

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



NGUYỄN THỊ KHÁNH TRÂM

**ĐỀ TÀI: PHÁP LUẬT VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM
DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI LAO
ĐỘNG – THỰC TIỄN ÁP DỤNG
Ở TỈNH BÌNH THUẬN**

**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 KHÁNH TRÂM

**ĐỀ TÀI: PHÁP LUẬT VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM
DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI LAO
ĐỘNG – THỰC TIỄN ÁP DỤNG
Ở TỈNH BÌNH THUẬN**

CHUYÊN NGÀNH LUẬT KINH TẾ

MÃ SỐ: 8380107

ĐỀ ÁN TỐT NGHIỆP THẠC SĨ

- 1. NGƯỜI HƯỚNG DẪN: TS. PHAN PHƯƠNG NAM**
- 2. LỚP: MEL1**
- 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 MEL1 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 Thầy ***TS. Phan Phương Nam***, 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 đặc biệt là về 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 MEL1 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 Khánh Trâm

LỜI CAM ĐOAN

Tôi tên: Nguyễn Thị Khánh Trâm, MSSV: 2218380107016

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. Phan Phương Nam***. 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 Khánh Trâm

DANH MỤC VIẾT TẮT

STT	DIỄN GIẢI	TỪ VIẾT TẮT
1	Bộ luật lao động	BLLĐ
2	Hợp đồng lao động	HĐLĐ
3	Tổ chức lao động quốc tế	ILO
4	Người lao động	NLĐ
5	Người sử dụng lao động	NSDLĐ
6	Quan hệ lao động	QHLĐ

MỤC LỤC

PHẦN MỞ ĐẦU	1
1. Lý do chọn đề tài	1
2. Tình hình nghiên cứu đề tài:	2
3. Mục tiêu nghiên cứu của đề tài.....	7
3.1. Mục tiêu tổng quát của đề tài.....	7
3.2. Mục tiêu cụ thể của đề tài	7
4. Đối tượng nghiên cứu	7
5. Phạm vi nghiên cứu đề tài	9
6. Phương pháp nghiên cứu	9
7. Ý nghĩa nghiên cứu.....	10
8. Kết cấu đề tài	10
CHƯƠNG 1: MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CỦA PHÁP LUẬT VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG	11
1.1. Khái niệm, đặc điểm đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động	11
1.1.1. Khái niệm về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động	11
1.1.2. Đặc điểm đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động	14
1.1.3. Ý nghĩa của đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động.....	16
1.2. Quy định pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động ở Việt Nam hiện nay	18
1.2.1. Căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động	18
1.2.2. Thủ tục đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động.....	22
1.2.3. Hậu quả pháp lý của đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động.....	23
KẾT LUẬN CHƯƠNG 1	28

CHƯƠNG 2: THỰC TIỄN THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI TỈNH BÌNH THUẬN	30
2.1. Thực trạng lao động và việc làm tại tỉnh Bình Thuận	30
2.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động tại tỉnh Bình Thuận	31
2.2.1. Những kết quả đạt được.....	31
2.2.2. Những tồn tại hạn chế.....	39
KẾT LUẬN CHƯƠNG 2	44
CHƯƠNG 3: HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN TẠI TỈNH BÌNH THUẬN	45
3.1. Yêu cầu hoàn thiện và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động	45
3.2. Kiến nghị hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động	48
3.3. Kiến nghị nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động.....	53
KẾT LUẬN CHƯƠNG 3	55
KẾT LUẬN.....	56
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	58

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Trong tiến trình phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa gắn với hội nhập kinh tế quốc tế thì việc bảo đảm quyền bình đẳng và tự do trong giao kết hợp đồng, đặc biệt là loại hợp đồng lao động (HĐLĐ) thể hiện vai trò của pháp luật trong điều tiết mối quan hệ dân sự – lao động một cách công bằng và hiệu quả. Nhằm được điều đó, Đảng và Nhà nước ta đã không ngừng xây dựng các chính sách, chủ trương nhằm xây dựng mối quan hệ lao động lâu dài dựa trên nguyên tắc đảm bảo sự công bằng, quyền và lợi ích hợp pháp của từng đối tượng, vừa tôn trọng lợi ích của chủ thể là người sử dụng lao động (NSDLĐ), vừa tôn trọng lợi ích hợp pháp của người lao động (NLĐ).

