường hợp NLD (*Bao gồm cả lao động nam và lao động nữ*) đang nghỉ thai sản hoặc nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi - đây là điểm khác so với quy định tại BLLĐ năm 2012.

Từ các quy định tại Điều 37 BLLĐ năm 2019, NSDLĐ đã bị giới hạn quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong những trường hợp cần thiết, nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLD, hạn chế những hậu quả nghiêm trọng, khó khắc phục từ việc thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ.

Tóm lại, pháp luật Lao động Việt Nam quy định rất chi tiết, cụ thể các trường hợp NSDLĐ được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Có thể thấy, sự sửa đổi, bổ sung của BLLĐ Việt Nam cho đến thời điểm hiện tại đã khá đầy đủ và đáp ứng được nhu cầu áp dụng pháp luật của thực tiễn. Đặc biệt, cách thức quy định hiện tại của BLLĐ năm 2019 đã thể hiện được các nhà lập pháp Việt Nam đang ngày càng tiến gần hơn đến tiêu chuẩn lao động quốc tế trong thông qua việc cân bằng lợi ích của NLD và NSDLĐ.

1.3.2. Thủ tục đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động

Về trình tự, thủ tục đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ, theo các quy định pháp luật hiện hành tại BLLĐ 2019 có thể thấy rằng về trình tự, thủ tục để NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với các trường hợp theo quy định tại (*Điều 36 BLLĐ 2019*),

về nguyên tắc chung, pháp luật yêu cầu NSDLĐ bắt buộc phải thực hiện thủ tục báo trước cho NLĐ biết trừ một số trường hợp nhất định được pháp luật quy định không cần thực hiện thủ tục này; Riêng đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù thì thời gian báo trước được thực hiện theo quy định của Chính phủ. Các trình tự, thủ tục trong các trường hợp cụ thể được quy định như sau:

1.3.2.1. Thủ tục khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo căn cứ tại Điều 36 Bộ luật Lao động 2019

- Thứ nhất, thủ tục báo trước:

Thủ tục báo trước là một yêu cầu bắt buộc trong các trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ và trường hợp NSDLĐ cũng không phải ngoại lệ khi thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Quy định này có ý nghĩa quan trọng, giúp hạn chế những tác động tiêu cực đối với NLĐ khi phải đối mặt với việc chấm dứt HĐLĐ, đồng thời tạo cơ hội để NLĐ chuẩn bị tốt hơn về tâm lý và tìm kiếm việc làm mới.

Về chủ thể có nghĩa vụ thông báo, theo quy định tại khoản 2 Điều 36 BLLĐ năm 2019, khi NSDLĐ muốn đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ, NSDLĐ có nghĩa vụ phải thông báo trước cho NLĐ biết về việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ này. Nghĩa vụ này có ý nghĩa quan trọng trong việc tạo điều kiện cho NLĐ có thời gian và tâm lý sẵn sàng, chuẩn bị tìm việc làm mới; và có các biện pháp chủ động để bảo vệ quyền lợi của mình nếu việc chấm dứt HĐLĐ đó là trái pháp luật.³⁹

Về thời hạn thông báo, theo quy định của BLLĐ năm 2019, thời hạn thông báo phụ thuộc vào loại HĐLĐ mà NLĐ tham gia. Lý do các nhà lập pháp dựa vào loại HĐLĐ để quy định thời gian báo trước là vì yếu tố này thể hiện sự gắn bó giữa NLĐ và NSDLĐ, thể hiện được trình độ và thâm niên của NLĐ đối với DN. Do đó, dành thời gian báo trước dài hơn đối với NLĐ có sự gắn bó mật thiết hơn với NSDLĐ (*Khoản 2 Điều 36 BLLĐ năm 2019*), cụ thể: (1) Ít nhất 45 ngày đối với HĐLĐ không xác định thời hạn; (2) Ít nhất 30 ngày đối với HĐLĐ xác định thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng; (3) Ít nhất 03 ngày làm việc đối với HĐLĐ xác định thời hạn dưới 12 tháng và đối với trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019. Đặc biệt, đối với ngành nghề, công việc đặc thù thì thời hạn báo trước được thực hiện theo quy định của

³⁹ Lê Thị Thủy Dương (2015), Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động – Những vướng mắc và hướng hoàn thiện, Luận văn Thạc sĩ Luật học, Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh, tr.25.

Chính phủ⁴⁰. Đối với trường hợp NLĐ làm công việc đặc thù, Điều 7 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP quy định: *“Khi NLĐ làm ngành, nghề, công việc quy định tại khoản 1 Điều này đơn phương chấm dứt HĐLĐ hoặc NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với những NLĐ này thì thời hạn báo trước được quy định như sau: (1) Ít nhất 120 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn hoặc hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 12 tháng trở lên; (2) Ít nhất bằng một phần tư thời hạn của hợp đồng lao động đối với hợp đồng lao động có thời hạn dưới 12 tháng”*.

Có thể thấy, quy định về nghĩa vụ báo trước của NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, các nhà lập pháp đã cân nhắc đến một khoảng thời gian hợp lý để NLĐ có thể hạn chế những bất lợi và bảo vệ tốt nhất quyền và lợi ích hợp pháp của mình. Đồng thời, thời gian hợp lý này có thể đáp ứng được nhu cầu thay đổi cơ cấu nhân sự của NSDLĐ khi thời gian báo trước không quá dài.

Ngoài quy định về thời hạn báo trước như trên, nhà lập pháp đã bổ sung thêm một quy định hoàn toàn mới cho phép NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà *“Không cần báo trước bất kể là loại HĐLĐ xác định thời hạn hay HĐLĐ không xác định thời hạn”*, quyền này được áp dụng trong các trường hợp sau: (1) NLĐ không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn tạm hoãn hợp đồng; (2) NLĐ tự ý bỏ việc không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên. Những hành vi này thể hiện sự vi phạm nghiêm trọng kỷ luật lao động. Vì vậy, pháp luật cho phép NSDLĐ xử lý ngay lập tức mà không cần tuân thủ thủ tục báo trước. Quy định này vừa giúp NSDLĐ nhanh chóng loại trừ những NLĐ có kỷ luật lao động kém, vừa đảm bảo sự linh hoạt trong quản lý nhân sự, đáp ứng kịp thời yêu cầu của hoạt động sản xuất, kinh doanh.

Về hình thức báo trước:

Trước đây, BLLĐ năm 2012 và văn bản hướng dẫn chi tiết thi hành không có quy định bắt buộc về hình thức thông báo khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ. Từ đó suy ra, NSDLĐ có thể lựa chọn thông báo bằng văn bản hoặc bằng lời nói, miễn là đảm bảo thông tin được truyền đạt đầy đủ và NLĐ nhận biết rõ về việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Điều này tạo sự linh hoạt, thuận tiện cho NSDLĐ khi được phép lựa chọn hình thức thông báo phù hợp với điều kiện của mình. Mặc dù vậy, nhưng

⁴⁰ Khoản 2 Điều 36 VLLĐ năm 2019.

trên thực tế khi xảy ra tranh chấp về thời hạn báo trước sẽ rất khó để xác định thông qua phương thức thông báo bằng lời nói. Vì vậy, cần có quy định bắt buộc về hình thức thông báo đơn phương chấm dứt HĐLĐ để việc áp dụng được thống nhất. Điều này đã được quy định cụ thể trong các quy định pháp luật ở nhiều quốc gia trên thế giới, theo đó, các quốc gia này quy định thông báo bằng văn bản là hình thức bắt buộc.

Một điểm tiến bộ đáng kể trong BLLĐ năm 2019 về vấn đề thông báo đơn phương chấm dứt HĐLĐ chính là đã quy định về hình thức thông báo bằng văn bản. Quy định này phù hợp với thực tiễn QHLD, góp phần tạo cơ sở pháp lý rõ ràng, minh bạch cho NLD trong các thủ tục liên quan, như chốt sổ bảo hiểm xã hội hoặc hưởng chế độ trợ cấp thất nghiệp. Hình thức thông báo bằng văn bản không chỉ đảm bảo tính thống nhất trong áp dụng pháp luật mà còn giúp giảm thiểu rủi ro tranh chấp, vì văn bản là bằng chứng rõ ràng, khó phủ nhận.

- **Thứ hai**, thỏa thuận bằng văn bản với ban lãnh đạo của tổ chức đại diện NLD tại cơ sở:

Theo quy định tại khoản 3 Điều 177 BLLĐ 2019, NSDLĐ có nghĩa vụ phải thỏa thuận bằng văn bản với ban lãnh đạo của tổ chức đại diện NLD tại cơ sở khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với NLD là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện NLD tại cơ sở. Trong trường hợp không thỏa thuận được, hai bên phải báo cáo với cơ quan chuyên môn về lao động thuộc UBND cấp tỉnh. Sau 30 ngày, kể từ ngày báo cáo cơ quan chuyên môn về lao động thuộc UBND cấp tỉnh biết, NSDLĐ mới có quyền quyết định⁴¹.

1.3.2.2. Trình tự, thủ tục khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế (Theo căn cứ tại Điều 42 Bộ luật Lao động 2019)

Thủ tục báo trước là thủ tục đầu tiên mà NSDLĐ bắt buộc phải thực hiện khi cho NLD thôi việc vì lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế. Đây là một trong điểm mới tiến bộ của BLLĐ năm 2019, khắc phục nhược điểm còn tồn đọng trong BLLĐ năm 2012. Cụ thể, trước đây BLLĐ năm 2012 không quy định về nghĩa vụ báo trước khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công

⁴¹ Nguyễn Trần Thùy Vân (2023), Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động theo pháp luật Việt Nam, luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh, tr.34-35.

nghệ hoặc vì lý do kinh tế trong khi NSDLĐ hoàn toàn có điều kiện để thực hiện nghĩa vụ này. Điều này dẫn đến khó khăn cho NLĐ, làm giảm khả năng chuẩn bị tìm kiếm việc làm mới và có nguy cơ rơi vào tình trạng thất nghiệp đột ngột. Do đó, BLLĐ năm 2019 đã có sự bổ sung quy định về nghĩa vụ báo trước khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Theo đó, thời hạn báo trước được ấn định là 30 ngày đối với trường hợp NLĐ bị thôi việc vì lý do kinh tế, thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ.

Về quy trình và thủ tục chấm dứt HĐLĐ, trong trường hợp NSDLĐ thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế, Điều 42 BLLĐ năm 2019 quy định rằng các thủ tục này chỉ áp dụng khi có nhiều NLĐ bị cho thôi việc. Mặc dù pháp luật không định nghĩa cụ thể “Nhiều” là bao nhiêu, DN có thể tham khảo khoản 3 Điều 13 Nghị định 05/2015/NĐ-CP, trong đó quy định việc cho thôi việc từ 02 NLĐ trở lên được coi là trường hợp nhiều. Ngược lại, nếu chỉ có một NLĐ bị cho thôi việc, pháp luật Lao động hiện hành không yêu cầu áp dụng các thủ tục bổ sung nào khác ngoài nghĩa vụ báo trước. Theo đó, quy trình, thủ tục để NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ bao gồm:

- **Thứ nhất**, NSDLĐ là chủ thể có nghĩa vụ xây dựng xây dựng PASDLĐ.

□ Nội dung của PASDLĐ:

Khoản 1 Điều 44 BLLĐ 2019 có quy định, PASDLĐ gồm những nội dung cơ bản như: Số lượng và danh sách NLĐ tiếp tục được sử dụng, NLĐ được chuyển sang làm việc không trọn thời gian; số lượng và danh sách NLĐ nghỉ hưu; Số lượng và danh sách NLĐ phải chấm dứt HĐLĐ; Quyền và nghĩa vụ của NSDLĐ, NLĐ và các bên liên quan trong việc thực hiện PASDLĐ; Biện pháp và nguồn tài chính đảm bảo thực hiện PASDLĐ.

□ Thủ tục xây dựng PASDLĐ:

Khi xây dựng PASDLĐ, NSDLĐ phải tiến hành đối thoại với tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở. Trong trường hợp tại đơn vị sử dụng lao động không có tổ chức đại diện NLĐ thì tiến hành đối thoại với nhóm đại diện NLĐ. Chi tiết cụ thể về trình tự, thủ tục đối thoại về PASDLĐ được thực hiện theo quy định tại Điều 41 Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về điều kiện lao động và QHLD.

Trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày thông qua PASDLĐ, PASDLĐ phải được thông báo công khai cho NLĐ biết. Đây là một bổ sung của BLLĐ 2019 so với BLLĐ 2012. Tuy nhiên, quy định này có thể gây khó khăn cho DN, vì nội dung của PASDLĐ có đề cập đến các thông tin liên quan đến gói thanh toán và nguồn tài chính để thanh lý các HĐLĐ với NLĐ. Việc phải thông báo công khai có thể dẫn việc NLĐ có ý kiến trái chiều đối với gói thanh toán của DN cho từng lao động. Đặc biệt, đối với những nhân sự cá biệt, có vị trí quan trọng trong DN, có thể gây khó khăn cho DN nên DN muốn tăng gói thanh toán để nhanh chóng đạt được thỏa thuận trong chấm dứt HĐLĐ.⁴²

- **Thứ hai**, trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở mà NLĐ là thành viên.

Tổ chức đại diện NLĐ được thành lập với mục đích bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ. Sự xuất hiện của tổ chức này giúp NLĐ có vị thế cân bằng hơn trong quan hệ lao động với NSDLĐ, tạo cơ hội để thương lượng và đối thoại một cách bình đẳng. Vai trò của tổ chức đại diện NLĐ là cầu nối, đại diện cho tập thể NLĐ trong việc bày tỏ tâm tư, nguyện vọng với NSDLĐ, đồng thời thúc đẩy lợi ích và tăng cường quyền lợi của NLĐ trong môi trường làm việc. Khoản 6 Điều 42 BLLĐ năm 2019 quy định rằng, DN phải trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở nếu NLĐ thuộc thành viên của tổ chức đó. Điều này có nghĩa, đối với các đơn vị không có tổ chức đại diện NLĐ, NSDLĐ không cần thực hiện thủ tục này. Quy định này không chỉ bảo vệ tốt hơn quyền lợi của NLĐ, mà còn khuyến khích NLĐ tham gia hoặc thành lập tổ chức đại diện tại nơi làm việc để tăng cường khả năng tự bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình.

- **Thứ ba**, thông báo cho cơ quan Nhà nước có thẩm quyền và NLĐ về việc cho NLĐ thôi việc.

Theo khoản 3 Điều 44 BLLĐ năm 2012, NSDLĐ phải báo trước ít nhất 30 ngày với cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh khi chấm dứt HĐLĐ vì lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc kinh tế. Tuy nhiên, đến khoản 6 Điều 42 BLLĐ năm 2019, phạm vi báo trước được mở rộng, bao gồm cả UBND cấp tỉnh và NLĐ. Sự thay đổi này hoàn toàn phù hợp với thực tiễn, bởi NLĐ là đối tượng trực tiếp chịu ảnh hưởng từ quyết

⁴² Đoàn Xuân Trường, tldđ (40), tr. 51.

định chấm dứt HĐLĐ. Do đó, họ cần được thông báo trước về tình trạng việc làm của mình để có thời gian chuẩn bị, tìm kiếm công việc mới và giảm thiểu nguy cơ thất nghiệp kéo dài. Đồng thời, việc thông báo cho UBND cấp tỉnh cũng cần thiết vì việc cho số lượng lớn NLĐ nghỉ việc có thể tác động đến tình hình kinh tế và trật tự an toàn xã hội tại địa phương. Cơ quan nhà nước cần biết trước tình hình này để kịp thời đưa ra các chính sách hỗ trợ NLĐ thất nghiệp, mở rộng cơ hội việc làm mới, và đảm bảo sự ổn định xã hội.

- *Thứ tư*, đào tạo lại cho NLĐ.

Đào tạo lại cho NLĐ nhằm trang bị kiến thức và kỹ năng thực hành mới, giúp họ thích nghi với yêu cầu của các vị trí công việc mới hoặc thậm chí nâng cao chuyên môn để tiếp cận các vị trí có yêu cầu cao hơn. Hoạt động đào tạo có thể được thực hiện dưới nhiều hình thức như đào tạo chính quy tại các cơ sở bên ngoài, đào tạo nội bộ, tổ chức hội thảo, hội đàm, hoặc luân chuyển công việc để tích lũy kinh nghiệm thực tế. Khoản 3 Điều 43 BLLĐ năm 2019 quy định rằng, nếu DN có chỗ làm việc mới phù hợp, NSDLĐ phải ưu tiên đào tạo lại NLĐ để tiếp tục sử dụng họ. Quy định này không chỉ mang tính nhân văn mà còn góp phần giúp NLĐ duy trì việc làm ổn định, đồng thời đảm bảo nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ cho hoạt động của DN.

1.3.2.3. Trình tự, thủ tục khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo căn cứ tại Điều 43 Bộ luật Lao động 2019

Trước khi cho NLĐ thôi việc, NSDLĐ phải xây dựng PASDLĐ nếu việc cho thôi việc ảnh hưởng đến việc làm của nhiều NLĐ. Như vậy, trường hợp hành vi của NSDLĐ không gây ảnh hưởng đến việc làm của nhiều NLĐ, thì không phải tiến hành xây dựng PASDLĐ.

PASDLĐ được xây dựng với nội dung chủ yếu bao gồm: Số lượng và danh sách NLĐ tiếp tục được sử dụng, NLĐ được đào tạo lại để tiếp tục sử dụng, NLĐ được chuyển sang làm việc không trọn thời gian; Số lượng và danh sách NLĐ nghỉ hưu; Số lượng và danh sách NLĐ phải chấm dứt HĐLĐ; quyền và nghĩa vụ của NSDLĐ, NLĐ và các bên liên quan trong việc thực hiện PASDLĐ; biện pháp và nguồn tài chính đảm bảo việc thực hiện PASDLĐ. Ngoài ra, NSDLĐ phải trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở. PASDLĐ phải thông báo

công khai cho NLD được biết trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày phương án được thông qua.

Có thể thấy, quy trình, thủ tục cho NLD thôi việc trong trường hợp chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; Bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình DN; Chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của DN, hợp tác xã tương tự với trường hợp NLD bị cho thôi việc vì lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế nhưng không cần thủ tục báo trước với cơ quan Nhà nước và NLD.

1.3.3. Hậu quả pháp lý khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Tương tự như việc chấm dứt các loại hợp đồng khác, khi chấm dứt HĐLĐ, các bên phải gánh chịu những hậu quả pháp lý nhất định. Tuy nhiên, hậu quả pháp lý của việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ nghiêm trọng hơn nhiều so với hậu quả pháp lý phát sinh từ việc chấm dứt các loại hợp đồng khác. Trong đó, mức độ nghiêm trọng của hậu quả pháp lý phụ thuộc nhiều vào tính hợp pháp của hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà NSDLĐ thực hiện. BLLĐ năm 2019 quy định hai trường hợp như sau:

1.3.3.1. Đối với trường hợp người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật

Trái ngược với đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng theo quy định của pháp luật là trường hợp các bên trong quan hệ lao động thực hiện đúng và đủ các quy định của liên quan của pháp luật. Trong trường hợp này, HĐLĐ chấm dứt hiệu lực một cách hợp pháp, đồng thời các bên tiến hành thanh lý các quyền và nghĩa vụ đã được thỏa thuận và giao kết trước đó.

Trách nhiệm chung khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ bao gồm⁴³:

- **Thứ nhất**, trong thời hạn 14 ngày làm việc kể từ ngày chấm dứt HĐLĐ, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên, trừ trường hợp sau đây có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày: (a) NSDLĐ không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động; (b) NSDLĐ thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế; (c) Chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình

⁴³ Điều 48 BLLĐ năm 2019.

DN; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của DN, hợp tác xã; (d) Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch họa hoặc dịch bệnh nguy hiểm.

- **Thứ hai**, tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, trợ cấp thôi việc và các quyền lợi khác của NLĐ theo thỏa ước lao động tập thể, HĐLĐ được ưu tiên thanh toán trong trường hợp DN, hợp tác xã bị chấm dứt hoạt động, bị giải thể, phá sản.

Ngoài ra, NSDLĐ còn có các trách nhiệm sau: (a) 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 nếu NSDLĐ đã giữ của NLĐ; (b) Cung cấp bản sao các tài liệu liên quan đến quá trình làm việc của NLĐ nếu NLĐ có yêu cầu. Chi phí sao, gửi tài liệu do NSDLĐ trả. Đây là quy định mới được bổ sung thêm tại BLLĐ năm 2019, quy định này rất phù hợp với yêu cầu của thực tiễn. Bởi khi NSDLĐ thường đưa ra tiêu chí kinh nghiệm làm việc trong tuyển dụng đòi hỏi NLĐ muốn được tuyển dụng phải đáp ứng điều kiện về thời gian làm việc và kinh nghiệm trong một công việc nhất định. Để chứng minh, NLĐ cần phải có xác nhận bằng văn bản của đơn vị sử dụng đã làm việc trước đây về quá trình làm việc cũng như thái độ làm việc trong suốt quá trình làm việc tại đơn vị sử dụng lao động.