Có thể nói, NSDLĐ và NLĐ có mối quan hệ tác động qua lại lẫn nhau và qua thực tiễn ta có thể thấy, NLĐ là đối tượng yếu thế hơn so với NSDLĐ, để có thể có nguồn thu nhập duy trì cuộc sống, họ buộc phải phụ thuộc vào NSDLĐ và chịu sự quản lý cũng như sự điều hành của NSDLĐ. Vì vậy, nhằm xây dựng mối quan hệ này theo hướng hài hòa, đảm bảo công minh và bình quyền thì pháp luật nói chung và pháp luật về lao động nói riêng cần có những quy định phù hợp nhằm bảo vệ đối tượng yếu thế hơn là NLĐ và một trong số các quy định bảo vệ NLĐ đó là quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ.

Nhận thức được tầm quan trọng của việc điều chỉnh mối quan hệ lao động, các nhà làm luật đã bắt đầu xây dựng Bộ luật lao động (BLLĐ) năm 1994, đây có thể coi là một bước ngoặt quan trọng trong việc bảo vệ quyền và lợi ích của NSDLĐ và NLĐ. Sau khi BLLĐ 1994 được ban hành và có hiệu lực thì lần sửa đổi BLLĐ đầu tiên vào năm 2002, trong đó tập trung vào quyền lợi của người lao động, hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và giải quyết tranh chấp. Sửa đổi, bổ sung lần 2 vào năm 2006 tập trung vào mở rộng quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động, quyền đình công, cơ chế hòa giải tranh chấp lao động. Tiếp đó là tiếp tục sửa đổi các quy định về hợp đồng, thỏa ước lao động, kỷ luật và tiền lương vào năm 2007. Nhận thấy các quy định pháp luật hiện hành không còn đáp ứng đầy đủ yêu cầu điều chỉnh mối quan hệ lao động trong bối cảnh mới, đặc biệt là trước sự thay đổi nhanh chóng của thị trường lao động thì năm 2012, BLLĐ mới được ban hành thay thế toàn bộ BLLĐ 1994 và các luật sửa đổi, bổ

sung. Cho đến hiện tại, BLLĐ hiện hành là BLLĐ năm 2019, là bản tổng hợp đầy đủ, toàn diện và tiệm cận nhất với các tiêu chuẩn lao động quốc tế.

Việc đơn phương chấm dứt hoạt động của người lao động được quy định chi tiết tại Điều 35, Bộ luật lao động năm 2019, theo đó NLĐ được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không bị đặt nặng về mặt lý do, chỉ cần thỏa mãn thời gian báo trước theo luật định của từng loại hợp đồng. Qua đó, ta có thể thấy, các nhà làm luật cũng đã thật sự quan tâm và bảo vệ quyền lợi của NLĐ.

Tuy nhiên, khi áp dụng các quy định pháp luật này vào thực tiễn cả nước nói chung và tỉnh Bình Thuận nói riêng đã gặp phải nhiều khó khăn, vướng mắc dẫn đến có sự tranh chấp giữa các chủ thể của HĐLĐ. Vì vậy, với mong muốn tìm hiểu một cách toàn diện các quy định pháp luật hiện hành liên quan đến quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của NLĐ, đồng thời khảo sát thực tiễn áp dụng tại địa phương tỉnh Bình Thuận nhằm phát hiện những bất cập, vướng mắc và đề xuất các kiến nghị hoàn thiện pháp luật, tác giả đã lựa chọn đề tài: “Pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động – Thực tiễn áp dụng tại tỉnh Bình Thuận”.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài:

Qua quá trình tìm hiểu và nghiên cứu đề tài, tác giả nhận thấy có một số công trình nghiên cứu liên quan đến vấn đề pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ như sau:

- Về sách chuyên khảo, giáo trình:

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 đã cung cấp một cái nhìn tổng quan và toàn diện về các khía cạnh cơ bản của pháp luật lao động, trong đó có nội dung liên quan đến quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của NLĐ. Những phân tích trong giáo trình đã hỗ trợ tích cực cho quá trình thực hiện luận văn, đặc biệt là ở Chương 2, khi luận văn tập trung làm rõ các quy định pháp luật hiện hành về vấn đề này.

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 tương đối đầy đủ các vấn đề trọng tâm của pháp luật lao động, trong đó có nội dung về quyền đơn phương

chấm dứt HĐLĐ của NLĐ. Tuy nhiên, giáo trình chủ yếu dừng ở mức phân tích văn bản pháp luật, chưa đi sâu đánh giá những ưu, nhược điểm của quy định hiện hành cũng như thực tiễn áp dụng.

Nguyễn Hữu Chí, Nguyễn Văn Bình, chủ biên, bình luận khoa học BLLĐ 2019, Nxb Tư pháp. Sách chuyên khảo đã phân tích chi tiết nội dung của từng điều luật trong Bộ luật Lao động hiện hành. Đặc biệt, đối với những điều luật có sự sửa đổi, bổ sung so với Bộ luật Lao động năm 2012, sách không chỉ làm rõ nội dung thay đổi mà còn lý giải nguyên nhân dẫn đến sự điều chỉnh cũng như chỉ ra những điểm mới, tiến bộ của Bộ luật năm 2019 so với các văn bản pháp luật đã hết hiệu lực. Việc so sánh một số điều luật trong sách chuyên khảo đã hỗ trợ đáng kể cho quá trình hoàn thành đề án, nhất là tại những phần nội dung cần sự đối chiếu giữa quy định của Bộ luật Lao động 2019 và Bộ luật Lao động 2012.

- Về luận văn, luận án:

1. Luận án tiến sĩ Luật học “Giải quyết tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo pháp luật Việt Nam từ thực tiễn xét xử của Tòa án nhân dân tại thành phố Hồ Chí Minh” năm 2019 của tác giả Phạm Thị Thu Phương tại Học viện Khoa học xã hội. Luận án tiếp tục hoàn thiện và phát triển cơ sở lý luận của pháp luật về giải quyết tranh chấp trong trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động tại Tòa án nhân dân. Trên cơ sở kế thừa có chọn lọc những kết quả nghiên cứu của các công trình khoa học trong nước và quốc tế liên quan đến vấn đề đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, luận án tập trung làm rõ các khái niệm, đặc điểm pháp lý của hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động cũng như cơ chế giải quyết tranh chấp phát sinh từ hành vi này. Từ đó, luận án nghiên cứu và khái quát những đặc điểm riêng có, cũng như nội dung của pháp luật hiện hành về giải quyết tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động tại Tòa án nhân dân. Luận án tiến hành đánh giá một cách toàn diện, có hệ thống về thực trạng pháp luật và thực tiễn áp dụng các quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành liên quan đến quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và cơ chế giải quyết tranh chấp tương ứng tại Tòa án nhân dân. Qua đó, luận án chỉ ra những bất cập, hạn chế, cũng như những vướng mắc trong quá trình áp dụng pháp luật trên thực tiễn. Mặc dù một số công trình nghiên cứu trước đó cũng đã đề cập đến vấn đề này, tuy nhiên, do định hướng nghiên cứu khác nhau nên các công trình đó chủ yếu chỉ tiếp cận dưới

một số góc độ nhất định. Trên cơ sở thực tiễn xét xử của Tòa án nhân dân cấp sơ thẩm và phúc thẩm tại thành phố Hồ Chí Minh, luận án đề xuất các định hướng và kiến nghị cụ thể nhằm hoàn thiện pháp luật Việt Nam hiện hành về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và giải quyết tranh chấp phát sinh từ hành vi này tại Tòa án nhân dân.