Về các khoản trợ cấp NSDLĐ có thể phải chi trả cho NLĐ, tùy thuộc vào căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà NSDLĐ có nghĩa vụ phải trả những loại trợ cấp khác nhau. Các khoản trợ cấp bao gồm:

Đối với trợ cấp thôi việc.⁴⁴

Trợ cấp thôi việc là một trong những quyền lợi chính yếu mà NLĐ được hưởng khi chấm dứt HĐLĐ. Khoản tiền trợ cấp thôi việc NSDLĐ thanh toán cho NLĐ được xem là khoản tiền công cho thời gian cống hiến của NLĐ thông qua thâm niên làm việc. Ngoài ra, trợ cấp thôi việc còn mang ý nghĩa là khoản hỗ trợ NLĐ trong thời gian tìm kiếm công việc mới. Số tiền trợ cấp thôi việc phụ thuộc vào mức lương của NLĐ theo HĐLĐ và thời gian NLĐ làm việc cho NSDLĐ dài hay ngắn. Khi chấm dứt HĐLĐ, số tiền trợ cấp thôi việc được tính cứ mỗi năm NLĐ làm việc cho NLĐ được hưởng nửa tháng tiền lương.

⁴⁴ Điều 46 BLLĐ năm 2019.

Điều kiện để hưởng trợ cấp thôi việc: Để được hưởng trợ cấp thôi việc, phải đáp ứng đủ 02 điều kiện bao gồm:

- **Thứ nhất**, NLĐ phải làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên cho NSDLĐ. Làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên được hiểu là NLĐ làm việc trên 12 tháng cho NSDLĐ mà trong quá trình thực hiện HĐLĐ NLĐ phải làm việc liên tục, không có sự ngắt quãng. Điều đó có nghĩa trong trường hợp HĐLĐ bị gián đoạn do những nguyên nhân chủ quan từ phía NLĐ thì NLĐ cũng không được hưởng trợ cấp thôi việc.

- **Thứ hai**, HĐLĐ chấm dứt theo quy định tại các khoản 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9 và 10 Điều 34 BLLĐ năm 2019. Có nghĩa là trường hợp NLĐ bị NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ nếu thỏa mãn cả hai điều kiện này cũng được hưởng trợ cấp thôi việc. Tuy nhiên, cũng cần lưu ý rằng, theo Điều 46 BLLĐ năm 2019, trường hợp NLĐ bị đơn phương chấm dứt hợp đồng với căn cứ tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày trở lên thì không được hưởng trợ cấp thôi việc.

Đối với trợ cấp mất việc làm.⁴⁵

Theo quy định, trong trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ với các căn cứ đặc biệt như đã phân tích ở các nội dung trước, NSDLĐ có trách nhiệm trả cho NLĐ trợ cấp mất việc làm. Cũng tương tự như trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm là khoản hỗ trợ để NLĐ có thể duy trì cuộc sống trong thời gian tìm kiếm việc làm mới. Tuy nhiên, đây cũng được coi là một khoản tiền bồi thường của NSDLĐ cho NLĐ vì họ bị mất việc làm không phải do lỗi chủ quan của họ. Do vậy, khoản hỗ trợ trong trợ cấp thôi việc là “*Nửa tháng tiền lương cho mỗi năm làm việc*” là hình thức NSDLĐ ghi nhận đóng góp của NLĐ trong quá trình làm việc. Còn đối với “*Trợ cấp mất việc làm*” NLĐ sẽ được hưởng mức “*Một tháng tiền lương*” bởi đây vừa là khoản hỗ trợ cũng đồng thời mang bản chất như một khoản bồi thường của NSDLĐ với NLĐ nên mức hưởng sẽ cao hơn. Đồng thời, pháp luật lao động cũng quy định thêm về mức hưởng tối thiểu đối với NLĐ khi đáp ứng đủ các điều kiện hưởng trợ cấp mất việc làm thì mức hưởng tối thiểu là 02 tháng tiền lương. Về điều kiện hưởng trợ cấp mất việc làm thì tương tự như trợ cấp thôi việc, những trường hợp được hưởng trợ cấp mất việc làm là NLĐ đã làm việc thường xuyên cho NSDLĐ từ đủ 12 tháng trở lên bị chấm dứt HĐLĐ do thay đổi cơ cấu công nghệ,

⁴⁵ Điều 47 BLLĐ năm 2019.

vì lý do kinh tế hoặc do chia, tách, sáp nhập, hợp nhất DN, hợp tác xã. Ngoài ra, như đã phân tích, BLLĐ năm 2019 cũng bổ sung thêm các trường hợp NLĐ bị cho thôi việc do bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình DN; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của DN, hợp tác xã.⁴⁶

1.3.3.2. Đối với trường hợp người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

Trong một quan hệ pháp luật, khi có sự thay đổi, phát sinh hay chấm dứt quan hệ đó mà trái quy định pháp luật luôn sẽ có những hậu quả pháp lý tương ứng. Hậu quả pháp lý là những hậu quả, kết cục do pháp luật quy định mà chủ thể thực hiện hành vi vi phạm pháp luật phải gánh chịu. Quan hệ pháp luật Lao động cũng không ngoại lệ, khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì sẽ làm phát sinh những hậu quả pháp lý. Trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật được quy định tại Điều 39 BLLĐ năm 2019 như sau: “*Đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật là trường hợp chấm dứt HĐLĐ không đúng quy định tại các Điều 35, 36 và 37 của Bộ luật này*”⁴⁷. Theo đó, có thể hiểu NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật được hiểu là trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ không tuân thủ theo quy định về căn cứ cũng như thủ tục báo trước cho NLĐ theo Điều 36 BLLĐ năm 2019 hoặc chấm dứt HĐLĐ với NLĐ trong những trường hợp NSDLĐ không được đơn phương chấm dứt HĐLĐ quy định tại Điều 37 BLLĐ năm 2019, cụ thể:

- ***Thứ nhất***, NSDLĐ phải nhận NLĐ trở lại làm việc theo HĐLĐ đã giao kết, phải trả tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày NLĐ không được làm việc và phải trả thêm cho NLĐ một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ⁴⁸.

Khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, hành vi này đã xâm phạm đến quyền và lợi ích của NLĐ, vi phạm trực tiếp đến nội dung mà hai bên đã thỏa thuận trong quan hệ hợp đồng. Như vậy, khi thực hiện hành vi trái quy định pháp luật này, NSDLĐ phải có trách nhiệm nhận NLĐ trở lại làm việc theo hợp đồng

⁴⁶ Điều 43 BLLĐ năm 2019.

⁴⁷ Điều 39 BLLĐ năm 2019.

⁴⁸ Khoản 1 Điều 41 BLLĐ năm 2019.

lao động đã giao kết trước đó. Ngoài ra, đối với khoản thời gian bị gián đoạn do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật của NSDLĐ, NSDLĐ phải trả tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp tương ứng với số ngày bị gián đoạn này cho NLĐ khi mà họ không thể làm việc được. Không những thế, NSDLĐ còn phải trả thêm một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng đã giao kết trước đó cho NLĐ. Đây được coi là khoản bồi thường tổn thất cho NLĐ vì hành vi vi phạm pháp luật mà NSDLĐ đã thực hiện, xâm phạm nghiêm trọng đến quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ.

Mặt khác, nếu NSDLĐ đã trả trợ cấp thôi việc hoặc trợ cấp mất việc làm cho NLĐ nhưng sau đó lại nhận họ trở lại làm việc, NLĐ có nghĩa vụ hoàn trả lại số tiền này cho NSDLĐ. Điều này xuất phát từ bản chất của khoản tiền trợ cấp, vốn được chi trả để bù đắp cho việc chấm dứt quan hệ lao động. Khi quan hệ lao động được khôi phục, khoản tiền trợ cấp trên không còn phù hợp và phải được hoàn lại cho NSDLĐ.

Trong trường hợp NLĐ không muốn trở lại làm việc thì ngoài khoản tiền được bồi thường theo quy định trên NLĐ còn được trợ cấp thôi việc (*Khoản 2 Điều 41 BLLĐ năm 2019*). Nếu NSDLĐ không muốn nhận lại NLĐ và NLĐ đồng ý thì ngoài khoản tiền NSDLĐ phải trả bao gồm tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày NLĐ không được làm việc và một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ, NSDLĐ còn phải trả trợ cấp thôi việc cho NLĐ theo quy định tại Điều 46 BLLĐ năm 2019. Ngoài ra, hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm cho NLĐ nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ để chấm dứt HĐLĐ (*Khoản 3 Điều 41 BLLĐ năm 2019*).

Một trường hợp khác, nếu NSDLĐ nhận NLĐ trở lại làm việc nhưng vị trí hoặc công việc trước đây đã không còn, nếu NLĐ vẫn muốn tiếp tục làm việc, pháp luật quy định rằng hai bên phải thỏa thuận để sửa đổi hoặc bổ sung HĐLĐ nhằm đảm bảo sự phù hợp với điều kiện thực tế.

Ngoài các khoản tiền bồi thường nêu trên, NLĐ còn được nhận thêm một khoản tiền nếu NSDLĐ vi phạm quy định về thời hạn thông báo trước. Số tiền này tương ứng với tiền lương của NLĐ theo HĐLĐ trong những ngày NSDLĐ không thực hiện nghĩa vụ báo trước. Tuy nhiên, nếu NSDLĐ không vi phạm thời hạn thông báo trước, thì sẽ không phải trả khoản tiền này.

- **Thứ hai**, trường hợp NLD không muốn tiếp tục làm việc thì ngoài tiền phải chi trả khoản 1 Điều 41 BLLĐ 2019 thì NSDLĐ phải trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 BLLĐ 2019 để chấm dứt HĐLĐ.⁴⁹

Đối với hậu quả pháp lý này, pháp luật đang dự phòng tất cả các tình huống có thể xảy ra khi quan hệ pháp luật này phát sinh, thực tế cho thấy, không phải NLD nào khi bị NSDLĐ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động cũng muốn tiếp tục làm, tiếp tục thực hiện nội dung hợp đồng đã giao kết trước đó. Xuất phát từ những nguyên nhân khách quan như: vị trí, công việc trước đó không còn, sẽ có những khó khăn do NSDLĐ cố ý gây ra,...thì NLD không còn muốn tiếp tục làm việc. Trường hợp này, hậu quả pháp lý mà NSDLĐ phải gánh chịu đó chính là phải *“Trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này để chấm dứt HĐLĐ”* ngoài khoản tiền phải trả quy định tại khoản 1 Điều 41 BLLĐ năm 2019.

- **Thứ ba**, NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật phải thỏa thuận bồi thường thêm cho NLD.

Xuất phát từ ý chí chủ quan hoặc khách quan về nguyên nhân NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, mặc dù có những quy định bảo vệ quyền lợi cho NLD, nhưng không thể áp đặt một cách cưỡng chế bắt buộc NLD phải trở lại làm. Bởi lẽ, bản chất đây chính là QHLD, thực chất là một quan hệ hợp đồng dựa trên nguyên tắc tự nguyện và thỏa thuận giữa các bên. Pháp luật tôn trọng quyền tự do thỏa thuận, miễn là nội dung thỏa thuận không thuộc những trường hợp bị cấm của pháp luật.

Do đó, trong tinh thần tự do thỏa thuận, nếu NSDLĐ không muốn nhận NLD trở lại làm việc và NLD đồng ý, thì điều này không bị coi là vi phạm pháp luật. Đồng thời, trong trường hợp này, pháp luật quy định tại khoản 3 Điều 41 BLLĐ năm 2019 rằng: *Ngoài khoản tiền NSDLĐ phải trả theo quy định tại khoản 1 Điều này và trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này, hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm cho NLD nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động*⁵⁰.

Bên cạnh đó, nếu NSDLĐ vi phạm quy định về thời hạn báo trước, họ còn phải bồi thường một khoản tiền tương đương với tiền lương của NLD trong những ngày

⁴⁹ Khoản 2 Điều 41 BLLĐ năm 2019.

⁵⁰ Khoản 3 Điều 41 BLLĐ năm 2019.

không báo trước. Đây là quy định hợp lý, bởi hành vi vi phạm này có thể ảnh hưởng nghiêm trọng đến khả năng tìm kiếm việc làm mới của NLD. Việc NLD không có thu nhập trong khoảng thời gian này được coi là thiệt hại trực tiếp do hành vi trái pháp luật của NSDLĐ gây ra. Khi NSDLĐ không tuân thủ nghĩa vụ báo trước, họ đã xâm phạm quyền lợi của NLD và phải chịu trách nhiệm bồi thường tương ứng.

So sánh với BLLĐ năm 2012, BLLĐ năm 2019 đã có bước tiến lớn trong việc quy định rõ nghĩa vụ của NLD khi được nhận trở lại làm việc trong trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Cụ thể, NLD có nghĩa vụ hoàn trả lại cho NSDLĐ các khoản trợ cấp thôi việc hoặc trợ cấp mất việc làm nếu đã nhận trước đó. Đây là điểm mới, bởi BLLĐ năm 2012 không đưa ra quy định này, dẫn đến nhiều trường hợp NLD vừa được nhận lại làm việc, vừa hưởng trợ cấp mất việc hoặc trợ cấp thôi việc. Điều này không chỉ đi ngược lại bản chất của các loại trợ cấp, mà còn ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền lợi tài chính của NSDLĐ. BLLĐ năm 2019 đã giải quyết vấn đề này bằng cách quy định rõ: Khi nhận NLD trở lại làm việc, NSDLĐ có quyền yêu cầu hoàn trả các khoản trợ cấp đã chi trả. Trong trường hợp này, NSDLĐ chỉ có nghĩa vụ chi trả tiền bồi thường, tiền lương, và các khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong khoảng thời gian NLD không được làm việc do hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật của mình. Quy định này không chỉ đảm bảo quyền lợi hợp pháp của NLD, mà còn góp phần bảo vệ sự cân bằng lợi ích trong QHLD.

1.3.4. Giải quyết tranh chấp khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Điểm a khoản 1 Điều 179 BLLĐ 2019 quy định, các loại TCLĐ (TCLĐ) bao gồm, “*TCLĐ cá nhân giữa NLD với NSDLĐ; Giữa NLD với doanh nghiệp, tổ chức đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; giữa NLD thuê lại với NSDLĐ thuê lại*”. BLLĐ 2019 đã quy định khái niệm và các trường hợp được xem là TCLĐ vào một điều luật riêng thay vì chỉ đề trong một điều khoản nhỏ trong BLLĐ 2012. Việc quy định rõ ràng về khái niệm, các loại TCLĐ góp phần giúp cho NLD có thể dễ dàng xác định được quan hệ tranh chấp, từ đó có thể bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình khi có tranh chấp xảy ra⁵¹. Như vậy, tranh chấp giữa NLD và NSDLĐ về hành vi đơn phương chấm

⁵¹ Huỳnh Thị Nam Hải (2020), “Một số điểm mới về giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019”, *Tạp chí Tòa án nhân dân điện tử*, [<https://tapchitoaan.vn/bai-viet/phap-luat/mot-so-diem-moi-ve-giai-quyet-tranh-chap-lao-dong-theo-quy-dinh-cua-bo-luat-lao-dong-nam-2019>], (7/8/2022).

dứt HĐLĐ của NSDLĐ được xem là tranh chấp cá nhân giữa hai chủ thể này. Do đó, tranh chấp này sẽ được giải quyết theo trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐ cá nhân được quy định từ Điều 187 đến Điều 190 BLLĐ 2019.

1.3.4.1. Thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động

Thẩm quyền giải quyết TCLĐ, bao gồm tranh chấp liên quan đến hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ, được quy định tại Điều 187 BLLĐ năm 2019. Theo đó, TCLĐ có thể được giải quyết thông qua các chủ thể sau:

- Hòa giải viên lao động: Căn cứ vào Điều 184 BLLĐ 2019, hòa giải viên lao động do Chủ tịch UBND cấp tỉnh bổ nhiệm để hòa giải TTCD, tranh chấp về hợp đồng đào tạo nghề, hỗ trợ và phát triển QHLD. Tiêu chuẩn, trình tự, thủ tục bổ nhiệm, chế độ, điều kiện hoạt động và việc quản lý HGVLD do Chính phủ quy định.

- Trọng tài lao động: Đây là một cơ chế giải quyết tranh chấp mới được bổ sung trong BLLĐ 2019, có thẩm quyền giải quyết không chỉ TCLĐ cá nhân nói chung mà còn cả tranh chấp phát sinh từ hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ. Trước đây, trọng tài lao động chỉ được sử dụng trong giải quyết TCLĐ tập thể. Tuy nhiên, nhằm phù hợp với thẩm quyền mới, BLLĐ 2019 đã điều chỉnh mô hình hoạt động của trọng tài lao động từ Hội đồng trọng tài (theo BLLĐ 2012) sang cơ chế Ban trọng tài, bao gồm 03 trọng tài viên, giúp quá trình giải quyết tranh chấp trở nên linh hoạt và hiệu quả hơn.

- Tòa án nhân dân: Căn cứ vào khoản 1 Điều 32 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015, thì TCLĐ cá nhân giữa NLĐ và NSDLĐ phải thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động mà hòa giải thành nhưng hai bên không thực hiện hoặc thực hiện không đúng, hòa giải không thành hoặc không hòa giải trong thời hạn do pháp luật quy định thì thuộc quyền giải quyết tranh chấp của Tòa án. Theo đó, đơn phương chấm dứt HĐLĐ là TCLĐ cá nhân giữa NLĐ và NSDLĐ không thuộc trường hợp bắt buộc phải hòa giải. Như vậy, Tòa án cũng có thẩm quyền giải quyết tranh chấp với vụ án đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ.

1.3.4.2. Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động

Theo quy định của pháp luật, các TCLĐ cá nhân phải qua hai thủ tục chính: Thủ tục hòa giải; Yêu cầu Hội đồng trọng tài (HĐTT) hoặc yêu cầu Tòa án giải quyết.

- Thứ nhất, về thủ tục hòa giải:

Căn cứ vào khoản 1 Điều 188 BLLĐ 2019, đơn phương chấm dứt HĐLĐ thuộc một trong các trường hợp không bắt buộc thông qua thủ tục hòa giải. Quy định này hoàn toàn hợp lý, bởi lẽ khi NLĐ cho rằng NSDLĐ đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, điều đó đồng nghĩa với việc NSDLĐ không có thiện chí thương lượng hay bàn bạc với NLĐ trước khi đưa ra quyết định. Trong bối cảnh hai bên có thể đang tồn tại mâu thuẫn sâu sắc, việc buộc phải tiến hành hòa giải có thể trở nên không hiệu quả và chỉ làm kéo dài thời gian giải quyết tranh chấp. Nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ một cách tối đa, pháp luật cho phép NLĐ có quyền bỏ qua thủ tục hòa giải và trực tiếp yêu HĐTT Lao động hoặc Tòa án giải quyết tranh chấp. Điều này giúp hạn chế những trường hợp NSDLĐ không hợp tác, đồng thời đẩy nhanh quá trình xử lý tranh chấp, tránh gây thiệt hại thêm cho NLĐ.

Tuy nhiên, trong trường hợp NLĐ mong muốn giải quyết tranh chấp thông qua hòa giải, họ vẫn có quyền yêu cầu hòa giải viên lao động đứng ra hỗ trợ. Theo quy định, trong vòng 05 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu từ NLĐ, hòa giải viên phải hoàn thành việc hòa giải. Quy định này nhằm đảm bảo thủ tục diễn ra nhanh chóng, giúp các bên có cơ hội thương lượng, giảm thiểu tranh chấp kéo dài và hạn chế những hệ lụy không đáng có.

- Thứ hai, yêu cầu Hội đồng TTLĐ giải quyết:

Trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày Ban TTLĐ thành lập, ban này phải ra quyết định về việc giải quyết tranh chấp và gửi cho các bên tranh chấp. Khi Hội đồng TTLĐ ra quyết định về việc giải quyết tranh chấp, các bên có nghĩa vụ thực hiện theo phán quyết này. Trường hợp một trong các bên không thi hành quyết định thì các bên có quyền khởi kiện ra Tòa án. Trường hợp hết thời hạn quy định mà Ban TTLĐ không được thành lập hoặc không ra quyết định giải quyết tranh chấp thì các bên có quyền khởi kiện ra Tòa án.

- Thứ ba, yêu cầu Tòa án giải quyết:

TAND giải quyết các vụ TCLĐ theo thủ tục tố tụng dân sự được quy định trong Bộ luật tố tụng dân sự và các văn bản hướng dẫn thi hành.

1.3.4.3. Thời hiệu giải quyết tranh chấp lao động

Căn cứ vào Điều 190 BLLĐ 2019, thời hiệu giải quyết TCLĐ được xác định tùy theo cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp. Cụ thể, đối với tranh chấp có thông qua thủ tục hòa giải, thì thời hạn yêu cầu HGVLD giải quyết là 06 tháng, đối với HĐTT là 09 tháng và thời hiệu yêu cầu Tòa án giải quyết là 01 năm kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị xâm phạm. Việc nhà làm luật quy định thời hiệu này là hoàn toàn hợp lý, đảm bảo sự cân bằng giữa quyền lợi của các bên trong QHLĐ. Khoảng thời gian này vừa đủ để NLĐ phát hiện hành vi xâm phạm, thu thập bằng chứng và chuẩn bị các điều kiện cần thiết để yêu cầu giải quyết tranh chấp. Đồng thời, nó cũng góp phần duy trì sự ổn định trong QHLĐ, hạn chế tình trạng khiếu kiện kéo dài, gây ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất kinh doanh của DN cũng như quyền lợi của NLĐ.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

Trong Chương 1, tác giả đã tiến hành nghiên cứu những vấn đề cơ bản liên quan đến đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động.

Đầu tiên, tác giả đi từ khái niệm, đặc điểm, ý nghĩa, hệ quả pháp lý về quy định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động. Từ đó, làm nổi bật được bản chất của đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động dưới góc độ lý luận. Chế định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thuộc một trong các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động. Cũng giống như căn cứ xác lập hợp đồng lao động thì đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động cũng được căn cứ dựa trên ý chí của các bên khi các bên thấy được rằng có hành vi vi phạm đối với những thỏa thuận được quy định trong hợp đồng lao động và muốn giải phóng quyền và nghĩa vụ của mình khỏi sự ràng buộc của quan hệ lao động. Tuy nhiên, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động có phần đa dạng và nhiều phức tạp và các quy định ràng buộc vì người sử dụng lao động là chủ thể có nhiều quyền hơn, nắm trong tay nhiều quyền lực hơn so với người lao động. Dựa trên việc phân tích bản chất của đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, tác giả đã đánh giá sự cần thiết của việc điều chỉnh hành vi này bằng pháp luật. Các quy định pháp luật không chỉ đảm bảo cân bằng quyền và lợi ích của các bên trong quan hệ lao động mà còn tạo điều kiện cho người sử dụng lao động thực hiện quyền tự do kinh doanh, đồng thời bảo vệ việc làm và quyền lợi của người lao động. Điều này góp phần ổn định thị trường lao động, thúc đẩy việc phát huy tối đa nguồn lực lao động, và hỗ trợ cho sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

Tiếp đến, tác giả đã phân tích về sự điều chỉnh của pháp luật và thực trạng quy định pháp luật Việt Nam hiện hành, có cập nhật về những điểm mới của quy định pháp luật hiện hành so với trước đây. Nội dung phân tích các quy định của đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động bao gồm: (1) Căn cứ; (2) Trình tự, thủ tục; (3) Hậu quả pháp lý.

Tóm lại, những vấn đề được tác giả phân tích tại Chương 01 sẽ là tiền đề quan trọng để tác giả nghiên cứu, đánh giá những bất cập của quy định pháp luật về việc người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động khi áp dụng trên thực

tiền tại Chương 02 để từ đó đưa ra những kiến nghị hoàn thiện pháp luật phù hợp nhằm bảo vệ tối đa quyền lợi của các bên trong quan hệ lao động.

CHƯƠNG 2: THỰC TIỄN ÁP DỤNG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

2.1. Thực tiễn áp dụng các quy định về căn cứ để người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

2.1.1. Đối với căn cứ người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động⁵²

Theo quy định của pháp luật Lao động, NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ nếu NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc. Tuy nhiên, việc thực hiện quyền này phải dựa trên tiêu chí đánh giá rõ ràng về mức độ hoàn thành công việc, được quy định trong nội quy lao động hoặc quy chế đánh giá của DN. Việc xác định NLĐ “*Không hoàn thành công việc*” cần căn cứ vào việc không đáp ứng các tiêu chí đã đề ra, bao gồm chỉ tiêu, khối lượng, định mức công việc theo HĐLĐ. Để áp dụng quy định này một cách hợp lý, NSDLĐ phải chứng minh rằng việc không hoàn thành công việc là do lỗi chủ quan của NLĐ. Đồng thời, NSDLĐ cần đảm bảo tuân thủ các điều kiện sau: (1) Có đầy đủ chứng cứ chứng minh NLĐ thường xuyên không đạt yêu cầu công việc, thông qua việc đối chiếu kết quả làm việc với tiêu chí đánh giá đã được công bố; (2) Tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc phải được xây dựng, công khai và có tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở, tùy theo từng loại công việc cụ thể.

Tuy nhiên, pháp luật hiện hành chưa đưa ra định nghĩa cụ thể về thế nào là “*Thường xuyên*” không hoàn thành công việc, tạo ra khoảng trống pháp lý trong thực tiễn áp dụng. Điều này buộc NSDLĐ phải quy định rõ ràng trong hệ thống đánh giá nội bộ nhằm tránh tranh chấp về sau. Trong thực tế, tranh chấp liên quan đến việc NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ vì lý do NLĐ không hoàn thành công việc diễn ra khá phổ biến. Các nguyên nhân chủ yếu dẫn đến mâu thuẫn bao gồm: (1) Thiếu sự thống nhất và minh bạch trong tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc; (2) NSDLĐ không ban hành quy chế đánh giá, hoặc có ban hành nhưng không công khai hoặc chưa tham khảo ý kiến tổ chức đại diện NLĐ; (3) Căn cứ đánh giá thiếu khách quan, có dấu hiệu áp đặt hoặc lạm quyền, dẫn đến việc chấm dứt HĐLĐ một cách tùy tiện.

⁵² Điểm a khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019.

Những bất cập trên không chỉ xuất phát từ sự chủ quan của các bên, đặc biệt là từ phía NSDLĐ, mà còn do cách hiểu khác nhau về quy định pháp luật chưa được hướng dẫn cụ thể. Vì vậy, để hạn chế rủi ro pháp lý, khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ với lý do NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc, NSDLĐ cần có cơ sở pháp lý vững chắc, đảm bảo tính hợp lý trong đánh giá và cung cấp bằng chứng xác thực. Điều này không chỉ giúp bảo vệ quyền lợi của DN mà còn đảm bảo quyền lợi chính đáng của NLĐ, góp phần giảm thiểu tranh chấp trong QHLD.

Nhiều NSDLĐ vẫn chưa xây dựng hoặc ban hành một hệ thống đánh giá mức độ hoàn thành công việc một cách rõ ràng và chi tiết. Hệ quả là khi áp dụng trên thực tế, NSDLĐ thiếu cơ sở vững chắc để đánh giá khách quan hiệu suất làm việc của NLĐ, từ đó dẫn đến nguy cơ phát sinh TCLĐ. Điển hình là một số vụ việc đã cho thấy rằng, do không có tiêu chí đánh giá cụ thể, NSDLĐ đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ nhưng không thể đưa ra bằng chứng thuyết phục về việc NLĐ không hoàn thành công việc theo một hệ thống đánh giá minh bạch. Điều này khiến quyết định chấm dứt HĐLĐ bị cơ quan có thẩm quyền tuyên vô hiệu, buộc NSDLĐ phải nhận NLĐ trở lại làm việc và bồi thường thiệt hại theo quy định pháp luật. Một ví dụ về tranh chấp liên quan đến việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ như sau:

Bản án số 01⁵³: Bản án 02/2023/LĐ-ST ngày 25/4/2023 liên quan đến yêu cầu bồi thường thiệt hại trong HĐLĐ, xuất phát từ việc Công ty TNHH dịch vụ bảo vệ MTL (Công ty MTL) đơn phương chấm dứt HĐLĐ với ông Nguyễn Văn Đ. Vụ án được xét xử tại TAND thành phố T, tỉnh Long An, trong đó nguyên đơn là Công ty TNHH dịch vụ bảo vệ MTL (Công ty MTL) và bị đơn là ông Nguyễn Văn Đ.

- Tóm tắt nội dung vụ án:

+ Theo hồ sơ vụ án, ngày 04/7/2022, ông Nguyễn Văn Đ ký HĐLĐ với Công ty MTL để đảm nhiệm vị trí bảo vệ kho hàng của Công ty TNHH Aquarius Logistics. Công ty MTL đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ với ông Đ vì lý do ông Đ thường xuyên vi phạm nội quy Công ty, cụ thể: Không đồng phục khi trong ca trực, không tuân thủ điều lệnh khi giám đốc Công ty chủ quản đến kho và thường xuyên bỏ vị trí trực rời khỏi

⁵³ Bản án số 02/2023/LĐ-ST ngày 25/4/2023 về “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng” của Tòa án nhân dân thành phố, tỉnh Long An.

mục tiêu khi chưa có lệnh của cấp trên. Dựa trên cơ sở đó, Công ty MTL yêu cầu ông Đ bồi thường do vi phạm HĐLĐ;

+ Đáp lại, Ông Đ đã có yêu cầu phản tố ngày 16/3/2023 với nội dung: Ông Đ đã được phân công làm bảo vệ mục tiêu ở Khu công nghiệp Hải Sơn, làm luôn cả hai ca trực (24h/24h). Ngày 12/9/2022, do bị bệnh nhưng không có người thay thế, ông Đ buộc phải rời vị trí để mua thuốc. Ngay hôm sau (13/9/2022), Công ty MTL ra quyết định chấm dứt HĐLĐ với ông Đ.

- Nhận định của Tòa án: Sau khi xem xét các tài liệu, chứng cứ liên quan, Tòa án nhận định rằng Công ty MTL đã không tuân thủ đúng các quy định pháp luật về thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi khi giao kết và thực hiện HĐLĐ với ông Đ. Đồng thời, các căn cứ mà Công ty MTL đưa ra để chứng minh hành vi vi phạm nội quy của ông Đ còn nhiều điểm bất hợp lý, cụ thể: Công ty cáo buộc ông Đ vi phạm nội quy (*Ở trần, mặc quần đùi, không chấp hành điều lệnh khi gặp giám đốc bên Công ty sử dụng dịch vụ bảo vệ và rời bỏ chốt trực nhiều lần*), nhưng bên phía Công ty MTL không có lập biên bản vi phạm để tính số lần vi phạm như nội quy của Công ty đã đề ra. Ngoài ra, theo Điều 10 Nội quy Công ty MTL, công ty phải thực hiện bước nhắc nhở, phê bình trước khi xử lý kỷ luật. Tuy nhiên, thay vì làm theo đúng quy trình, Công ty MTL đã lập “*Biên bản xử lý vi phạm nội quy*” ngày 14/9/2022 để buộc ông Đ nghỉ việc, nhưng trên danh nghĩa vẫn giữ ông trong biên chế công ty. Điều này không phù hợp với nội quy nội bộ và có dấu hiệu sai phạm trong quy trình xử lý kỷ luật. Xét theo Điều 36 và khoản 3, Điều 125 BLLĐ, hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ của Công ty MTL không thuộc trường hợp hợp pháp. Do đó, Tòa án kết luận rằng việc Công ty MTL đơn phương chấm dứt HĐLĐ với ông Đ là trái pháp luật.

Qua vụ việc trên à một minh chứng rõ ràng cho thấy tầm quan trọng của việc tuân thủ quy trình xử lý kỷ luật lao động và áp dụng nội quy công ty một cách minh bạch, chặt chẽ. Công ty MTL mặc dù đã ban hành nội quy lao động nhưng không thực hiện đúng quy trình khi xử lý vi phạm, dẫn đến quyết định chấm dứt HĐLĐ không có căn cứ pháp lý vững chắc. Ngoài ra, Công ty MTL không có đầy đủ bằng chứng chứng minh ông Đ thường xuyên vi phạm nội quy hoặc không hoàn thành công việc theo tiêu chí đánh giá rõ ràng. Điều này cho thấy nếu NSDLĐ áp dụng sai căn cứ pháp lý khi chấm dứt HĐLĐ, họ có thể phải chịu trách nhiệm pháp lý, bao gồm nghĩa vụ bồi thường thiệt

hại cho NLĐ. Đồng thời, cũng là lời cảnh báo đối với NSDLĐ rằng họ không thể tùy tiện chấm dứt HĐLĐ với lý do NLĐ không hoàn thành công việc mà không có một hệ thống đánh giá minh bạch và chứng cứ hợp lệ. Việc áp dụng không đúng quy định pháp luật không chỉ làm ảnh hưởng đến quyền lợi của NLĐ mà còn có thể khiến DN phải đối mặt với hậu quả pháp lý nghiêm trọng.

2.1.2. Đối với căn cứ do sự kiện bất khả kháng (*Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, dịch họa hoặc di dời, thu hẹp sản xuất kinh doanh*)

Đây là những sự kiện khách quan và có thể gây thiệt hại cho các DN, làm gián đoạn quá trình sản xuất, kinh doanh cũng như ảnh hưởng đến hoạt động vận hành tổng thể. Nhằm đảm bảo được tính chủ động trong việc ứng phó với các sự kiện bất khả kháng và hạn chế gây ảnh hưởng đến việc kinh doanh của DN, NSDLĐ được quyền chủ động quản lý, sử dụng lao động hợp lý, cụ thể NSDLĐ có thể được đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ. Để áp dụng căn cứ này, NSDLĐ phải chứng minh rằng họ đã thực hiện mọi biện pháp khắc phục nhưng tình hình vẫn không được cải thiện, buộc DN phải cắt giảm lao động. Trường hợp DN áp dụng điều khoản này khi sự kiện bất khả kháng xảy ra nhưng mức độ ảnh hưởng chưa đến mức bắt buộc phải giảm số lượng lao động mà vẫn đơn phương chấm dứt HĐLĐ thì có thể bị coi là vi phạm pháp luật. Ngoài ra, việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp bất khả kháng còn phải đáp ứng điều kiện “*Theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền*”⁵⁴. Dựa vào quy định đồng nghĩa với việc, trước khi thực hiện quyết định chấm dứt HĐLĐ, NSDLĐ phải báo cáo với cơ quan nhà nước có thẩm quyền để được xem xét, đánh giá mức độ ảnh hưởng. Nếu cơ quan này có yêu cầu về việc thu hẹp quy mô sản xuất, kinh doanh hoặc tái cơ cấu lao động, NSDLĐ mới có thể sắp xếp lại nhân sự theo đúng quy định.

Trong trường hợp xảy ra sự kiện bất khả kháng, mặc dù NSDLĐ có quyền chủ động quản lý lao động, nhưng quyền này lại đi kèm với điều kiện ràng buộc là “*Theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền*”. Tuy nhiên, hiện nay chưa có quy định cụ thể về cơ quan nào có thẩm quyền ra yêu cầu thu hẹp lao động cũng như tiêu chí để cơ quan này đưa ra quyết định. Điều này tạo ra sự thiếu rõ ràng trong quá trình thực hiện, khiến DN gặp khó khăn và bị hạn chế quyền chủ động trong hoạt động kinh doanh, do phải phụ thuộc vào sự phê duyệt của cơ quan nhà nước để thực hiện quyền của mình

⁵⁴ Điểm c khoản 1 Điều 36 BLLĐ 2019.

một cách hợp pháp. Trên thực tế, NSDLĐ thường bỏ qua điều kiện “*Đã thực hiện mọi biện pháp khắc phục*” và “*Theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền*” hoặc không chứng minh được là “*Đã thực hiện mọi biện pháp khắc phục*” nhưng vẫn buộc phải cắt giảm, thu hẹp sản xuất. Ví dụ như vụ việc dưới đây:

Bản án số 02⁵⁵: Bản án số 02/2021/LĐ-ST ngày 17/5/2021 của TAND thị xã Tân Uyên, tỉnh Bình Dương, xét xử tranh chấp về việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ giữa nguyên đơn bà Trương Cẩm M và bị đơn Công ty T.

- Tóm tắt nội dung vụ án: Ngày 22/9/2019, bà M và Công ty T ký kết HĐLĐ thời hạn 02 năm với chức danh chuyên môn là Giám đốc sản xuất. Ngày 26/5/2020, Công ty T tổ chức cuộc họp và thông báo cho thôi việc với bà M (từ ngày 30/6/2020) với lý do là do ảnh hưởng nghiêm trọng của dịch bệnh Covid-19 Công ty buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc và cắt giảm nhân sự theo Điều 44 BLLĐ 2012. Công ty T đã trao đổi PASDLĐ với đại diện Ban chấp hành Công đoàn cơ sở và được đại diện Công đoàn đồng ý. Tuy nhiên, Công ty T đã không thực hiện đúng như PASDLĐ đã đề ra. Công ty T cho rằng do ảnh hưởng nghiêm trọng của dịch bệnh Covid-19 nên phải cơ cấu lại lao động nhưng trong khi mới lên PASDLĐ công ty đã liên tục đăng tin tuyển dụng trên nhiều trang tìm kiếm việc làm.

- Nhận định của Tòa án: Việc Công ty T chấm dứt HĐLĐ với bà M không xuất phát từ nhu cầu cơ cấu lại lao động như công ty đã trình bày. Điều thể hiện qua việc Công ty T vẫn tiếp tục đăng tin tuyển dụng trong khoảng thời gian vừa xây dựng PASDLĐ, cho thấy việc cắt giảm nhân sự không thực sự nhằm mục đích tái cơ cấu lao động. Bên cạnh đó, Công ty không tuân thủ quy định tại Khoản 1, Điều 44 BLLĐ 2012 (Khoản 3, Điều 42 BLLĐ 2019), theo đó: “*Trường hợp có chỗ làm việc mới thì ưu tiên đào tạo lại NLĐ để tiếp tục sử dụng*”. Công ty T không xem xét phương án đào tạo lại bà M cho các vị trí khác mà thay vào đó, đơn phương chấm dứt hợp đồng và đồng thời tuyển dụng mới, vi phạm quy định về bảo đảm quyền lợi NLĐ. Để hợp pháp hóa việc chấm dứt HĐLĐ theo Điều 44 BLLĐ 2012, DN phải đảm bảo hai điều kiện bắt buộc: (1) Có sự thay đổi cơ cấu ảnh hưởng đến việc làm của nhiều NLĐ, đồng thời không có bất kỳ vị trí công việc nào phù hợp để đào tạo và bố trí lại NLĐ; (2) Lập PASDLĐ đúng

⁵⁵ Bản án số 02/2021/LĐ-ST ngày 17/5/2021 về “Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” của Tòa án nhân dân thị xã Tân Uyên, tỉnh Bình Dương.

quy định, bao gồm trao đổi với đại diện Ban chấp hành Công đoàn cơ sở và thông báo trước 30 ngày cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và NLĐ. Tuy nhiên, trong trường hợp này, Công ty T chỉ thực hiện đúng về trình tự, thủ tục, nhưng không đảm bảo căn cứ chấm dứt hợp đồng theo quy định pháp luật. Do đó, Tòa án tuyên bố việc Công ty T đơn phương chấm dứt HĐLĐ với bà M là trái pháp luật.

Vụ án trên là một minh chứng điển hình cho thấy DN không thể viện dẫn lý do tái cơ cấu lao động một cách tùy tiện để đơn phương chấm dứt HĐLĐ, đặc biệt khi họ vẫn đang có nhu cầu tuyển dụng lao động mới. Dù Công ty T đã thực hiện đúng trình tự thủ tục về PASDLĐ, nhưng không tuân thủ đầy đủ nội dung phương án đã đề ra, dẫn đến hành vi vi phạm pháp luật lao động, ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi của NLĐ. Qua vụ việc này, có thể thấy rằng việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ sai căn cứ sẽ khiến DN đối mặt với rủi ro pháp lý nghiêm trọng, bao gồm trách nhiệm bồi thường thiệt hại cho NLĐ. Do đó, các DN cần tuân thủ nghiêm ngặt các quy định pháp luật về lao động, đảm bảo minh bạch và công bằng trong việc chấm dứt hợp đồng lao động để tránh những tranh chấp không đáng có.

2.1.3. Đối với căn cứ người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên⁵⁶

Một trong những căn cứ để NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ là trường hợp NLĐ tự ý bỏ việc từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên mà không có lý do chính đáng. Đây là một quy định mới được bổ sung trong BLLĐ năm 2019 nhằm đảm bảo tính kỷ luật và sự ổn định trong hoạt động lao động, sản xuất, kinh doanh. Theo khoản 4 Điều 125 BLLĐ 2019 quy định *“Trường hợp được coi là lý do chính đáng bao gồm thiên tai, hỏa hoạn, bản thân, thân nhân bị ốm có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền và trường hợp khác được quy định trong nội quy lao động”*. Mặc dù quy định này đã góp phần làm rõ hơn các trường hợp NLĐ tự ý bỏ việc, nhưng trên thực tế, việc áp dụng vẫn còn một số bất cập. Cụ thể, cần có những tiêu chí và biện pháp chặt chẽ hơn để giúp NSDLĐ xác minh tính hợp lý của lý do chính đáng mà NLĐ đưa ra. Điều này nhằm đảm bảo rằng nguyên nhân vắng mặt xuất phát từ các yếu tố khách quan,

⁵⁶ Điểm c khoản 1 Điều 36 BLLĐ 2019.

không phải do hành vi chủ quan của NLĐ dẫn đến tình huống bất khả kháng. Một trong số đó có thể được thấy qua vụ việc dưới đây:

Bản án số 03⁵⁷: Bản án số 09/2023/LĐ-PT, được tuyên ngày 04/4/2023 liên quan đến tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ giữa nguyên đơn là ông N và bị đơn là Công ty TNHH T Việt Nam (Công ty T).