2. Luận văn thạc sĩ Luật học “Pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động và thực tiễn áp dụng tại tỉnh Lạng Sơn” năm 2018 của tác giả Dương Thị Kim Ngân tại trường Đại học Luật Hà Nội. Luận văn đã làm sáng tỏ những vấn đề lý luận cơ bản liên quan đến hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và các quy định pháp luật điều chỉnh hành vi này. Trên cơ sở đó, luận văn tiến hành phân tích, đánh giá một cách khách quan thực trạng pháp luật và thực tiễn áp dụng pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động tại tỉnh Lạng Sơn. Thông qua việc nghiên cứu thực tiễn, luận văn đã chỉ ra được những ưu điểm, cũng như những hạn chế, vướng mắc còn tồn tại trong các quy định của pháp luật hiện hành và quá trình thực thi pháp luật tại địa phương. Từ những phân tích đó, luận văn đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện hệ thống pháp luật hiện hành và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trên địa bàn tỉnh Lạng Sơn trong thời gian tới.

3. Luận văn thạc sĩ Luật học “Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động và thực tiễn thực hiện tại tỉnh Bắc Ninh” năm 2019 của tác giả Vũ Thị Vui tại trường Đại học Luật Hà Nội. Luận văn đã hệ thống hóa và làm rõ cơ sở lý luận về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động. Trên nền tảng lý luận đó, luận văn tiến hành phân tích, đánh giá thực trạng pháp luật điều chỉnh quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động thông qua nghiên cứu thực tiễn áp dụng tại tỉnh Bắc Ninh. Qua quá trình nghiên cứu, luận văn đã chỉ ra một số bất cập, hạn chế còn tồn tại trong quy định của pháp luật hiện hành cũng như trong thực tiễn thi hành pháp luật tại địa phương. Từ đó, luận văn đề xuất các định hướng và giải pháp cụ thể nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động trong thời gian tới.

4. Luận văn thạc sĩ Luật học “Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động và thực tiễn thực hiện tại tỉnh Bắc Ninh” năm 2019 của tác giả Vũ

Thị Vui tại trường Đại học Luật Hà Nội. Luận văn đã hệ thống hóa và làm rõ các khái niệm khoa học liên quan đến chấm dứt hợp đồng lao động, đồng thời phân tích nội dung các quy định của pháp luật hiện hành về chấm dứt hợp đồng lao động. Trên cơ sở đó, luận văn tập trung phân tích và đánh giá thực trạng pháp luật về giao kết hợp đồng lao động, cũng như thực tiễn áp dụng pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động trên địa bàn tỉnh Quảng Bình. Qua quá trình nghiên cứu, luận văn đã chỉ ra những ưu điểm, hạn chế và bất cập còn tồn tại trong quy định của pháp luật hiện hành cũng như trong thực tiễn áp dụng pháp luật tại địa phương. Từ những phân tích nêu trên, luận văn đưa ra các kết luận và kiến nghị cụ thể nhằm hoàn thiện hệ thống pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động trên địa bàn tỉnh Quảng Bình trong thời gian tới.

5. Luận văn thạc sĩ Luật học “Pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động, qua thực tiễn tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Gia Lai” năm 2022 của tác giả Nguyễn Tri Phương tại trường Đại học Luật Huế. Luận văn tập trung vào một số vấn đề lý luận pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ và nêu thực trạng pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ cũng như thực tiễn áp dụng pháp luật tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Gia Lai. Từ đó, đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật.

- Về bài báo, tạp chí:

1. Bài viết khoa học “Một số vấn đề về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” của tác giả Đinh Nguyệt Hà đăng tải trên Tạp chí Kiểm sát, số 20, năm 2020. Bài viết đã phân tích những khó khăn, vướng mắc trong việc xác định căn cứ pháp lý cho hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, đặc biệt là các quy định liên quan đến thủ tục báo trước đối với người lao động. Trong đó, bài viết nhấn mạnh những bất cập phát sinh đối với trường hợp người lao động chưa thành niên, cũng như nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động xác định thời hạn, dẫn đến ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động.

2. Bài viết tạp chí “Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019, tác giả Đoàn Thị Phương Diệp

đăng trên tạp chí Viện nghiên cứu Lập pháp, số 11, năm 2020. Bài viết tập trung phân tích hai vấn đề chính là quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ và điều kiện để thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ. Từ đó tác giả đưa ra một số nhận định cũng như đề xuất kiến nghị hoàn thiện pháp luật.