- Tóm tắt nội dung vụ án:

+ Ông N bắt đầu làm việc tại Công ty T, từ tháng 6/2019, với vị trí tài xế lái xe và Công ty T đã ký 04 lần HĐLĐ xác định thời hạn với ông N. Giữa năm 2021, trước tình hình đại dịch Covid-19 bùng phát, Công ty T đã đăng ký sản xuất theo phương án “03 tại chỗ”, “01 cung đường, 02 địa điểm” nhằm đảm bảo sản xuất an toàn. Theo đó, NLĐ không được tự ý rời khỏi nơi làm việc hoặc nơi lưu trú do công ty bố trí đi nơi khác khi chưa được chấp thuận;

+ Tuy nhiên, vào ngày ngày 23/7/2021, ông N tự ý rời khỏi nơi lưu trú, trở về nhà và thực hiện cách ly y tế phòng dịch theo quy định tại địa phương. Sau khi hoàn thành cách ly vào ngày 26/9/2021, nhưng ông N không quay trở lại Công ty T làm việc;

+ Đến ngày 21/10/2021, ông N mới đến Công ty và nhận được Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số G271/QĐ-CDHD- HCNS/2021 ngày 11/10/2021 vì lý do “NLĐ tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên” theo Điểm e khoản 1 Điều 36 BLLĐ 2019.

- Quan điểm của các bên:

+ Yêu cầu của Nguyên đơn – Ông N: Ông N cho rằng Công ty T đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật và yêu cầu: (1) Buộc Công ty T nhận ông N trở lại làm việc và hủy Quyết định chấm dứt HĐLĐ; (2) Công ty T trả lương cho ông N những ngày ông N không được làm việc; (3) Chi trả tiền BHXH, BHYT, BHTN và bồi thường 02 tháng tiền lương do hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật của Công ty T.

+ Ý kiến của Công ty T – Bị đơn: Công ty T khẳng định không chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật và không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông N. Công ty lập

⁵⁷ Bản án số 09/2023/LĐ-PT ngày 04/4/2023 về “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” tại Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương.

luận rằng ông N đã vi phạm nội quy làm việc, tự ý bỏ việc trong thời gian dài mà không có lý do chính đáng, do đó, quyết định chấm dứt HĐLĐ là hợp pháp.

- Nhận định của các cấp Tòa án:

+ Tòa án cấp sơ thẩm: TAND thành phố T, tỉnh Bình Dương, tại Bản án sơ thẩm số 12/2022/LĐ-ST ngày 13/9/2022, tuyên: Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông N đối với bị đơn. Buộc Công ty T thanh toán tiền lương những ngày không được làm việc; Bồi thường 02 tháng tiền lương; Buộc Công ty T đóng BHXH cho ông N. Kháng cáo và phán quyết của Tòa án phúc thẩm: Ngày 19/9/2022, Công ty T nộp đơn kháng cáo, đề nghị sửa bản án sơ thẩm và bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn;

+ Tòa án cấp phúc thẩm TAND tỉnh Bình Dương: Xét thấy, việc ông N tự ý rời khỏi chỗ ở do công ty bố trí trong bối cảnh tình hình dịch bệnh Covid – 19 diễn biến phức tạp tại địa bàn tỉnh Bình Dương từ ngày 23/7/2021, đến ngày 21/10/2021 mới đến Công ty nhận quyết định chấm dứt hợp đồng lao động là có hành vi tự ý bỏ việc liên tục trong thời gian dài. Do đó, căn cứ vào điểm e khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019 “*NLĐ tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên*”, Công ty có quyền chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần phải thực hiện thêm thủ tục xử lý kỷ luật. Quyết định chấm dứt HĐLĐ là có căn cứ. Tòa án cấp sơ thẩm định bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn trái pháp luật là không phù hợp với các tình tiết khách quan. Không có cơ sở chấp nhận các yêu cầu bồi thường thiệt hại của ông N. Từ đó, có căn cứ chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bị đơn, sửa bản án sơ thẩm nhận luận của luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn; sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Vụ án trên cho thấy sự khác biệt đáng kể trong đánh giá và nhận định của Tòa án hai cấp về cùng một tình tiết vụ việc. Cụ thể, Tòa án sơ thẩm tập trung vào việc xem xét tình tiết “*Lý do chính đáng*” của nguyên đơn, tức là việc ông N phải cách ly tại địa phương theo quy định phòng chống dịch, dẫn đến việc không thể quay lại làm việc ngay lập tức. Ngược lại, Tòa án phúc thẩm, ngược lại, đánh giá toàn diện và bao quát hơn về hành vi dẫn đến tình huống cách ly. Tòa nhận định việc ông N tự ý rời khỏi nơi làm việc trong thời điểm công ty áp dụng phương án “03 tại chỗ” là vi phạm kỷ luật lao động, đồng thời sự vắng mặt kéo dài sau khi kết thúc cách ly càng củng cố cơ sở chấm dứt HĐLĐ của Công ty T. Trong trường hợp trên cho thấy, quyết định của Tòa án phúc

thẩm được đánh giá là logic, chặt chẽ và phù hợp với các quy định pháp luật, đồng thời phản ánh đúng nguyên tắc bảo vệ quyền lợi NLD nhưng cũng đảm bảo quyền lợi chính đáng của DN khi xử lý các trường hợp tự ý bỏ việc không có lý do chính đáng.

Vụ án này là minh chứng quan trọng cho thấy DN cần tuân thủ đúng quy trình pháp lý khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, đặc biệt là trong các tình huống liên quan đến dịch bệnh hoặc trường hợp bất khả kháng. Đồng thời, NLD cũng cần nắm rõ quyền và nghĩa vụ của mình, tránh các hành vi có thể bị xem là tự ý bỏ việc, dẫn đến mất quyền lợi hợp pháp. Kết luận của Tòa án phúc thẩm khẳng định rằng việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ của Công ty T đối với ông N là có căn cứ pháp luật, đồng thời nhấn mạnh tầm quan trọng của việc tuân thủ nội quy lao động trong các tình huống đặc biệt như dịch bệnh, nhằm đảm bảo tính minh bạch, công bằng và sự ổn định trong QHLD.

2.1.4. Đối với căn cứ người lao động cung cấp không trung thực thông tin theo quy định khi giao kết HĐLĐ⁵⁸

Một trong những căn cứ mới được bổ sung tại Điều 36 BLLĐ năm 2019 là quyền của NSDLĐ trong việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi NLD cung cấp thông tin không trung thực, gây ảnh hưởng đến quá trình tuyển dụng. Tuy nhiên, thuật ngữ “*Gây ảnh hưởng đến việc tuyển dụng NLD*” vẫn mang tính định tính và chưa được quy định một cách cụ thể về phạm vi áp dụng. Điều này dẫn đến những cách hiểu khác nhau và có thể gây khó khăn trong thực tiễn thực thi pháp luật lao động. Tùy theo góc độ tiếp cận, thuật ngữ này có thể được diễn giải theo nhiều chiều hướng khác nhau. Nếu xét theo hướng tiêu cực, việc NLD cung cấp thông tin sai lệch có thể ảnh hưởng đến chất lượng lao động, làm giảm hiệu suất làm việc hoặc thậm chí gây thiệt hại cho NSDLĐ. Tuy nhiên, vấn đề đặt ra là nếu NLD khai báo không trung thực nhưng điều đó không gây hậu quả tiêu cực, thậm chí giúp họ có cơ hội việc làm và vẫn hoàn thành tốt công việc theo yêu cầu, thì hậu quả pháp lý sẽ được xử lý như thế nào? BLLĐ năm 2019 chưa có hướng dẫn cụ thể về vấn đề này, tạo ra khoảng trống pháp lý trong việc xác định hành vi nào bị xem là vi phạm nghĩa vụ cung cấp thông tin. Liệu NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp NLD khai báo sai nhưng vẫn đáp ứng tốt yêu cầu

⁵⁸ Điểm g khoản 1 Điều 36 BLLĐ 2019.

công việc? Đây là những câu hỏi pháp lý chưa có câu trả lời rõ ràng, khiến việc thực thi quy định này trong thực tế gặp không ít vướng mắc.

Bên cạnh đó, pháp luật Lao động hiện hành cho phép NSDLĐ yêu cầu NLD cung cấp các thông tin có liên quan trực tiếp đến quá trình tuyển dụng. Tuy nhiên, chưa có hướng dẫn cụ thể về phạm vi và loại thông tin nào được coi là “*Liên quan trực tiếp*”, dẫn đến nhiều thách thức trong thực tiễn. Một số trường hợp NSDLĐ có thể yêu cầu NLD cung cấp những thông tin cá nhân mà họ cho là cần thiết cho quá trình tuyển dụng. Tuy nhiên, những thông tin này đôi khi lại thuộc phạm vi bí mật cá nhân của NLD hoặc bí mật kinh doanh của NSDLĐ. Vậy, trong những trường hợp này, NLD có bắt buộc phải cung cấp thông tin hay không? Việc từ chối cung cấp thông tin có bị xem là vi phạm nghĩa vụ hợp đồng hay không? Việc NSDLĐ có quyền yêu cầu cung cấp thông tin nhằm đảm bảo tuyển dụng đúng người, đúng vị trí và phù hợp với yêu cầu công việc là điều chính đáng. Tuy nhiên, quyền này cần được thực hiện trên cơ sở hợp lý, không được lạm dụng để xâm phạm quyền riêng tư của NLD. Hiện nay, quyền bảo vệ bí mật đời tư của NLD đã được pháp luật công nhận và bảo vệ. Do đó, cần có sự cân bằng giữa quyền yêu cầu cung cấp thông tin của NSDLĐ và quyền riêng tư của NLD, nhằm đảm bảo cả hai bên đều được bảo vệ một cách công bằng trong QHLD.

Bản án số 04⁵⁹: Bản án số 06/2024/LĐ-PT ngày 10/01/2024 về tranh chấp đơn phương chấm dứt HĐLĐ và bồi thường thiệt hại giữa nguyên đơn là ông Trịnh Quốc L và bị đơn là Công ty Cổ phần B (Công ty B) được xét xử tại TAND thành phố Hồ Chí Minh.

- Tóm tắt nội dung:

+ Ngày 19/8/2022, ông L ký HĐLĐ với Công ty B, thời hạn HĐLĐ đến ngày 30/11/2023. Tuy nhiên, chỉ hơn một tháng sau, vào ngày 15/9/2022, Công ty B ban hành quyết định số 09/2022/QĐNV-HCNS/STA chấm dứt HĐLĐ với ông L với lý do: Vi phạm quy định tại khoản 2 Điều 16 và điểm g khoản 1 Điều 36 BLLĐ 2019;

+ Ông L cho rằng Công ty B đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật và yêu cầu huỷ quyết định số 09/2022/QĐNV-HCNS/STA và bồi thường tiền lương theo

⁵⁹ Bản án số 06/2024/LĐ-PT ngày 10/01/2024 về “Tranh chấp đơn phương chấm dứt HĐLĐ” tại TAND thành phố Hồ Chí Minh.

HĐLĐ đã ký kết và bồi thường 02 tháng tiền lương do chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, đóng BHXH, BHYT, BHTN kể từ ngày 15/9/2022 đến 30/11/2023.

- Nhận định của Tòa án: Sau khi ký kết HĐLĐ, Công ty B đã yêu cầu ông L bổ sung các giấy tờ tùy thân còn thiếu, bao gồm căn cước công dân và lý lịch cá nhân. Tuy nhiên, ông L đã không thực hiện đúng yêu cầu, nhiều lần trì hoãn việc cung cấp các giấy tờ này. Ngoài ra, theo hồ sơ vụ án, ông L đã có hành vi sử dụng giấy in màu từ file chứng minh nhân dân, dán hình, ép nhựa lại với kích thước tương tự CMND cũ để mở tài khoản tại Ngân hàng H1. Hành vi này đã được ông L thừa nhận. Tòa án nhận định rằng, khi xin việc tại bất kỳ cơ quan, DN hay tổ chức nào, NLĐ có trách nhiệm cung cấp đầy đủ và chính xác các giấy tờ tùy thân theo quy định pháp luật nhằm xác minh nhân thân và đảm bảo tính minh bạch trong quá trình tuyển dụng. Nếu NLĐ không đáp ứng được yêu cầu về giấy tờ tùy thân hoặc cung cấp thông tin sai lệch, họ không đủ điều kiện được tuyển dụng vào làm việc. Do đó, xét về tính hợp pháp, Công ty B có quyền chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn với ông L theo khoản 2 Điều 16 và điểm g khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019. Việc công ty ra quyết định chấm dứt HĐLĐ được xác định là đúng quy định, vì vậy Tòa án không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông L.

Mặc dù bản án đã xác định Công ty B thực hiện đúng quy trình khi chấm dứt HĐLĐ với ông L, tuy nhiên thực tiễn xét xử cho thấy việc áp dụng căn cứ chấm dứt HĐLĐ liên quan đến việc cung cấp thông tin không trung thực vẫn còn nhiều thiếu sót:

+ **Thứ nhất**, pháp luật lao động hiện hành chưa quy định rõ ràng về khái niệm “*Gây ảnh hưởng đến quá trình tuyển dụng NLĐ*”. Điều này dẫn đến cách hiểu và vận dụng khác nhau, gây khó khăn trong thực tế khi xác định mức độ vi phạm và hậu quả pháp lý đối với NLĐ.

+ **Thứ hai**, chưa có hướng dẫn cụ thể về mức độ ảnh hưởng của hành vi cung cấp thông tin không trung thực trong quá trình tuyển dụng. Liệu bất kỳ thông tin sai lệch nào cũng có thể là căn cứ để NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ, hay chỉ những thông tin có tác động trực tiếp đến quyền lợi và hoạt động của DN?

+ **Thứ ba**, vụ việc này đặt ra yêu cầu về việc ban hành hướng dẫn chi tiết hơn liên quan đến nghĩa vụ cung cấp thông tin của NLĐ trong QHLĐ. Việc này không chỉ giúp bảo vệ quyền lợi hợp pháp của NLĐ mà còn đảm bảo sự minh bạch, công bằng cho NSDLĐ trong quá trình tuyển dụng và quản lý nhân sự.

Dựa trên các tình tiết vụ án, Tòa án xác định Công ty B đã thực hiện đúng trình tự pháp luật khi chấm dứt HĐLĐ với ông L. Vì vậy, toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông L đều không được chấp nhận. Tuy nhiên, vụ án cũng đặt ra một vấn đề quan trọng trong việc hoàn thiện pháp luật Lao động, đặc biệt là về quyền và nghĩa vụ của NLĐ trong quá trình tuyển dụng. Việc bổ sung các quy định chi tiết hơn về nghĩa vụ cung cấp thông tin và mức độ ảnh hưởng của thông tin sai lệch sẽ góp phần xây dựng môi trường lao động minh bạch, công bằng và ổn định, hạn chế rủi ro pháp lý cho cả NLĐ và NSDLĐ.

2.1.5. Đối với căn cứ trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế⁶⁰

Theo quy định tại khoản 5 Điều 42 BLLĐ 2019, khi không thể giải quyết được việc làm, NSDLĐ có thể cho NLĐ thôi việc vì lý do kinh tế. Khoản 2 Điều 42 BLLĐ 2019 quy định hai trường hợp cụ thể được xem là lý do kinh tế, bao gồm: (1) Khủng hoảng hoặc suy thoái kinh tế; (2) Thực hiện chính sách, pháp luật của Nhà nước khi cơ cấu lại nền kinh tế hoặc thực hiện cam kết quốc tế. Điều này đồng nghĩa với việc NSDLĐ chỉ có thể cho NLĐ thôi việc nếu thuộc một trong hai trường hợp trên. Tuy nhiên, việc áp dụng trên thực tế vẫn còn nhiều bất cập do thiếu các tiêu chí cụ thể để xác định thế nào là “*Khủng hoảng kinh tế*” hay “*Suy thoái kinh tế*”.

Thuật ngữ “*Khủng hoảng kinh tế*” thường được hiểu là trạng thái mất cân bằng tổng thể hoặc mất cân bằng trong từng lĩnh vực, từng cấu phần của nền kinh tế dẫn đến rối loạn lớn trong đời sống kinh tế - xã hội, sản xuất kinh doanh đình trệ, mất khả năng thanh toán, nạn thất nghiệp xảy ra, ảnh hưởng xấu đến đời sống người dân. Hiện nay, pháp luật Việt Nam chưa có văn bản nào quy định, định nghĩa thế nào là “*Khủng hoảng kinh tế*” hay “*Suy thoái kinh tế*”. Cho nên cũng dẫn đến khó khăn trong việc áp dụng quy định vào thực tiễn. Theo như định nghĩa trên, tình trạng “*Khủng hoảng kinh tế*” và “*Suy thoái kinh tế*” có thể xảy ra ở nhiều cấp độ khác nhau, từ phạm vi vi mô (*Trong một khu vực hoặc một DN*) đến phạm vi vĩ mô (*Quốc gia hoặc toàn cầu*). Chính vì vậy, khi một DN gặp khó khăn tài chính và phải cắt giảm nhân sự, việc xác định xem đây có phải là hệ quả của một cuộc khủng hoảng kinh tế hay chỉ là vấn đề nội bộ của DN là điều không dễ dàng. Điều này đặt ra yêu cầu NSDLĐ cần thận trọng khi áp dụng quy định về việc cho NLĐ thôi việc vì lý do kinh tế. Nếu không có cơ sở rõ ràng, quyết định

⁶⁰ Điều 42 BLLĐ 2019.

cho thôi việc có thể bị NLĐ khiếu kiện, dẫn đến TCLĐ và khiếu nại về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật.

Trường hợp “*Thực hiện chính sách, pháp luật của Nhà nước khi cơ cấu lại nền kinh tế hoặc thực hiện cam kết quốc tế*”. Hiện nay có các văn bản quy phạm pháp luật, văn bản điều hành chủ yếu là các kế hoạch, chương trình dài hạn (Nghị quyết số 31/2021/QH15 về Kế hoạch cơ cấu lại nền kinh tế giai đoạn 2021 – 2025; Nghị quyết số 54/NQ-CP ban hành Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết của Quốc hội về Kế hoạch cơ cấu lại nền kinh tế giai đoạn 2021 – 2025) và để áp dụng căn cứ này, DN phải chứng minh các chính sách này có tác động dẫn đến cắt giảm chỗ làm thì mới có thể cho NLĐ thôi việc. Trên thực tế, hầu như không có DN nào áp dụng căn cứ này khi cho NLĐ thôi việc vì lý do kinh tế.

Bản án số 05⁶¹: Bản án số 08/2023/LĐ-PT ngày 17/05/2023 về việc tranh chấp đơn phương chấm dứt HĐLĐ giữa nguyên đơn là bà N.T.T.B và bị đơn là Công ty TNHH ALB VN (viết tắt là Công ty ABL) tại TAND tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu.

- Tóm tắt nội dung vụ án:

Ngày 24/12/2014, bà B ký HĐLĐ không xác định thời hạn số PSU/030-2014/CF/pta, chức vụ đảm nhiệm là kế toán trưởng với Công ty ABL. Đến ngày 12/6/2020, bà B nhận được Quyết định “Chấm dứt hợp đồng lao động” số 019/QĐ-AB Vietnam đề ngày 12/6/2020 với lý do: Căn cứ vào khoản 3, Điều 36 BLLĐ 2012, Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động. Ngày 10/12/2020, bà B gửi đơn khiếu nại Quyết định Công ty ABL về việc chấm dứt hợp đồng lao động đến Công ty ABL và đến ngày 25/12/2020, bà B nhận được công văn trả lời là không chấp nhận khiếu nại của bà B. Lý do Công ty ABL đưa ra là: Ngày 20/5/2020, Công ty ABL đã tổ chức cuộc họp với nội dung xem xét, thảo luận về tình hình sản xuất kinh doanh hiện tại và kế hoạch trong công tác điều hành. Cuộc họp đã thống nhất và đi đến thống nhất là tình hình kinh tế hiện tại đang gặp khó khăn nghiêm trọng, Công ty ABL cần cắt giảm nhân lực. Công ty ABL căn cứ vào khoản 10 Điều 36 và khoản 1 Điều 38 BLLĐ 2012 để chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà B. Công ty ABL cũng đưa ra phương án giải quyết nguồn nhân

⁶¹ Bản án số 08/2023/LĐ-PT ngày 17/05/2023 về “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” tại TAND tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu.

lực, chưa xây dựng PASDLĐ trình cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Công ty ABL cũng không báo trước cho bà B một khoảng thời gian theo quy định của pháp luật.

- Phán quyết của Tòa án: Tại bản án dân sự sơ thẩm số 01/2022/LĐST ngày 27/7/2022 của Tòa án nhân dân thành phố Vũng Tàu đã quyết định: (1) Hủy Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 019/QĐ-AB Vietnam ngày 12/6/2020 và Quyết định số 020/QĐ-AB Vietnam ngày 19/6/2020 của Công ty ABL; (2) Buộc Công ty ABL có trách nhiệm trả và bồi thường cho bà B tiền lương trong những ngày bà B không được làm việc; (3) Yêu cầu Công ty ABL nhận lại sổ bảo hiểm từ bà B, đối chiếu, thực hiện nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, chốt sổ bảo hiểm xã hội và trả sổ bảo hiểm xã hội cho bà B theo quy định pháp luật.

Trong tranh chấp trên, Công ty ABL viện dẫn tình trạng suy thoái kinh tế và dịch bệnh làm ảnh hưởng đến doanh thu, lợi nhuận, buộc DN phải cắt giảm chi phí quản lý, trong đó có việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà B. Trong quá trình tố tụng, công ty đã chứng minh được sự sụt giảm doanh thu và lợi nhuận. Tuy nhiên, DN không có đủ căn cứ chứng minh tình trạng này tác động trực tiếp đến vị trí việc làm của bà B. Đồng thời, Công ty ABL cũng không thực hiện đúng quy trình xây PASDLĐ theo quy định tại khoản 4 Điều 42 BLLĐ 2019. Do đó, hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà B bị xác định là trái pháp luật. Như vậy, quy định về chấm dứt HĐLĐ với NLĐ trong trường hợp “vì lý do kinh tế” khó có thể áp dụng trong thực tế vì NSDLĐ có thể phải đối mặt với nguy cơ tranh chấp, kiện cáo là rất cao. Vì nếu chỉ cần thực hiện không đúng hoặc thiếu căn cứ là có thể xem là đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

2.2. Thực tiễn áp dụng quy định về trình tự, thủ tục đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động

- **Thứ nhất**, về thời hạn báo trước:

Trong quá trình đơn phương chấm dứt HĐLĐ, NSDLĐ phải có nghĩa vụ tuân thủ đầy đủ các điều kiện pháp lý, bao gồm việc xác định căn cứ hợp pháp và thực hiện nghĩa vụ thông báo chấm dứt hợp đồng. Thời hạn báo trước phụ thuộc vào từng trường hợp cụ thể và loại HĐLĐ mà hai bên đã giao kết. Tuy nhiên, BLLĐ năm 2019 đã quy định hai trường hợp ngoại lệ tại điểm d và điểm e Điều 36, theo đó, NSDLĐ không bắt buộc phải thông báo trước nếu việc chấm dứt hợp đồng xuất phát từ lỗi của NLĐ. Trong các

trường hợp này, việc không cần báo trước được xem là hợp lý và phù hợp với nguyên tắc bảo vệ quyền lợi chính đáng của NSDLĐ.

Một điểm bất cập trong quy định hiện hành là chưa có sự rõ ràng về nghĩa vụ báo trước trong trường hợp NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ do DN có sự thay đổi về cơ cấu tổ chức. Cụ thể, BLLĐ năm 2019 chưa đề cập cụ thể việc NSDLĐ có phải thực hiện nghĩa vụ báo trước khi thực hiện các hoạt động như chia, tách, sáp nhập, hợp nhất, bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình DN hoặc chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản hay không. Điều này đặt ra vấn đề pháp lý quan trọng: Khi pháp luật không có quy định cụ thể, NSDLĐ có nghĩa vụ tuân theo thời hạn báo trước chung theo luật hay có toàn quyền quyết định thời điểm thông báo? Sự thiếu rõ ràng này có thể dẫn đến khó khăn cho cả NSDLĐ và NLĐ trong thực tiễn áp dụng pháp luật.

Về bản chất, khi DN tổ chức lại hoạt động dẫn đến việc chấm dứt HĐLĐ, đây vẫn là một trường hợp “*Cho thôi việc*” NLĐ. Nếu không có quy định về thời hạn báo trước, NLĐ có thể rơi vào thế bị động, không có đủ thời gian để tìm kiếm công việc mới, từ đó ảnh hưởng đến thu nhập và cuộc sống của họ. Thực tế, khi tiến hành các hoạt động tái cơ cấu DN như sáp nhập, hợp nhất, chia tách hoặc chuyển nhượng tài sản, NSDLĐ thường có kế hoạch và lộ trình thực hiện từ trước. Do đó, việc không quy định nghĩa vụ báo trước trong trường hợp này là một thiếu sót pháp lý cần được khắc phục. Mặt khác, nếu áp dụng thời hạn báo trước theo quy định chung trong BLLĐ, cần có sự hướng dẫn rõ ràng để tránh những tranh chấp pháp lý không đáng có. Việc thiếu quy định về thời hạn thông báo có thể tạo điều kiện cho một số NSDLĐ lợi dụng kẽ hở này để chấm dứt hợp đồng lao động một cách đột ngột, gây bất lợi cho NLĐ. Vì vậy, để bảo vệ quyền lợi của NLĐ và đảm bảo sự minh bạch trong thực tiễn áp dụng pháp luật, cần có quy định cụ thể về thời hạn báo trước trong trường hợp DN tổ chức lại hoạt động dẫn đến việc chấm dứt HĐLĐ.

Bên cạnh đó, theo quy định pháp luật hiện hành, trong trường hợp NLĐ cung cấp thông tin không trung thực, NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ nhưng vẫn phải thực hiện nghĩa vụ báo trước. Thời hạn báo trước phụ thuộc vào loại hợp đồng lao động mà hai bên đã giao kết. Tuy nhiên, quy định này vẫn tồn tại một số bất cập trong thực tiễn áp dụng. Khoản 2 Điều 16 BLLĐ 2019 quy định NLĐ có trách nhiệm cung cấp thông tin trung thực về nhân thân và các điều kiện liên quan đến công việc, bao

gồm: Họ tên, ngày tháng năm sinh, trình độ học vấn, kỹ năng nghề nghiệp, tình trạng sức khỏe,... theo yêu cầu của NSDLĐ. Việc cung cấp thông tin không chính xác hoặc sai lệch có thể dẫn đến nhiều hệ lụy, ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh của DN. Cụ thể, một số hệ quả có thể phát sinh từ hành vi cung cấp thông tin không trung thực của NLD bao gồm: NLD chưa đủ tuổi để đảm nhận công việc theo quy định của pháp luật; NLD không đủ sức khỏe để thực hiện công việc được giao, tiềm ẩn nguy cơ ảnh hưởng đến an toàn lao động; Trình độ học vấn, kỹ năng nghề nghiệp không đáp ứng yêu cầu tuyển dụng, gây ảnh hưởng đến hiệu suất làm việc và có thể dẫn đến thiệt hại cho DN; Xáo trộn cơ cấu nhân sự, gây khó khăn trong kế hoạch vận hành và quản lý lao động. Mặc dù hành vi cung cấp thông tin sai lệch có thể gây ra nhiều hệ lụy tiêu cực, pháp luật hiện hành vẫn yêu cầu NSDLĐ phải thực hiện nghĩa vụ báo trước khi chấm dứt HĐLĐ trong những trường hợp này. Điều này có thể dẫn đến một số bất cập đáng kể trong thực tế như: Trong thời gian báo trước, DN vẫn buộc phải tiếp tục sử dụng một NLD không đáp ứng tiêu chuẩn tuyển dụng, có thể ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh; Đối với các lĩnh vực đòi hỏi chuyên môn cao như y tế, giáo dục, tài chính hoặc công nghệ, việc duy trì một NLD không đủ điều kiện có thể ảnh hưởng nghiêm trọng đến chất lượng dịch vụ và gây tổn thất tài chính; Trong một số trường hợp, NLD có thể sử dụng khoảng thời gian này để thực hiện các hành vi gây thiệt hại cho DN, đặc biệt nếu họ giữ các vị trí quản lý hoặc tiếp cận thông tin quan trọng.

Ngoài ra trên thực tế, nhiều NSDLĐ thường chủ quan trong việc xác định thời hạn thông báo chấm dứt hợp HĐLĐ và chưa xem xét kỹ loại HĐLĐ đang giao kết với NLD. Việc thiếu cẩn trọng này có thể dẫn đến vi phạm quy định về thời hạn báo trước, làm phát sinh TCLĐ và thậm chí bị coi là hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

Bản án số 06⁶²: Bản án số 19/2023/LĐ-PT ngày 19/7/2023 của TAND tỉnh Bình Dương xét xử vụ TCLĐ giữa nguyên đơn là ông V và bị đơn là Công ty TNHH MTV A (Công ty A) liên quan đến việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (HĐLĐ).

- Tóm tắt nội dung vụ án: Ngày 21/6/2021, ông V và Công ty A ký hợp đồng thử việc thời hạn 02 tháng (từ ngày 21/6/2021 đến ngày 21/8/2021) với vị trí công việc là

⁶² Bản án số 19/2023/LĐ-PT ngày 19/7/2023 về “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” của TAND tỉnh Bình Dương.

Trưởng phòng Hành chính nhân sự. Đến ngày 04/9/2021, ông V mới nhận được thông báo về chấm dứt HĐLĐ do công việc chưa phù hợp. Ông V cho rằng việc Công ty A thông báo chấm dứt HĐLĐ với ông vào ngày 04/9/2021 là vi phạm quy định của pháp luật và đã khởi kiện yêu cầu giải quyết tranh chấp;

- Nhận định của tòa án: Xét về thời điểm kết thúc thử việc, Tòa án căn cứ vào Điều 27 BLLĐ năm 2019 để xác định tính hợp pháp của việc chấm dứt hợp đồng. Theo quy định, khi hết thời gian thử việc, NLĐ vẫn tiếp tục làm việc (và đã được trả lương) mà NSDLĐ và NLĐ không có thỏa thuận khác thì phải xác định NLĐ và NSDLĐ đã xác lập QHLD. Trong trường hợp này, Công ty A không thông báo kết quả thử việc ngay sau khi kết thúc thời gian thử việc mà để ông V tiếp tục làm việc đến ngày 04/9/2021 (tức là thêm 13 ngày) mới ra thông báo chấm dứt. Việc này không phù hợp với quy định của pháp luật lao động. Bên cạnh đó, việc Công ty A chấm dứt HĐLĐ với ông V vào ngày 04/9/2021 không thuộc các trường hợp chấm dứt hợp đồng hợp pháp theo Điều 36 BLLĐ 2019, đồng thời vi phạm nghĩa vụ báo trước theo quy định pháp luật. Do đó, Tòa án xác định hành vi của Công ty A là đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

Từ bản án trên, có thể thấy rằng lập luận của Tòa án hoàn toàn phù hợp với quy định pháp luật hiện hành. Cơ quan xét xử đã làm rõ việc xác lập quan hệ lao động giữa ông V và Công ty A sau thời gian thử việc, từ đó xác định nghĩa vụ thông báo chấm dứt hợp đồng của NSDLĐ. Việc Công ty A không tuân thủ các quy định về thử việc và đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật là một bài học quan trọng, nhấn mạnh trách nhiệm của NSDLĐ trong việc thực hiện đúng quy trình khi chấm dứt quan hệ lao động nhằm tránh rủi ro pháp lý.

- **Thứ hai**, trường hợp NSDLĐ trả một khoản tiền thay cho nghĩa vụ báo trước

Khoản 1 Điều 41 BLLĐ năm 2019 quy định rằng nếu NSDLĐ vi phạm quy định về thời hạn báo trước khi chấm dứt HĐLĐ, họ phải bồi thường cho NLĐ một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo HĐLĐ trong những ngày không báo trước. Tuy nhiên, trên thực tế, nhiều NSDLĐ đã chủ động thanh toán trước khoản tiền này cho NLĐ ngay tại thời điểm thông báo chấm dứt HĐLĐ. Ví dụ, đối với HĐLĐ không xác định thời hạn, NSDLĐ có thể trả ngay 45 ngày lương; đối với HĐLĐ xác định thời hạn từ 12 đến 36 tháng, khoản thanh toán có thể tương ứng với 30 ngày lương. Điều này đặt ra câu

hỏi: Liệu việc NSDLĐ thanh toán tiền thay cho thời gian báo trước có bị coi là hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật hay không?

BLLĐ 2019 đã mở rộng phạm vi quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ, giúp DN linh hoạt hơn trong việc quản lý nhân sự, thích ứng với tình hình kinh doanh thực tế. Tuy nhiên, quy định về thời hạn báo trước vẫn còn nhiều điểm cứng nhắc, gây khó khăn cho NSDLĐ trong quá trình thực hiện. Không thể phủ nhận rằng quy định về thời hạn báo trước nhằm bảo vệ quyền lợi của NLĐ, giúp họ có thời gian tìm kiếm việc làm mới và hạn chế rủi ro về thu nhập. Tuy nhiên, trong một số trường hợp, quy định này lại thiếu linh hoạt, ảnh hưởng đến cả hai bên trong QHLĐ. Cụ thể, nếu NLĐ không đáp ứng yêu cầu công việc, việc buộc họ tiếp tục làm việc trong thời gian báo trước kéo dài có thể gây ảnh hưởng đến hiệu suất chung của DN; Trong khoảng thời gian này, NLĐ vẫn phải làm việc, khiến họ gặp khó khăn trong việc tìm kiếm cơ hội mới, trong khi động lực làm việc có thể không còn; NSDLĐ cũng bị hạn chế trong việc sắp xếp, tuyển dụng nhân sự thay thế, dẫn đến sự gián đoạn trong dây chuyền sản xuất và kinh doanh. Vì vậy, với những bất cập này, cần có sự điều chỉnh phù hợp để tạo ra sự cân bằng giữa quyền lợi của NLĐ và quyền chủ động quản lý của NSDLĐ.

Bên cạnh đó, việc NSDLĐ vi phạm nghĩa vụ báo trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ không chỉ dẫn đến trách nhiệm bồi thường tiền lương cho NLĐ trong thời gian không được làm việc mà còn phát sinh thêm nghĩa vụ bồi thường riêng do vi phạm nghĩa vụ báo trước. Tuy nhiên, khoảng thời gian không làm việc này thực tế lại trùng với thời gian NSDLĐ vi phạm nghĩa vụ báo trước. Điều này đồng nghĩa với việc NSDLĐ có thể bị yêu cầu bồi thường hai lần cho cùng một khoảng thời gian, dựa trên cùng một hành vi vi phạm. Một bất cập khác là trong trường hợp NSDLĐ buộc phải nhận NLĐ trở lại làm việc, hợp đồng lao động thực chất chưa bị chấm dứt. Tuy vậy, NSDLĐ vẫn có nghĩa vụ thanh toán tiền lương cho NLĐ trong khoảng thời gian không báo trước khi chấm dứt HĐLĐ. Trên thực tế, các phán quyết của tòa án cho thấy NSDLĐ thường bị yêu cầu thực hiện đồng thời cả hai nghĩa vụ này, gây ra gánh nặng tài chính không nhỏ cho DN.

Ví dụ từ thực tiễn: Trong một vụ tranh chấp về đơn phương chấm dứt HĐLĐ⁶³ giữa bà C và Công ty S, hai bên đã ký kết HĐLĐ không xác định thời hạn. Ngày 10/11/2016, công ty đơn phương chấm dứt HĐLĐ với bà C với lý do thay đổi cơ cấu,

⁶³ Bản án số: 22/2018/LĐ-PT về “V/v tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” của Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương

và từ ngày 13/11/2016, bà C không còn làm việc tại công ty. Tòa án sau đó xác định công ty đã chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Do đó, công ty bị buộc bồi thường tiền lương cho bà C từ ngày 13/11/2016 đến ngày xét xử sơ thẩm (16/4/2018). Về nghĩa vụ báo trước, theo quy định, công ty phải thông báo trước 45 ngày khi chấm dứt HĐLĐ. Tuy nhiên, công ty chỉ báo trước 3 ngày, dẫn đến việc bị buộc phải bồi thường thêm khoản tiền lương tương ứng với 42 ngày không báo trước, tính từ ngày 13/11/2016. Kết quả, bà C nhận được hai khoản bồi thường cho cùng một khoảng thời gian 42 ngày, làm dấy lên những tranh cãi về tính hợp lý của quy định này.

Một trường hợp tương tự xảy ra với ông D khi tranh chấp với Công ty A. Theo đó, Tòa xác định công ty A đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật đối với ông D⁶⁴. Công ty A buộc phải trả tiền lương cho những ngày ông A không được làm việc, từ ngày 13/5/2017 đến ngày 12/12/2018, và trả ông khoản tiền tương ứng với 45 ngày không báo trước. Từ những ví dụ trên, có thể thấy, NSDLĐ thường phải chịu rất nhiều tổn thất về tài chính nếu vi phạm nghĩa vụ báo trước, và khoản bồi thường khi vi phạm nghĩa vụ báo trước còn trùng với các khoản bồi thường khác, gây ra sự mất cân bằng, thiếu sự hợp lý.

Trong khi đó, pháp luật quốc tế thể hiện sự linh hoạt khi cho phép NSDLĐ thay thế thời gian báo trước bằng một khoản tiền tương xứng. Cụ thể, hiện nay trên thế giới, có khoảng hơn 40 quốc gia quy định về thời hạn báo trước khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ, và hầu hết các quốc gia này đều chấp nhận việc thay thế thời hạn báo trước bằng một khoản bồi thường tương ứng với số ngày báo trước. Quy định về khoản tiền thay thế này cũng được ghi nhận trong Công ước về chấm dứt việc tuyển dụng 1982 (số 158) của ILO, theo đó, *“Một NLĐ bị chấm dứt việc làm sẽ được hưởng một khoảng thời gian hợp lý để thông báo hoặc bồi thường thay cho thời gian đó, trừ khi anh ta phạm phải hành vi sai trái nghiêm trọng, tức là hành vi sai trái có tính chất không hợp lý để yêu cầu NSDLĐ tiếp tục việc làm của mình trong thời gian thông báo”*⁶⁵. Tại Hoa Kỳ, QHLD được coi là *“Việc làm theo ý muốn”* (at-will-employment). Tức là, NSDLĐ được đơn phương chấm dứt HĐLĐ bất kỳ lúc nào với bất cứ lý do gì, không cần tuân

⁶⁴ Bản án số: 08/2019/LĐ-PT về “V/v tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” của Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai.

⁶⁵ *“A worker whose employment is to be terminated shall be entitled to a reasonable period of notice or compensation in lieu thereof, unless he is guilty of serious misconduct, that is, misconduct of such a nature that it would be unreasonable to require the employer to continue his employment during the notice period”*. Article 11, Division D, Part II, C 158 – Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158).

theo bất kỳ quy trình, thủ tục nào, và hiển nhiên, cũng không cần báo trước cho NLD. Tuy nhiên, trong một số trường hợp, khi giữa NSDLĐ và NLD có ký kết hợp đồng, thỏa thuận hoặc thỏa ước lao động tập thể, mà trong đó có điều khoản quy định NSDLĐ chỉ được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong một số trường hợp nhất định, hoặc phải có lý do chính đáng khi cho nhiều NLD thôi việc vì lý do kinh tế. Lúc này, NSDLĐ phải thực hiện nghĩa vụ báo trước được quy định trong HĐLĐ, thỏa ước hoặc theo quy định của pháp luật cụ thể. Chẳng hạn, NSDLĐ thuộc phạm vi điều chỉnh của Đạo luật Thông báo về Điều chỉnh và Đào tạo lại NLD năm 1988 (*Đạo luật WARN*) phải thông báo trước 60 ngày về việc đóng cửa chỗ làm và cho thôi việc hàng loạt⁶⁶.

Điều này cho thấy, những bất cập trong việc áp dụng nghĩa vụ báo trước tại Việt Nam có thể gây ra gánh nặng tài chính lớn cho DN và tạo ra sự thiếu hợp lý trong quan hệ lao động. Trong khi đó, nhiều quốc gia đã áp dụng cách tiếp cận linh hoạt hơn bằng cách cho phép NSDLĐ thay thế thời gian báo trước bằng một khoản bồi thường hợp lý. Việc tham khảo kinh nghiệm quốc tế và điều chỉnh các quy định hiện hành có thể giúp cân bằng quyền lợi giữa NLD và NSDLĐ, đồng thời tạo ra một môi trường lao động minh bạch, công bằng hơn.

- **Thứ ba**, trách nhiệm đào tạo lại NLD trong trường hợp có chỗ làm việc mới

Khoản 3 Điều 42 BLLĐ năm 2019 quy định rằng, trong trường hợp DN thay đổi cơ cấu, công nghệ nhưng vẫn có vị trí làm việc mới, NSDLĐ được khuyến khích đào tạo lại NLD để tiếp tục sử dụng. Tuy nhiên, quy định này vẫn chưa làm rõ liệu việc đào tạo lại có phải là một bước bắt buộc trước khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ hay không?