3. Bài viết tạp chí “Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019” của tác giả Nguyễn Hữu Chí được đăng trên tạp chí Luật học, số 005, năm 2021. Bài viết tập trung nội dung vào các vấn đề liên quan đến NLĐ; đơn phương chấm dứt HĐLĐ như: căn cứ pháp lý người lao động có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ; trình tự, thủ tục chỉ ra những điểm mới về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Qua đó, tác giả chỉ ra những điểm mới về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ trong Bộ luật Lao động năm 2019 cũng như cơ sở lý luận và thực tiễn của những quy định này.

4. Bài viết khoa học “Một số vướng mắc trong giải quyết tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động” của tác giả Phạm Thị Thu Phương đăng tải trên Tạp chí Tòa án nhân dân, Số 17/2018. Bài viết đã trình bày các căn cứ và trình tự, thủ tục đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động; hậu quả pháp lý của việc người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; những khó khăn, vướng mắc trong giải quyết tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động tại Tòa án nhân dân.

Các công trình nghiên cứu nêu trên đã bước đầu làm rõ một số vấn đề lý luận cơ bản liên quan đến đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, thông qua việc phân tích khái niệm, đặc điểm, ý nghĩa pháp lý và thực trạng pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, được phản ánh qua thực tiễn áp dụng tại một số địa phương. Tuy nhiên, các công trình này chưa đi sâu vào việc nghiên cứu một cách hệ thống và toàn diện về pháp luật điều chỉnh quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động. Trên cơ sở kế thừa những đóng góp tích cực từ các nghiên cứu trước, luận văn tiếp cận vấn đề từ một góc độ chuyên sâu hơn, tập trung phân tích pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động, gắn với thực tiễn áp dụng tại tỉnh Bình Thuận.

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, có hệ thống và chuyên sâu các vấn đề lý luận liên quan đến quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ theo quy định của pháp luật Việt Nam. Trên nền tảng cơ sở lý luận đã được xác lập, đề tài tập trung phân tích thực trạng thực thi pháp luật về hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ, từ đó chỉ ra những bất cập, hạn chế và những quy định chưa phù hợp với thực tiễn quan hệ lao động hiện nay. Trên cơ sở đó, đề tài đề xuất một số kiến nghị và giải pháp nhằm hoàn thiện hệ thống pháp luật điều chỉnh quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ, góp phần bảo đảm sự cân bằng lợi ích giữa các bên trong quan hệ lao động, nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của cả người lao động và người sử dụng lao động.

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 NLĐ.

- **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 NLĐ.

- **Thứ ba**, đưa ra một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật và giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện về đơn phương chấm dứt hợp HĐLĐ của NLĐ 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 chấm dứt HĐLĐ nói chung và đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ nói riêng.

Thực trạng pháp luật Việt Nam về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ với 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 NLĐ được quy định tại Điều 35 của BLLĐ 2019.

- 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 NLĐ.

- 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 NLĐ trong những năm gần đây.

6. Phương pháp nghiên cứu

Để làm rõ nội dung cần nghiên cứu, tác giả sử dụng kết hợp nhiều phương pháp nghiên cứu khác nhau phù hợp với từng khía cạnh cụ thể của đề tài. Trong đó, trọng tâm là các phương pháp chứng minh, phân tích, so sánh, tổng hợp và bình luận nhằm xác định rõ đối tượng nghiên cứu, phát hiện bất cập và đề xuất hướng hoàn thiện. Bên cạnh đó, đề tài còn vận dụng các phương pháp khác như phương pháp logic, phương pháp liệt kê, phương pháp lịch sử... Các phương pháp này được sử dụng linh hoạt, luân phiên trong từng phần của đề tài theo cách hợp lý và khoa học. Cụ thể:

Chương I: Tác giả chủ yếu sử dụng các phương pháp phân tích, tổng hợp và diễn giải nhằm làm rõ nội dung các quy định của pháp luật hiện hành. Cụ thể, các phương

pháp này được vận dụng khi nghiên cứu về khái niệm, đặc điểm, ý nghĩa và nội dung của quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ.

Chương II: sử dụng các phương pháp phân tích, thống kê, đánh giá kết hợp với phương pháp so sánh nhằm làm rõ thực trạng pháp luật và thực tiễn áp dụng pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ.