Theo quan điểm của tác giả, quy định này không mang tính bắt buộc mà chỉ mang tính hướng dẫn, khuyến khích NSDLĐ cân nhắc phương án đào tạo lại NLD để tiếp tục sử dụng lao động thay vì chấm dứt HĐLĐ. Điều này thể hiện tinh thần chung của pháp luật lao động, vốn ưu tiên duy trì QHLD thay vì để NLD mất việc làm. Tuy nhiên, thực tiễn phát sinh một số vấn đề khi NSDLĐ có thể sắp xếp vị trí làm việc mới nhưng NLD lại từ chối nhận công việc, với lý do mức lương không phù hợp hoặc công việc không đáp ứng mong muốn cá nhân. Trong khi đó, NSDLĐ có thể lập luận rằng họ đã bố trí

⁶⁶ Đỗ Hà Anh, “Khoản tiền thanh toán thay thế cho thời hạn báo trước khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo pháp luật Hoa Kỳ và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam”, *Kỷ yếu hội thảo về “Chấm dứt hợp đồng lao động và những vấn đề đặt ra trong thực tiễn áp dụng pháp luật”*, do Trường Đại học Luật Hà Nội tổ chức ngày 22/11/2022 tại Trường Đại học Luật Hà Nội, tr. 108 – 118.

công việc thay thế nên không cần trả trợ cấp mất việc làm cho NLĐ. Chiếu theo Khoản 5 Điều 42 BLLĐ 2019, NSDLĐ có cơ sở hợp lý trong trường hợp này, vì pháp luật không yêu cầu phải có sự đồng thuận của NLĐ khi sắp xếp công việc mới. Điều này dẫn đến thực tế rằng NLĐ chỉ có hai lựa chọn: (1) Tiếp tục làm việc theo công việc được bố trí; (2) Chấm dứt HĐLĐ và chỉ được hưởng trợ cấp thôi việc, thay vì trợ cấp mất việc làm. Bên cạnh đó, BLLĐ và các văn bản hướng dẫn cũng chưa có quy định rõ ràng về thời gian đào tạo lại, phương thức đào tạo (*Do doanh nghiệp tự tổ chức hay phải thông qua đơn vị đào tạo chuyên nghiệp bên ngoài*). Một vấn đề khác là nếu DN có nhu cầu tuyển dụng lao động mới nhưng sau khi đào tạo lại vẫn không thể sử dụng toàn bộ số NLĐ bị cho thôi việc, liệu DN có bắt buộc tiếp tục đào tạo thêm hay không. Do thiếu quy định chi tiết, thực tế phát sinh nhiều tranh chấp và khó khăn trong thực thi. Vấn đề sẽ đặt ra từ hai phía, cụ thể:

□ **Đối với người sử dụng lao động:**

+ NSDLĐ có thể lợi dụng quy định này để tối ưu lợi ích của mình bằng cách chỉ đào tạo mang tính hình thức, trong thời gian ngắn, rồi kết luận rằng NLĐ không đáp ứng yêu cầu công việc;

+ NLĐ có thể bị đào tạo vào những vị trí hoàn toàn không phù hợp với năng lực chuyên môn (ví dụ: Nhân viên bảo vệ được đào tạo để làm nhân viên văn phòng, nhân viên kinh doanh được yêu cầu chuyển sang làm chuyên viên đồ họa);

+ Việc đào tạo có thể được thực hiện bởi những người không có chuyên môn hoặc không có quy trình đánh giá rõ ràng về kết quả đào tạo, dẫn đến khó xác định NLĐ có đủ điều kiện đảm nhiệm công việc mới hay không?

□ **Đối với người lao động:**

+ NLĐ có thể đưa ra yêu cầu đào tạo đến khi hoàn toàn đáp ứng công việc mới, trong khi NSDLĐ có nhu cầu tuyển dụng ngay lập tức, dẫn đến xung đột lợi ích;

+ NLĐ có thể đặt ra yêu cầu về giảng viên, cơ sở vật chất, giáo trình đào tạo vượt quá khả năng của DN;

+ Nếu không có cơ chế giám sát quá trình đào tạo, NLĐ có thể không đạt được lợi ích thực sự từ việc đào tạo lại, trong khi NSDLĐ cũng gặp khó khăn trong việc quản lý nhân sự.

Mặc dù quy định hiện hành chưa làm rõ nghĩa vụ đào tạo lại là bắt buộc hay không, một số phán quyết của tòa án đã xác định rằng việc đào tạo lại là điều kiện tiên quyết trước khi NSDLĐ được phép chấm dứt HĐLĐ. Chẳng hạn, trong vụ tranh chấp giữa bà Trương Cẩm M và Công ty T,⁶⁷ Tòa án nhận định rằng việc đào tạo lại NLĐ là một yêu cầu bắt buộc nếu DN muốn chấm dứt HĐLĐ với lý do thay đổi cơ cấu. Theo bản án, để chấm dứt HĐLĐ hợp pháp theo Khoản 1 Điều 44 BLLĐ, NSDLĐ phải đáp ứng hai điều kiện cần và đủ: (1a) Phải có sự thay đổi cơ cấu thực sự ảnh hưởng đến việc làm của NLĐ; (1b) Không có vị trí làm việc mới phù hợp để đào tạo và bố trí lại NLĐ; (2a) Phải xây dựng phương án sử dụng lao động theo Điều 46 BLLĐ; (2b) Phải trao đổi với công đoàn cơ sở; (2c) Phải thông báo trước 30 ngày cho cơ quan quản lý lao động cấp tỉnh. Trong vụ việc này, Tòa án kết luận rằng Công ty T chỉ đáp ứng điều kiện về thủ tục nhưng chưa đáp ứng điều kiện về lý do, do đó việc chấm dứt HĐLĐ với bà M là trái pháp luật.

Việc đào tạo lại NLĐ khi DN thay đổi cơ cấu và có vị trí làm việc mới là một quy định mang tính khuyến khích nhưng vẫn còn nhiều điểm chưa rõ ràng, dẫn đến những cách hiểu và áp dụng khác nhau trong thực tế. Trong khi một số DN có thể lợi dụng kẽ hở để tránh nghĩa vụ đào tạo thực chất, NLĐ cũng có thể đưa ra các yêu cầu không khả thi trong quá trình này. Điều này đặt ra nhu cầu hoàn thiện khung pháp lý, cụ thể hóa các tiêu chí về nội dung, thời gian, phương pháp đào tạo và cơ chế đánh giá kết quả đào tạo để đảm bảo tính công bằng và minh bạch trong QHLD.

2.3. Thực tiễn áp dụng các quy định về hậu quả pháp lý khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Bên cạnh những bất cập và vướng mắc liên quan đến căn cứ, trình tự và thủ tục áp dụng, thực tiễn thực thi các quy định về hậu quả pháp lý khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ cũng phát sinh nhiều vấn đề chưa hợp lý. Những bất cập này không chỉ gây ảnh hưởng đến quyền lợi của NLĐ mà còn tạo ra những khó khăn pháp lý cho NSDLĐ, làm phát sinh tranh chấp trong QHLD.

Theo quy định tại BLLĐ năm 2019, NSDLĐ được coi là đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật khi hành vi chấm dứt HĐLĐ không tuân thủ các quy định tại Điều

⁶⁷ Bản án số 02/2021/LĐ-ST ngày 17/5/2021 về “Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” của Tòa án nhân dân thị xã Tân Uyên, tỉnh Bình Dương.

35, Điều 36 và Điều 37. Cụ thể, các trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật bao gồm: NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ mà không có căn cứ hợp pháp theo quy định; NSDLĐ vi phạm nghĩa vụ báo trước khi chấm dứt HĐLĐ; NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ trong các trường hợp bị pháp luật nghiêm cấm. Tuy nhiên, quy định này vẫn chưa bao quát đầy đủ các trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Trên thực tế, NSDLĐ có thể chấm dứt HĐLĐ theo quy định tại Điều 42 và Điều 43 của BLLĐ 2019, nhưng nếu không đáp ứng đầy đủ các điều kiện về căn cứ và thủ tục – chẳng hạn như không xây dựng PASDLĐ, chưa áp dụng đầy đủ các biện pháp khắc phục hoặc chưa thực hiện tham vấn với tổ chức đại diện NLĐ – thì vẫn bị xem là đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Điều này cho thấy có sự thiếu thống nhất trong việc xác định phạm vi của hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, dẫn đến khó khăn trong thực tiễn áp dụng.

Hậu quả pháp lý đối với NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật được quy định tại Điều 41 BLLĐ 2019. Tuy nhiên, quá trình thực thi điều khoản này trên thực tế vẫn tồn tại nhiều bất cập và vướng mắc. Việc áp dụng các biện pháp xử lý chưa thực sự đảm bảo tính công bằng, trong một số trường hợp còn gây ra sự bất cân xứng giữa quyền lợi của NLĐ và trách nhiệm của NSDLĐ. Những hạn chế này đòi hỏi cần có sự rà soát và hoàn thiện hơn nữa trong hệ thống pháp luật lao động, nhằm đảm bảo tính minh bạch và hiệu quả khi xử lý tranh chấp liên quan đến đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

- Thứ nhất, về việc phải nhận lại NLĐ làm việc theo HĐLĐ đã giao kết⁶⁸

Theo quy định, hậu quả pháp lý này được áp dụng cho bất kì vi phạm nào khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, nếu NLĐ vẫn muốn trở lại làm việc. Trong thực tế, có những trường hợp NSDLĐ đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng với căn cứ pháp luật nhưng vi phạm về thời hạn báo trước. Khi đó, dù lý do chấm dứt là chính đáng, NSDLĐ vẫn phải khắc phục hậu quả bằng cách tiếp nhận lại NLĐ. Ví dụ, nếu NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ vì NLĐ thường xuyên không hoàn thành nhiệm vụ, đây là lỗi xuất phát từ phía NLĐ. Tuy nhiên, do không tuân thủ đúng thời gian báo trước, NSDLĐ vẫn buộc phải nhận lại NLĐ. Quy định này có thể dẫn đến những bất cập trong thực tế. Việc tiếp nhận lại NLĐ có thể gây khó khăn cho NSDLĐ trong quá

⁶⁸ Khoản 1 Điều 41 BLLĐ 2019.

trình quản lý và vận hành DN, đặc biệt nếu NLĐ tiếp tục không đáp ứng được yêu cầu công việc, ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh. Bên cạnh đó, bản thân NLĐ sau khi quay lại làm việc cũng có thể gặp áp lực, bị chèn ép hoặc không có môi trường làm việc thuận lợi, từ đó buộc phải chủ động xin nghỉ việc.

- **Thứ hai**, về cơ sở xác định mức bồi thường dựa trên tiền lương trong HĐLĐ

Trên thực tế, mức bồi thường khi NLĐ bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật thường được xác định dựa trên tiền lương ghi trong HĐLĐ. Tuy nhiên, cách tính này có thể dẫn đến mức bồi thường thấp hơn so với thiệt hại thực tế mà NLĐ phải gánh chịu. Nguyên nhân là do thu nhập thực tế của NLĐ không chỉ bao gồm tiền lương cơ bản theo HĐLĐ mà còn có các khoản hỗ trợ và phúc lợi khác, chẳng hạn như phụ cấp ăn trưa, tiền thưởng, tiền chuyên cần... Bên cạnh đó, có những trường hợp NSDLĐ và NLĐ thỏa thuận mức lương thực nhận cao hơn so với mức lương ghi trong HĐLĐ. Nếu chỉ căn cứ vào tiền lương trong hợp đồng để tính mức bồi thường, NLĐ có thể bị thiệt thòi khi không được bù đắp đầy đủ những tổn thất về thu nhập do mất việc làm. Ngoài ra, thực tiễn giải quyết TCLĐ tại các cấp Tòa án cho thấy có sự khác biệt trong cách xác định mức lương làm căn cứ bồi thường. Những quan điểm không thống nhất này có thể ảnh hưởng đến quyền lợi của NLĐ, thậm chí dẫn đến những phán quyết chưa thực sự công bằng. Điển hình là một trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ về vụ việc liên quan đến TCLĐ mà NLĐ không được bồi thường thỏa đáng do mức lương làm căn cứ tính toán chưa phản ánh đầy đủ thu nhập thực tế của họ.

Ví dụ: Bản án số 23/2022/LĐ-PT ngày 29/12/2022 của TAND tỉnh Bình Dương giữa nguyên đơn là bà T và bị đơn là Công ty TNHH K (Công ty K)⁶⁹.

- Tóm tắt nội dung vụ án:

+ Ngày 16/11/2019, bà T được Công ty ký hợp đồng lao động với Công ty K, với vị trí làm công nhân trong thời hạn 01 năm. Theo hợp đồng, bà T được hưởng mức lương cơ bản 4.697.000 đồng/tháng và phụ cấp trách nhiệm 500.000 đồng/tháng. Tuy nhiên, ngày 19/01/2020, Công ty K bất ngờ thông báo chấm dứt HĐLĐ với bà T mà không đưa ra lý do cụ thể, đồng thời yêu cầu bà T rời khỏi công ty;

⁶⁹ Bản án số 23/2022/LĐ-PT ngày 29/12/2022 về “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” của TAND tỉnh Bình Dương.

+ Về phía Công ty K, họ lập luận rằng bà T đã tự ý xin nghỉ việc trước Tết vì cho rằng việc tăng lương của công ty không công bằng. Yêu cầu xin nghỉ việc này cũng đã được Giám đốc công ty chấp thuận. Ngày 19 và 20/01/2020, bà T không đến công ty làm việc. Nhận thấy quy trình chấm dứt hợp đồng chưa đúng quy định, Công ty K đã thông báo để bà T quay lại làm việc. Đến ngày 03/02/2020, khi bà T quay lại công ty, bà không được phép vào làm việc do không mang theo thẻ nhân viên. Công ty từ chối nhận bà T trở lại làm việc và không đồng ý bồi thường theo yêu cầu của bà.

+ Tại Bản án lao động sơ thẩm số 03/2022/LĐ-ST ngày 22/6/2022 quyết định: Buộc Công ty K phải thanh toán cho bà T số tiền 70.816.000 đồng. Đồng thời, Tòa án ghi nhận sự tự nguyện của bà T về việc không yêu cầu buộc Công ty K nhận trở lại làm việc theo công việc đã ký kết trong hợp đồng lao động;

+ Nhận định của Tòa án cấp phúc thẩm về tiền lương làm căn cứ bồi thường: HĐLĐ số 1119- HĐLĐ/040 ngày 16/11/2019 ghi mức lương cơ bản 4.697.000 đồng/tháng và phụ cấp trách nhiệm 500.000 đồng/tháng. Tuy nhiên, theo các phiếu lương do Công ty cung cấp thì không có khoản phụ cấp trách nhiệm mà chỉ có mức lương cơ bản và các khoản hỗ trợ nhà, xăng xe, chuyên cần và thưởng khác. Phụ cấp trách nhiệm không phải là khoản cố định bắt buộc theo hợp đồng và không gắn liền với công việc của bà T (công nhân may). Do đó, tòa án sơ thẩm không chấp nhận tính khoản tiền phụ cấp trách nhiệm 500.000 đồng vào mức bồi thường là có cơ sở. Công ty đã đóng bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế (BHYT) và bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) cho bà T trên mức lương 4.966.000 đồng/tháng. Vì vậy, tòa án phúc thẩm xác định đây là mức lương chính để làm căn cứ bồi thường thay vì mức lương ghi trong hợp đồng.

Từ vụ án trên, có thể thấy quan điểm giữa các cấp tòa án về việc xác định mức lương làm căn cứ bồi thường không thống nhất. Tòa án cấp sơ thẩm dựa vào mức tiền lương được thỏa thuận trong HĐLĐ để làm mức bồi thường còn Tòa án cấp phúc thẩm đã căn cứ vào quy định tại điều 5 Luật BHXH 2014: “Mức đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc được tính trên cơ sở tiền lương tháng của NLĐ.” để xác định mức lương hàng tháng NLĐ thực nhận làm căn cứ bồi thường. Cho nên, trong cùng một vụ việc nhưng nhận định của các Thẩm phán là khác nhau. Sự khác biệt trong cách áp dụng pháp luật giữa hai cấp tòa án có thể ảnh hưởng đến quyền lợi của NLĐ. Nếu áp dụng theo cách của tòa sơ thẩm, NLĐ có thể mất đi một phần tiền bồi thường hợp lý. Trong khi đó,

BLLĐ và các văn bản hướng dẫn thi hành hiện nay quy định tiền lương ghi trong HĐLĐ là mức bồi thường chính thức. Tuy nhiên, thực tiễn xét xử cho thấy việc chỉ dựa vào con số này có thể chưa phản ánh đúng mức thu nhập thực tế mà NLĐ đáng lẽ được hưởng, dẫn đến thiếu sót trong việc xác định thiệt hại.

- Thứ ba, về vấn đề bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước

Nếu NSDLĐ vi phạm thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, họ có trách nhiệm bồi thường cho NLĐ một khoản tiền tương ứng với tiền lương của NLĐ theo HĐLĐ trong những ngày không báo trước. Nhưng trong thực tiễn giải quyết TCLĐ, các cấp Tòa án có những cách hiểu và vận dụng quy định này không thống nhất. Điều này dẫn đến một số trường hợp phán quyết chưa hoàn toàn phù hợp với quy định pháp luật, làm ảnh hưởng đến quyền lợi của NLĐ hoặc gây khó khăn cho NSDLĐ trong việc tuân thủ nghĩa vụ bồi thường. Sự thiếu đồng nhất trong áp dụng pháp luật có thể khiến các bên liên quan gặp khó khăn trong việc bảo vệ quyền lợi của mình và làm gia tăng tình trạng khiếu nại, tranh chấp kéo dài.

- Thứ tư, về trợ cấp thôi việc⁷⁰

Theo quy định khoản 1 Điều 46 BLLĐ 2019; “Khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định tại các khoản 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9 và 10 Điều 34 của Bộ luật này thì NSDLĐ có trách nhiệm trả trợ cấp thôi việc cho NLĐ đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên”. Tuy nhiên, quy định này có thể gây bất lợi cho những NLĐ có thời gian làm việc chưa đủ 12 tháng. Việc chỉ giới hạn đối tượng được nhận trợ cấp thôi việc ở những NLĐ đã làm việc từ đủ 12 tháng trở lên có thể tạo ra sự bất công đối với những NLĐ có thời gian làm việc ngắn hơn nhưng vẫn chịu tác động từ việc chấm dứt HĐLĐ. Những NLĐ này có thể gặp khó khăn trong việc trang trải cuộc sống khi mất việc làm mà không có bất kỳ khoản trợ cấp nào để hỗ trợ trong thời gian tìm công việc mới. Điều này cho thấy quy định hiện hành chưa thực sự đảm bảo công bằng trong việc bảo vệ quyền lợi của NLĐ.

Ngoài vấn đề trợ cấp thôi việc, việc giải quyết nghĩa vụ đóng BHXH giữa các cấp tòa án cũng có sự khác biệt đáng kể. Theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội (BHXH) năm 2014, khi xét xử các vụ tranh chấp liên quan đến trách nhiệm đóng BHXH, tòa án

⁷⁰ Khoản 1 Điều 46 BLLĐ 2019.

chỉ xác định nghĩa vụ đóng BHXH và thời gian đóng mà không quy định rõ ràng về số tiền cụ thể mà các bên phải đóng. Chẳng hạn, trong một vụ án liên quan đến TCLĐ giữa ông V và Công ty A, bản án sơ thẩm tuyên buộc Công ty A phải đóng đầy đủ các khoản BHXH cho ông V. Tuy nhiên, tại bản án phúc thẩm, tòa án lại đưa ra phán quyết khác, theo đó Công ty A và ông V đều có nghĩa vụ truy đóng BHXH. Sự không thống nhất trong các phán quyết này có thể gây ảnh hưởng đến quyền lợi của NLĐ, làm phát sinh thêm tranh chấp và khiến việc thực thi pháp luật gặp khó khăn.

Ví dụ: Bản án số 19/2023/LĐ-PT ngày 19/7/2023 tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ giữa nguyên đơn là ông V và bị đơn là Công ty TNHH MTV Cơ khí Xây dựng A (Công ty A) tại TAND tỉnh Bình Dương.⁷¹

- Tóm tắt nội dung vụ án: Ngày 21/6/2021, ông V và Công ty A ký hợp đồng thử việc từ ngày 21/6/2021 đến ngày 21/8/2021, công việc là Trưởng phòng Hành chính nhân sự; mức lương cơ bản là 8.066.000 đồng/tháng, chính sách phúc lợi khác là 16.934.000 đồng. Đến ngày 04/9/2021, ông V nhận được thông báo về chấm dứt HĐLĐ do công việc chưa phù hợp. Ông V cho rằng việc Công ty A thông báo chấm dứt HĐLĐ với ông vào ngày 04/9/2021 là vi phạm quy định của pháp luật.

+ Tại Bản án lao động sơ thẩm số 03/2023/LĐ-ST ngày 27/3/2023 của TAND thành phố D, tỉnh Bình Dương đã tuyên xử: Tuyên bố hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty TNHH MTV Cơ khí Xây dựng A đối với ông V là trái pháp luật. Buộc Công ty A bồi thường cho ông V tiền lương trong những ngày không được làm việc; buộc Công ty A bồi thường cho ông V tiền do vi phạm thời gian báo trước; buộc Công ty A bồi thường cho ông V 02 tháng tiền lương do chấm dứt hợp đồng lao động; buộc Công ty A bồi thường cho ông V tiền phép năm 06 ngày; buộc Công ty A đóng các khoản BHXH cho ông V theo quy định của pháp luật. Không chấp nhận yêu cầu của ông V đối với khoản tiền ăn trưa; trợ cấp mất việc làm.

+ Tại bản án số 19/2023/LĐ-PT ngày 19/7/2023, TAND tỉnh Bình Dương nhận định: hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ của Công ty A đối với ông V là trái quy định pháp luật. Về mức lương làm căn cứ bồi thường được căn cứ vào hợp đồng thử việc các bên thỏa thuận mức lương cơ bản 8.066.000 đồng/tháng; chính sách phúc lợi

⁷¹ Bản án số 19/2023/LĐ-PT ngày 19/7/2023 về “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” tại TAND tỉnh Bình Dương.

khác là 16.934.000 đồng, tổng cộng là 25.000.000 đồng. Ông V được bồi thường các khoản sau: Tiền lương trong những ngày không được làm việc; tiền bồi thường do vi phạm thời hạn bảo trước; bồi thường thêm 02 tháng lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật; Công ty A và ông V còn có nghĩa vụ truy đóng các khoản bảo hiểm xã hội cho ông V; không chấp nhận thanh toán tiền nghỉ phép năm vì không có căn cứ quy định nghĩa vụ của NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật phải thanh toán tiền phép năm cho NLĐ.

Qua vụ án trên, có thể thấy các cấp tòa án có nhận định giống nhau về mức lương làm căn cứ bồi thường là dựa vào mức lương ghi nhận trong hợp đồng, thực hiện đúng theo quy định tại khoản 1 Điều 90 BLLĐ 2019. Tuy nhiên, về khoản tiền nghỉ phép năm của ông V thì Tòa án các cấp đã có nhận định khác nhau. Tòa án cấp sơ thẩm ghi nhận khoản tiền này được bồi thường còn tòa án cấp phúc thẩm lại cho rằng pháp luật không quy định nghĩa vụ của NSDLĐ phải thanh toán tiền phép năm trong trường hợp này. Như vậy, giữa các cấp tòa án đã có những cách hiểu khác nhau, chưa có sự thống nhất trong việc áp dụng quy định về các khoản phụ cấp lương được xác định thuộc các khoản được bồi thường.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

Trong Chương 2, tác giả đã tiến hành phân tích thực trạng quy định pháp luật về căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Trên cơ sở nghiên cứu lý luận, kết hợp với việc tổng hợp và phân tích các bản án thực tế, tác giả đã chỉ ra rằng việc áp dụng pháp luật vào thực tiễn vẫn còn nhiều khó khăn. Một trong những vấn đề nổi bật là sự thiếu thống nhất trong cách hiểu và áp dụng quy định pháp luật giữa các cấp tòa án nhân dân, dẫn đến những phán quyết không đồng nhất, ảnh hưởng đến quyền và lợi ích của các bên trong quan hệ lao động. Mặc dù Bộ luật Lao động 2019 đã có nhiều thay đổi và bổ sung phù hợp hơn với thực tiễn thị trường lao động, tuy nhiên, khi triển khai trong thực tế, một số bất cập vẫn phát sinh. Đặc biệt, những hạn chế trong cách vận dụng các quy định pháp luật vào việc thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động cũng như trong quá trình xét xử các tranh chấp lao động đã đặt ra yêu cầu cần có sự điều chỉnh và hoàn thiện hệ thống pháp luật lao động.

Dựa trên việc phân tích thực tiễn quy định pháp luật và thực tiễn áp dụng trong xét xử, tác giả đã đưa ra những kiến nghị sửa đổi, bổ sung nhằm hoàn thiện hệ thống pháp luật lao động, đồng thời đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật tại chương 3. Nhằm để đảm bảo các quy định pháp luật có tính thực tiễn và khả thi hơn, các điều khoản cần được quy định chi tiết hơn, đồng thời cần có hệ thống văn bản hướng dẫn cụ thể để tránh sự khác biệt trong cách hiểu và áp dụng giữa các cấp xét xử. Điều này không chỉ giúp các doanh nghiệp tuân thủ đúng quy định mà còn tạo sự đồng nhất trong thực tiễn áp dụng pháp luật. Hơn nữa, vai trò của các cơ quan chức năng, ban ngành liên quan cũng cần được phát huy mạnh mẽ hơn trong công tác tuyên truyền, hướng dẫn và giám sát việc thực hiện pháp luật lao động. Việc tổ chức các chương trình tuyên truyền, tập huấn cho người lao động và người sử dụng lao động sẽ giúp nâng cao nhận thức pháp luật, từ đó giảm thiểu các vi phạm và tranh chấp không cần thiết. Ngoài ra, đồng bộ hóa cách thức xét xử giữa các cấp Tòa án là một yêu cầu cấp thiết. Một hệ thống xét xử thống nhất, đảm bảo sự nhất quán trong việc áp dụng pháp luật sẽ giúp bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các bên, đồng thời hạn chế thiệt hại và rủi ro pháp lý trong quan hệ lao động.

CHƯƠNG 3: MỘT SỐ KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

3.1. Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động

Pháp luật Lao động hiện nay đã có nhiều quy định bổ sung và điều chỉnh quan trọng, phù hợp với xu hướng phát triển của thị trường lao động hiện đại. Nhìn chung, các quy định pháp luật đã bao quát được nhiều tình huống thực tiễn liên quan đến quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ, góp phần bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các bên trong QHLD. Tuy nhiên, bên cạnh những điểm tiến bộ, một số quy định vẫn còn thiếu rõ ràng, cụ thể, dẫn đến nhiều cách hiểu và cách áp dụng khác nhau trong thực tiễn. Điều này gây khó khăn cho cả NSDLĐ và NLD trong việc thực hiện quyền, nghĩa vụ của mình và tiềm ẩn nguy cơ phát sinh TCLĐ. Vì vậy, việc sửa đổi, bổ sung và hoàn thiện các quy định pháp luật là yêu cầu cấp thiết và quan trọng trong quá trình thi hành và áp dụng pháp luật lao động. Đây không chỉ là cơ sở pháp lý vững chắc để đảm bảo việc thực hiện đúng và đầy đủ các quyền và nghĩa vụ của các bên trong QHLD, mà còn góp phần nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật, giảm thiểu tranh chấp và tạo môi trường lao động công bằng, ổn định, hài hòa lợi ích giữa các bên. Dựa trên những phân tích về quy định pháp luật hiện hành và thực tiễn áp dụng, tác giả đề xuất một số kiến nghị nhằm hoàn thiện các quy định pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ, cụ thể như sau:

- Thứ nhất, đối với quy định tại điểm a khoản 1 Điều 36 BLLĐ 2019 nêu rõ: *“NLD thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động được xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của NSDLĐ. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc do NSDLĐ ban hành nhưng phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện NLD tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện NLD tại cơ sở”*.

Theo quan điểm của tác giả, quy định trên chưa làm rõ khái niệm *“Thường xuyên không hoàn thành công việc”*, đặc biệt không có tiêu chí cụ thể để xác định mức độ *“Thường xuyên”* trong quá trình đánh giá. Sự thiếu rõ ràng này có thể dẫn đến sự tùy tiện trong việc áp dụng và gây khó khăn trong việc xác định căn cứ hợp pháp để NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Để khắc phục bất cập trên, tác giả đề xuất cần bổ sung một định nghĩa cụ thể về “*Thường xuyên không hoàn thành công việc*” nhằm tạo sự rõ ràng, minh bạch và thống nhất khi áp dụng pháp luật. Cụ thể, nên quy định rõ trong Nghị định hướng dẫn thi hành BLLĐ, ví dụ: “*NLĐ được coi là thường xuyên không hoàn thành công việc khi không đạt được các tiêu chí đánh giá công việc đã được ghi nhận trong hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể hoặc nội quy lao động của DN và đã bị nhắc nhở bằng văn bản từ hai lần trở lên trong vòng một tháng*”. Quy định này có thể bổ sung vào mục 2 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 để đảm bảo tính pháp lý đồng bộ và giúp các bên trong QHLD có cơ sở rõ ràng khi áp dụng.

Ngoài việc bổ sung định nghĩa cụ thể, tác giả cũng cho rằng trong quá trình đánh giá mức độ hoàn thành công việc của NLĐ, cần xem xét toàn diện các yếu tố khách quan có thể ảnh hưởng đến kết quả công việc, đảm bảo sự công bằng và khách quan. Một số yếu tố cần được cân nhắc bao gồm:

- + Yếu tố sức khỏe: NLĐ bị ốm đau, tai nạn hoặc phải nghỉ điều trị bệnh dài ngày.
- + Sự kiện bất khả kháng: Thiên tai, dịch bệnh, hoặc các sự cố ngoài tầm kiểm soát.
- + Điều kiện làm việc: Thiếu hụt phương tiện, công cụ lao động hoặc môi trường làm việc không đảm bảo.

Việc bổ sung các yếu tố này vào quy định pháp luật sẽ giúp đảm bảo quyền lợi chính đáng của NLĐ, giúp NSDLĐ và NLĐ hiểu rõ quyền và nghĩa vụ của mình, từ đó hạn chế TCLĐ, tránh tình trạng NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ một cách thiếu công bằng. Đồng thời, quy định này cũng sẽ tạo sự minh bạch, nhất quán trong thực tiễn áp dụng pháp luật. Tăng cường hiệu quả thực thi pháp luật, đảm bảo sự công bằng và cân bằng lợi ích trong quan hệ lao động, giúp các cơ quan xét xử có căn cứ công tâm hơn trong việc giải quyết các TCLĐ.

- **Thứ hai**, đối với quy định tại điểm c khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019 quy định về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ khi: “*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*”.

Tuy nhiên, quy định này chưa làm rõ thế nào là “*Đã tìm mọi biện pháp khắc phục*”, cũng như không có hướng dẫn cụ thể về những minh chứng cần thiết để chứng tỏ DN đã thực hiện đầy đủ trách nhiệm khắc phục trước khi chấm dứt HĐLĐ. Điều này dẫn đến việc áp dụng không thống nhất trong thực tiễn, thậm chí khiến quyết định đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ bị coi là trái pháp luật. Để khắc phục những hạn chế trên, tác giả đề xuất cần bổ sung quy định hướng dẫn cụ thể về các biện pháp khắc phục mà NSDLĐ cần thực hiện trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ và cần có những hồ sơ gì để ghi nhận kết quả thực hiện các biện pháp đó (*Chẳng hạn như nội dung thỏa thuận với NLĐ, các phương án sử dụng lao động, các kế hoạch cắt giảm chi phí, thay đổi cơ cấu, tổ chức lại lao động, thay đổi quy trình sản xuất, kinh doanh,...*).

- **Thứ ba**, cần làm rõ quy định tại điểm g khoản 1 Điều 36 BLLĐ 2019 về việc “*Ảnh hưởng đến việc tuyển dụng NLĐ*”. Cụ thể, cần xác định rõ các trường hợp NLĐ cung cấp thông tin không trung thực dẫn đến hậu quả như: Làm sai lệch kết quả tuyển dụng, không đáp ứng yêu cầu công việc, gây thiệt hại cho hoạt động sản xuất, kinh doanh, ảnh hưởng đến bí mật kinh doanh hoặc chất lượng lao động. Việc quy định chi tiết sẽ giúp đảm bảo tính minh bạch, thống nhất và bảo vệ quyền lợi của NSDLĐ trong quá trình tuyển dụng.

- **Thứ tư**, về cơ sở xác định mức bồi thường thiệt hại khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, hiện nay, thực tiễn xét xử cho thấy Tòa án các cấp vẫn chưa thống nhất trong việc xác định mức lương làm căn cứ tính bồi thường. Theo quan điểm của tác giả, cần quy định rõ ràng rằng mức lương làm căn cứ bồi thường phải bao gồm tiền lương ghi trong HĐLĐ, các khoản phụ cấp và khoản bổ sung khác theo thỏa thuận, thay vì chỉ giới hạn ở tiền lương cơ bản. Bên cạnh đó, NSDLĐ cần bồi thường toàn bộ thiệt hại thực tế do hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật gây ra, bao gồm chi phí khởi kiện, phí luật sư, chi phí tìm việc làm mới và các thiệt hại phát sinh hợp lý khác, nhằm bảo đảm quyền lợi của NLĐ và hạn chế ảnh hưởng tiêu cực đến đời sống của họ khi lỗi thuộc về NSDLĐ. Việc bổ sung và làm rõ các quy định trên không chỉ giúp thống nhất cách áp dụng pháp luật trong xét xử mà còn tăng cường tính răn đe, bảo vệ quyền lợi chính đáng của NLĐ và khuyến khích NSDLĐ tuân thủ nghiêm các quy định pháp luật trong quá trình sử dụng lao động.

- **Thứ năm**, cần phân loại rõ trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật NSDLĐ để quy định trách nhiệm phù hợp. Pháp luật cần phân biệt vi phạm về căn cứ chấm dứt và vi phạm về thời hạn báo trước. Cụ thể, vi phạm về thời hạn báo trước là lỗi về thủ tục, không làm mất tính hợp pháp của căn cứ chấm dứt, nên NSDLĐ không bắt buộc nhận lại NLĐ mà chỉ phải bồi thường tiền lương, bảo hiểm và ít nhất 2 tháng lương theo hợp đồng. Ngược lại, nếu vi phạm về căn cứ chấm dứt, NSDLĐ phải nhận lại NLĐ theo HĐLĐ đã ký. Tác giả đề xuất sửa đổi khoản 1 Điều 41 BLLĐ (BLLĐ) 2019 như sau: *“NSDLĐ phải nhận NLĐ trở lại làm việc theo hợp đồng đã giao kết, trừ trường hợp chỉ vi phạm quy định về thời hạn báo trước tại khoản 2 Điều 36 BLLĐ. Trong trường hợp vi phạm về thời hạn báo trước, NSDLĐ phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, y tế, thất nghiệp trong những ngày NLĐ không làm việc và bồi thường thêm ít nhất 2 tháng tiền lương”* [...]. Nếu trường hợp vi phạm quy định về thời hạn báo trước quy định tại khoản 2 Điều 36 của Bộ luật này thì phải trả một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước.

Quy định sửa đổi này giúp phân định rõ trách nhiệm của NSDLĐ, đảm bảo quyền lợi của NLĐ và tạo sự thống nhất trong áp dụng pháp luật khi giải quyết TCLĐ.

- **Thứ sáu**, đối với quy định tại khoản 3 Điều 41 BLLĐ 2019: Cần bổ sung hình thức thỏa thuận bồi thường giữa các bên.

- **Thứ bảy**, về quy định trợ cấp thôi việc tại Điều 46 BLLĐ 2019, cần bổ sung và hoàn thiện nhằm đảm bảo công bằng và bảo vệ quyền lợi cho NLĐ. Thực tế cho thấy, dù làm việc trong thời gian ngắn hay dài, khi bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ, NLĐ đều gặp khó khăn về tài chính và cần có khoản hỗ trợ để trang trải cuộc sống trong thời gian tìm kiếm công việc mới. Hiện nay, quy định trợ cấp thôi việc chỉ áp dụng cho NLĐ làm việc từ đủ 12 tháng trở lên, gây bất lợi cho những người có thời gian làm việc ngắn hơn nhưng vẫn bị mất việc đột ngột. Do đó, để đảm bảo tính công bằng, pháp luật cần mở rộng đối tượng hưởng trợ cấp thôi việc, đồng thời phân cấp mức hưởng phù hợp. Cụ thể, nên bổ sung quy định NLĐ làm việc dưới 12 tháng cũng được hưởng trợ cấp thôi việc, nhưng với mức bồi thường thấp hơn so với những người làm việc từ 12 tháng trở lên. Điều này không chỉ giúp tăng cường sự công bằng, bảo vệ quyền lợi chính đáng của NLĐ mà còn thể hiện trách nhiệm xã hội của NSDLĐ. Đồng thời, chính sách này cũng

góp phần hạn chế các TCLĐ, duy trì quan hệ lao động hài hòa, và thúc đẩy môi trường lao động công bằng, tiến bộ.

3.2. Giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động

3.2.1. Hoàn thiện quy định về vai trò của tổ chức đại diện người lao động và người sử dụng lao động trong quan hệ lao động

Quy định về quyền và nghĩa vụ của tổ chức đại diện NLD và NSDLĐ trong QHLD vẫn chưa rõ ràng, đặc biệt khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Việc làm rõ chức năng của các tổ chức này sẽ giúp bảo vệ quyền lợi NLD và tạo cơ chế đối thoại minh bạch. Do đó, cần quy định cụ thể hơn về vai trò của tổ chức đại diện NLD trong việc tham gia góp ý, thương lượng hoặc phản biện các quyết định sắp xếp, điều chỉnh lao động (PASDLĐ) của NSDLĐ. Bên cạnh đó, cần tăng cường cơ chế đối thoại và thương lượng bắt buộc khi NSDLĐ có kế hoạch đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Pháp luật cần quy định trình tự đối thoại cụ thể, bao gồm thời gian thông báo, cách thức tiến hành và trách nhiệm của từng bên. Nếu không đạt được thỏa thuận, cần có cơ chế hòa giải hoặc sự can thiệp từ cơ quan quản lý lao động để đảm bảo quyền lợi hợp pháp của NLD, hạn chế tranh chấp.

Ngoài ra, cần có cơ chế giám sát quá trình đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ để tránh tình trạng lạm dụng quyền lực. Tổ chức đại diện NLD cần được tham gia đánh giá lý do chấm dứt hợp đồng, giám sát việc NSDLĐ tuân thủ quy định về thông báo, bồi thường và các điều kiện pháp luật khác. Điều này giúp ngăn chặn các hành vi chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, bảo vệ lợi ích của NLD. Cuối cùng, pháp luật cần bổ sung trách nhiệm của tổ chức đại diện NLD và NSDLĐ trong quá trình thực hiện PASDLĐ. Tổ chức đại diện NLD cần hỗ trợ NLD về quyền lợi, pháp lý và thương lượng để tìm giải pháp thay thế thay vì chấm dứt hợp đồng. NSDLĐ cũng phải minh bạch thông tin, tuân thủ trình tự đối thoại, đảm bảo quyền lợi NLD, qua đó góp phần xây dựng môi trường lao động ổn định, hài hòa.

3.2.2. Tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động

Cần tập trung đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động, đặc biệt tại các khu vực có QHLD phát triển. Hoạt động này phải hướng tới cả NLD và

NSDLĐ, giúp họ hiểu rõ quyền, nghĩa vụ của mình trong QHLD, từ đó nâng cao nhận thức và đảm bảo tuân thủ pháp luật. Các DN cũng cần xây dựng nội quy lao động và văn hóa DN phù hợp với quy định pháp luật; Tổ chức các hoạt động phổ biến pháp luật tại nơi làm việc, đảm bảo NLĐ nắm rõ các quyền lợi và nghĩa vụ của mình; Nâng cao nhận thức của lãnh đạo DN về quy trình, trách nhiệm khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, nhằm hạn chế các hành vi vi phạm pháp luật lao động.

Để công tác tuyên truyền đạt hiệu quả, cần đa dạng các hình thức tiếp cận, bao gồm: Truyền thông qua mạng xã hội, báo chí chính thống và các phương tiện truyền thông đại chúng; Tổ chức các buổi tập huấn, hội thảo, tọa đàm chuyên đề về pháp luật lao động; Cung cấp dịch vụ tư vấn pháp luật miễn phí hoặc hỗ trợ chi phí cho NLĐ. Ngoài ra, cần khuyến khích NLĐ mạnh dạn lên tiếng, tố giác các trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, đồng thời bảo vệ quyền lợi hợp pháp của NLĐ khi xảy ra tranh chấp. Việc tuyên truyền hiệu quả không chỉ giúp NLĐ và NSDLĐ hiểu rõ và tuân thủ pháp luật mà còn góp phần xây dựng môi trường lao động công bằng, ổn định, và hài hòa.

3.2.3. Tăng cường giám sát, thanh tra và xử lý vi phạm pháp luật lao động

Để đảm bảo thực thi pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của DN, cần đẩy mạnh giám sát, thanh tra và xử lý vi phạm. Hiện nay, nhiều DN vẫn sa thải NLĐ không có lý do chính đáng, không thông báo trước hoặc không bồi thường theo quy định. Vì vậy, cơ quan chức năng cần tăng cường kiểm tra định kỳ, thanh tra đột xuất và áp dụng chế tài nghiêm minh để nâng cao tính răn đe, giúp DN tuân thủ pháp luật chặt chẽ hơn. Đồng thời, vai trò giám sát của tổ chức công đoàn cũng cần được phát huy để bảo vệ quyền lợi NLĐ. Bên cạnh đó, cần củng cố năng lực đội ngũ cán bộ thanh tra lao động nhằm đảm bảo xử lý vi phạm hiệu quả. Hiện nay, nhiều cán bộ chưa có kiến thức chuyên sâu, dẫn đến việc xử lý chưa triệt để. Do đó, cần tổ chức các khóa đào tạo chuyên biệt về pháp luật lao động, kỹ năng giám sát và giải quyết tranh chấp. Ngoài chuyên môn, việc nâng cao phẩm chất đạo đức cũng quan trọng nhằm đảm bảo tính minh bạch, công bằng trong quá trình thanh tra và xử lý vi phạm.

Ngoài việc nâng cao năng lực cá nhân, cũng cần đẩy mạnh hoạt động quản lý, tuyên truyền, giáo dục pháp luật từ phía cơ quan nhà nước và các tổ chức liên quan. Nhiều DN nhỏ chưa hiểu rõ quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ, dẫn đến vi phạm.

Do đó, cần tổ chức các hội thảo, diễn đàn đối thoại và ứng dụng công nghệ thông tin để phổ biến kiến thức pháp luật, giúp DN và NLĐ dễ dàng tiếp cận thông tin, hạn chế tranh chấp. Cuối cùng, việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ pháp luật lao động thông qua đào tạo, tập huấn thường xuyên là rất cần thiết. Cán bộ quản lý và nhân sự DN cần được cập nhật các quy định mới, thực tiễn xử lý vi phạm để nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật. Khi hiểu biết pháp luật được nâng cao, ý thức tuân thủ của DN sẽ tốt hơn, góp phần tạo môi trường lao động ổn định, công bằng và bền vững.

3.2.4. Nâng cao nhận thức và ý thức tuân thủ pháp luật lao động

Việc nâng cao nhận thức và ý thức tuân thủ pháp luật lao động của NLĐ và NSDLĐ đóng vai trò quan trọng trong việc hạn chế các hành vi vi phạm, đặc biệt là các trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Trên thực tế, nhiều vi phạm phát sinh do các bên thiếu hiểu biết về pháp luật, chưa nhận thức đầy đủ hậu quả pháp lý hoặc cố tình xem nhẹ các quy định mặc dù đã được phổ biến. Điều này không chỉ gây thiệt hại cho bên bị ảnh hưởng mà còn dẫn đến các tranh chấp lao động kéo dài, ảnh hưởng đến môi trường làm việc và trật tự kinh tế - xã hội. Chính vì vậy, công tác giáo dục và tuyên truyền pháp luật là giải pháp quan trọng giúp NLĐ và NSDLĐ hiểu rõ quyền, nghĩa vụ của mình, từ đó nâng cao ý thức tuân thủ pháp luật. Việc này cần được thực hiện ngay từ khi NLĐ bắt đầu làm việc tại doanh nghiệp thông qua các chương trình đào tạo nội bộ, cung cấp tài liệu hướng dẫn và tổ chức các buổi tập huấn định kỳ. DN cần chủ động lồng ghép nội dung pháp luật lao động vào các khóa huấn luyện về văn hóa DN, đạo đức nghề nghiệp để nâng cao nhận thức cho NLĐ và đội ngũ quản lý.

Bên cạnh đó, các tổ chức công đoàn, cơ quan quản lý nhà nước cần tăng cường phối hợp với DN trong việc tổ chức các chương trình truyền thông pháp luật dưới nhiều hình thức như hội thảo, tọa đàm, tư vấn pháp lý miễn phí, nhằm giúp cả NLĐ và NSDLĐ tiếp cận thông tin một cách thuận tiện, dễ hiểu. Việc ứng dụng công nghệ thông tin như xây dựng các nền tảng trực tuyến về pháp luật lao động, tổ chức hội thảo trực tuyến và triển khai các kênh tư vấn pháp luật qua mạng xã hội cũng là giải pháp hữu ích để mở rộng phạm vi tiếp cận. Khi cả hai bên trong quan hệ lao động hiểu rõ và thực hiện đúng các quy định pháp luật, việc chấm dứt HĐLĐ sẽ diễn ra theo đúng căn cứ và trình tự thủ tục, đảm bảo quyền lợi hợp pháp của các bên, hạn chế tranh chấp pháp lý. Đồng thời, sự tuân thủ pháp luật không chỉ giúp giảm thiểu rủi ro cho DN mà còn tạo ra một môi

trường làm việc ổn định, chuyên nghiệp, góp phần nâng cao chất lượng quan hệ lao động và phát triển kinh tế bền vững.

3.2.5. Nâng cao hiệu quả trong công tác xét xử và giải quyết tranh chấp lao động

Việc nâng cao hiệu quả xét xử và giải quyết TCLĐ, đặc biệt đối với các vụ việc liên quan đến đơn phương chấm dứt HĐLĐ, đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo công bằng và bảo vệ quyền lợi hợp pháp của các bên. Hiện nay, nhiều vụ tranh chấp kéo dài do quá trình xét xử còn bất cập, thẩm phán và những người tham gia tố tụng đôi khi chưa nắm vững các quy định pháp luật lao động hoặc chưa áp dụng hiệu quả vào thực tiễn quan hệ lao động. Điều này làm giảm niềm tin của người lao động (NLĐ) và doanh nghiệp (DN) vào hệ thống tư pháp, khiến tình trạng vi phạm pháp luật lao động có nguy cơ gia tăng. Do đó, cần chú trọng bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn và năng lực thực tiễn cho đội ngũ thực hiện hoạt động tư pháp, bao gồm thẩm phán, kiểm sát viên, luật sư và hội thẩm nhân dân. Đội ngũ này cần được đào tạo chuyên sâu về pháp luật lao động, cập nhật kịp thời các quy định mới, hướng dẫn thực hiện pháp luật cũng như các án lệ liên quan đến TCLĐ. Việc đào tạo không chỉ dừng lại ở lý thuyết mà cần tăng cường các tình huống thực tiễn, mô phỏng các vụ án điển hình để nâng cao kỹ năng xét xử, đảm bảo các phán quyết không chỉ đúng quy định pháp luật mà còn phù hợp với thực tế quan hệ lao động.

Bên cạnh đó, cần cải thiện cơ chế giải quyết TCLĐ theo hướng nhanh chóng, minh bạch và hiệu quả hơn. Cần rút ngắn thời gian xử lý các vụ việc, hạn chế tình trạng tồn đọng hồ sơ và kéo dài quá trình tố tụng. Việc áp dụng công nghệ thông tin trong hoạt động xét xử, như hệ thống lưu trữ và tra cứu án lệ điện tử, tổ chức các phiên xét xử trực tuyến đối với tranh chấp lao động đơn giản, sẽ giúp nâng cao hiệu suất làm việc và đảm bảo tính công khai, minh bạch. Ngoài ra, cần tăng cường các biện pháp hỗ trợ pháp lý cho NLĐ, đặc biệt là nhóm lao động yếu thế, nhằm giúp họ tiếp cận công lý dễ dàng hơn. Nhà nước và các tổ chức công đoàn có thể thành lập các trung tâm tư vấn pháp luật, hỗ trợ NLĐ trong quá trình khởi kiện, thu thập bằng chứng và bảo vệ quyền lợi hợp pháp của mình.

Khi công tác xét xử và giải quyết TCLĐ được nâng cao, không chỉ giúp giải quyết tranh chấp một cách hiệu quả mà còn góp phần củng cố niềm tin của NLĐ và DN vào

hệ thống pháp luật, tạo tiền đề cho một môi trường lao động công bằng, ổn định và hài hòa.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Trên cơ sở phân tích thực trạng pháp luật và thực tiễn áp dụng quy định về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động. Chương 3 đã đề xuất một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật trong lĩnh vực này. Các đề xuất tập trung vào việc đảm bảo quyền lợi hợp pháp của người lao động, đồng thời tạo điều kiện thuận lợi cho người sử dụng lao động trong việc quản lý và vận hành doanh nghiệp.

Những kiến nghị đưa ra không chỉ hướng đến việc khắc phục những hạn chế, bất cập trong các quy định hiện hành mà còn góp phần nâng cao tính khả thi, minh bạch và công bằng trong quan hệ lao động. Việc hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động sẽ giúp xây dựng môi trường lao động ổn định, hài hòa lợi ích giữa các bên và phù hợp với xu hướng phát triển của thị trường lao động hiện nay.

KẾT LUẬN

Qua quá trình nghiên cứu đề tài “*Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động theo pháp luật Việt Nam*” tác giả đã làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn liên quan đến tranh chấp lao động bối cảnh hiện nay. Những tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đang có xu hướng gia tăng, phản ánh sự phức tạp của quan hệ lao động và những bất cập trong việc thực thi pháp luật Lao động tại Việt Nam. Trong quá trình giải quyết các tranh chấp này, tại các tòa án nhân dân đã có những nỗ lực đáng ghi nhận nhằm bảo đảm quyền lợi của các bên, đồng thời duy trì tính ổn định và công bằng. Tuy nhiên, vẫn còn tồn tại một số hạn chế trong cả hệ thống pháp luật và thực tiễn áp dụng, bao gồm sự thiếu rõ ràng trong các quy định pháp luật, trình độ và kinh nghiệm của một số cán bộ xét xử, cũng như quy trình giải quyết kéo dài.

Từ những vấn đề đã phân tích, đề án này đã đưa ra một số các giải pháp cụ thể như hoàn thiện hệ thống pháp luật lao động, nâng cao năng lực của các cơ quan thực thi pháp luật, đẩy mạnh công tác tuyên truyền và hỗ trợ pháp lý cho người lao động, và xây dựng các cơ chế hòa giải tiền tố tụng hiệu quả hơn. Những giải pháp này không chỉ nhằm khắc phục các bất cập trong thực tiễn trong pháp luật lao động Việt Nam mà còn đóng góp vào việc xây dựng một môi trường lao động minh bạch, công bằng và bền vững. Tác giả hy vọng rằng, các kiến nghị được đề xuất sẽ là cơ sở tham khảo hữu ích cho các nhà lập pháp, các cơ quan thực thi pháp luật và các bên liên quan trong việc nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động, không chỉ tại Việt Nam mà còn trên phạm vi toàn quốc.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

A. Các văn bản quy phạm pháp luật

□ Văn bản quy phạm pháp luật trong nước:

1. Bộ luật dân sự (Luật số 91/2015/QH13), ngày 24/11/2015.
2. Bộ luật lao động (Luật số 35-L/CTN), ngày 23/6/1994.
3. Bộ luật lao động (Luật số 10/2012/QH13), ngày 18/6/2012.
4. Bộ luật lao động (Luật số 45/2019/QH14), ngày 20/11/2019.
5. Hiến pháp 2013, ngày 28/11/2013.
6. Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 (Luật số 92/2015/QH13) ngày 25/11/2015.
7. Luật bảo hiểm xã hội (Luật số 58/2014/QH13) ngày 20/11/2014.
8. Luật Doanh nghiệp năm 2020 (Luật số 59/2020/QH14) ngày 17/6/2020.
9. Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động.
10. Nghị định số 145/2020/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.
11. Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 09/5/2003 quy định chi tiết và hướng dẫn thực hiện một số điều của BLLĐ 1994 được sửa đổi năm 2002, 2006, 2007 về hợp đồng lao động.
12. Thông tư 09/2020/TT-BLĐTBXH của Bộ lao động – Thương binh và Xã hội ngày 12/11/2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về lao động chưa thành niên.
13. Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH của Bộ lao động - Thương binh và Xã hội ngày 12/11/2020 quy định chi tiết và hướng 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.

14. Thông tư 11/2020/TT-BLĐTBXH của Bộ lao động - Thương binh và Xã hội ngày 12/11/2020 về ban hành danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

□ **Văn bản quy phạm pháp luật nước ngoài**

15. Bộ luật Lao động của nước Cộng hòa liên bang Nga (Được DUMA Quốc gia thông qua vào ngày 21 tháng 12 năm 2001).

16. Luật của nước Cộng hòa Indonesia số 13 năm 2003 về Nhân lực.

□ **Điều ước quốc tế**

17. Công ước 158 ngày 22/5/1982 của ILO về chấm dứt việc sử dụng lao động do NSDLĐ chủ động.

B. Các tài liệu tham khảo khác

□ **Sách, giáo trình**

18. Trường Đại học Luật Hà Nội, Từ điển giải thích thuật ngữ luật học (Luật lao động, Luật Đất đai, Tư pháp Quốc tế), Nxb. Công an nhân dân, Hà Nội, 1999.

19. Trường Đại học Luật Hà Nội, Giáo trình Luật Lao động Việt Nam, nxb Công an nhân dân, Hà Nội, 2018.

20. Trường Đại học Cần Thơ, Giáo trình Luật Lao động cơ bản, nxb Cần Thơ, 2018.

21. Nguyễn Hữu Chí, Nguyễn Văn Bình (2021). Bình luận khoa học Bộ luật lao động năm 2019, Việt Nam: Nxb Tư Pháp.

22. Trường Đại học Luật Tp. HCM (2020), Giáo trình Luật Lao Động, Việt Nam: Nxb Hồng Đức – Hội luật gia Việt Nam.

23. Trường Đại học Luật Hà Nội (2020), Giáo trình Luật Lao Động, Hà Nội, Việt Nam, Nxb Công an nhân dân.

□ **Bài báo khoa học, luận văn**

24. Bounpasith Khamphila (2020). Chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định của Luật Lao động Lào năm 2013 và Bộ luật Lao động Việt Nam năm 2019

dưới góc độ so sánh (Luận văn Thạc sĩ Luật học), Trường Đại học Luật Hà Nội, Việt Nam.

25. Đoàn Thị Phương Diệp (2020). Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019, Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp, 411(11), 53-58.

26. Đinh Ngọc Thắng, Hồ Thị Hải (2021). Những điểm mới của Bộ luật Lao động năm 2019 về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và những tác động đến quan hệ lao động. Truy cập ngày 15/11/2022, từ <https://lsvn.vn/nhung-diem-moi-cua-bo-luat-lao-dong-nam-2019-ve-quyen->.

27. Nguyễn Thị Bích (2017), “Một số đề xuất nhằm hoàn thiện các quy định về hợp đồng lao động trong Bộ Luật Lao động 2012”, Tạp chí Tòa án nhân dân, số 9; tr. 27 – tr. 30.

28. Nguyễn Thị Bích, Bài tham luận “Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của NSDLĐ vì lý do dịch bệnh theo pháp luật lao động Việt Nam và thực tiễn thực hiện” Kỷ yếu hội thảo cấp khoa về “Tác động của Covid-19 đến quan hệ pháp luật dân sự, do Trường Đại học Luật thành phố Hồ Chí Minh tổ chức tháng 5/2020, tr. 1 – tr. 15.

29. Nguyễn Thị Bích (2017), “Một số đề xuất nhằm hoàn thiện các quy định về hợp đồng lao động trong BLLĐ 2012”, Tạp chí Tòa án nhân dân, (9).

30. Phạm Thị Thùy Dương (2021), “Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và hệ lụy pháp lý”, Tạp chí Luật sư Việt Nam, số 1+2.

31. Nguyễn Thị Hoa Tâm (2012), “Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động – Một trong những quyền tự do kinh doanh của NSDLĐ”, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp, số 9 (217).

32. Phan Thông Anh, Vũ Thị Bích Hải (2022), “Sự cần thiết phải bảo vệ người sử dụng lao động trong chế định hợp đồng lao động”, Tạp chí Dân chủ và pháp luật.

33. Đinh Nguyệt Hà (2020), “Một số vấn đề về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”, Tạp chí Kiểm sát, số 20.

34. Lý Vương Khanh (2021). 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.

Truy cập ngày 15/11/2022, từ <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>.

35. Phan Thị Phương Thúy (2021). Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo Bộ luật lao động năm 2019 và một số vấn đề đặt ra, Tạp chí Công Thương, Các kết quả nghiên cứu khoa học và ứng dụng công nghệ (9), 26-31.

36. Nguyễn Năng Quang và Nguyễn Phước Quý Quang “Một số vấn đề về TCLĐ và giải quyết tranh chấp lao động theo Bộ luật lao động năm 2019”.

37. Huỳnh Ngọc Thắng (2021), “Thực tiễn áp dụng pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của NSDLĐ trên địa bàn tỉnh Bình Định”, luận văn thạc sĩ Luật kinh tế, Trường Đại học Tôn Đức Thắng.

38. Nguyễn Trần Thùy Vân (2023), “Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động theo pháp luật lao động Việt Nam”, luận văn thạc sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh.

39. Mạch Nguyễn Thanh (2023), “Pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động từ thực tiễn tại tỉnh Bình Dương”, luận văn thạc sĩ Luật kinh tế, Trường Đại học Tôn Đức Thắng.

□ Tài liệu từ Internet

40. Vũ Tuấn (2019), “Làm giấy tờ khám sức khỏe của bệnh viện bán sỉ 25.000 đồng/giờ”. Tuổi trẻ Online, <https://tuoitre.vn/lam-gia-giay-kham-suc-khoe-cua-benh-vien-ban-si-25-000-dong-to-20190529145802012.htm>, (29/10/2020).

41. Phan Thông Anh, Vũ Thị Bích Hải (2022), “Sự cần thiết phải bảo vệ người sử dụng lao động trong chế định hợp đồng lao động”, Tạp chí Dân chủ và pháp luật, [\[https://tcdcpl.moj.gov.vn/qt/tintuc/Pages/xay-dung-phap-luat.aspx?ItemID=271\]](https://tcdcpl.moj.gov.vn/qt/tintuc/Pages/xay-dung-phap-luat.aspx?ItemID=271), (28/6/2022).

42. Phùng Văn Trường (2022), “Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019”, Tạp chí Dân chủ và pháp luật, [\[https://tcdcpl.moj.gov.vn/qt/tintuc/Pages/thi-hanh-phap-luat.aspx?ItemID=964\]](https://tcdcpl.moj.gov.vn/qt/tintuc/Pages/thi-hanh-phap-luat.aspx?ItemID=964), (5/8/2022).

43. Đinh Ngọc Thắng, Hồ Thị Hải (2021), “Những điểm mới của Bộ luật lao động 2019 về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và những tác động đến quan hệ lao động”, Tạp chí điện tử Luật sư Việt Nam, [<https://lsvn.vn/nhung-diem-moi-cua-bo-luat-lao-dong-nam-2019-ve-quyen-don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong-va-nhung-tac-dong-den-quan-he-lao-dong1635591003.html>], (28/6/2022).

44. Trần Thị Huyền Trang (2021), “Những điểm mới về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động theo quy định của Bộ luật Lao động 2019”, Tạp chí Công thương, [<https://tapchicongthuong.vn/bai-viet/nhung-diem-moi-ve-quyen-don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong-cua-nguoi-su-dung-lao-dong-theo-quy-dinh-cua-bo-luat-lao-dong-nam-2019-80281.htm>], (28/6/2022).

□ **Website**

45. <https://tapchitoaan.vn/nam-2022-so-luong-chat-luong-giai-quyet-xet-xu-cac-loai-vu-viec-dat-va-vuot-cac-chi-tieu-yeu-cau-de-ra7749.html>.

46. <https://tapchitoaan.vn/dau-an-cua-he-thong-toa-an-nam-2023%C2%A0va-nhiem-vu-trong-tam-trong-thoi-gian-toi9973.html>.

PHỤ LỤC

DANH MỤC BẢN ÁN SỬ DỤNG TRONG ĐỀ ÁN

1. Bản án số 02/2023/LĐ-ST ngày 25/4/2023 về “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng” của Tòa án nhân dân thành phố, tỉnh Long An.
2. Bản án số 02/2021/LĐ-ST ngày 17/5/2021 về “Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” của Tòa án nhân dân thị xã Tân Uyên, tỉnh Bình Dương.
3. Bản án số 09/2023/LĐ-PT ngày 04/4/2023 về “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” tại Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương.
4. Bản án số 06/2024/LĐ-PT ngày 10/01/2024 về “Tranh chấp đơn phương chấm dứt HĐLĐ” tại TAND thành phố Hồ Chí Minh.
5. Bản án số 08/2023/LĐ-PT ngày 17/05/2023 về “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” tại TAND tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu.
6. Bản án số 19/2023/LĐ-PT ngày 19/7/2023 về “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” của TAND tỉnh Bình Dương.
7. Bản án số: 22/2018/LĐ-PT về “V/v tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” của Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương.
8. Bản án số: 08/2019/LĐ-PT về “V/v tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” của Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai.
9. Bản án số 23/2022/LĐ-PT ngày 29/12/2022 về “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” của TAND tỉnh Bình Dương.