Chương III: sử dụng phương pháp phân tích, tổng hợp nhằm xây dựng định hướng và đưa ra giải pháp hoàn thiện pháp luật, nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ.

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 NLĐ, đánh giá một cách tương đối toàn diện thực trạng pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ. 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: Kết quả nghiên cứu của đề án góp phần củng cố cơ sở khoa học cho việc xây dựng và hoàn thiện pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ, đồng thời có giá trị tham khảo đối với các cơ quan có thẩm quyền. Bên cạnh đó, các kết quả nghiên cứu cũng có thể được sử dụng làm tài liệu tham khảo phục vụ cho công tác nghiên cứu, học tập và thực tiễn áp dụng pháp luật liên quan đến quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ.

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 lao động

Chương 2: Thực tiễn thực hiện pháp luật lao động về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động tại tỉnh Bình Thuận

Chương 3: Hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và nâng cao hiệu quả thực hiện

CHƯƠNG 1: MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CỦA PHÁP LUẬT VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

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

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

1.1.1.1. Khái niệm chấm dứt hợp đồng lao động

Để có thể hiểu đầy đủ và chính xác khái niệm về “chấm dứt hợp đồng lao động”, trước hết cần xác định rõ nội hàm của khái niệm “hợp đồng lao động”. Theo quy định tại Điều 13, BLLĐ 2019 quy định như sau: *“Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động. Trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng 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”*. Khái niệm này có thể được hiểu là thông qua sự thỏa thuận, các bên xây dựng, cam kết thực hiện các nghĩa vụ của mình bằng một HĐLĐ, trong đó NLĐ cam kết làm việc cho NSDLĐ, HĐLĐ là cơ sở làm phát sinh quan hệ lao động - loại quan hệ xã hội phổ biến, đồng thời cũng là chế định trung tâm, là nền tảng cốt lõi của pháp luật lao động.

Việc xác lập QHLD, mặc dù hướng tới sự ổn định và bền vững, nhưng không phải là một mối quan hệ mang tính “vĩnh viễn”. Do đó, quan hệ này có thể bị chấm dứt trên cơ sở nhiều căn cứ khác nhau theo quy định của pháp luật. Trong số các hình thức chấm dứt quan hệ lao động, việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ là một trong những hình thức phổ biến nhất. Quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ được pháp luật ghi nhận cho cả NLĐ và NSDLĐ như một cơ chế bảo vệ quyền lợi hợp pháp, cho phép các bên chủ động chấm dứt quan hệ lao động trong những trường hợp không thể hoặc không còn phù hợp để tiếp tục thực hiện hợp đồng.

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 HĐLĐ¹”. 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 không tiếp tục thực hiện HĐLĐ, chấm dứt quyền và nghĩa vụ mà các bên đã thỏa thuận trong HĐLĐ”³.

Có thể thấy, chấm dứt HĐLĐ là một sự kiện pháp lý có ý nghĩa quan trọng, không chỉ đánh dấu sự chấm dứt của QHLD giữa các bên, mà còn dẫn đến nhiều hệ quả pháp lý, kinh tế và xã hội đáng kể. Đối với NLĐ, việc chấm dứt hợp đồng có thể tác động trực tiếp đến việc làm, thu nhập và đời sống cá nhân. Đối với NSDLĐ, sự kiện này có thể gây ra những thiệt hại không nhỏ, như mất mát về nguồn nhân lực, chi phí đào tạo lại và nguy cơ gián đoạn trong hoạt động sản xuất, kinh doanh. Chính vì vậy, pháp luật lao động cần quy định chặt chẽ, rõ ràng và hợp lý về các trường hợp, điều kiện và trình tự chấm dứt hợp đồng lao động, nhằm bảo đảm hài hòa lợi ích giữa các bên và giữ vững ổn định quan hệ lao động. Các căn cứ để chấm dứt HĐLĐ bao gồm HĐLĐ đương nhiên chấm dứt – do sự xuất hiện của sự kiện pháp lý được pháp luật công nhận, HĐLĐ chấm dứt dựa trên ý chí của hai bên và HĐLĐ chấm dứt dựa trên ý chí một bên – khi một trong hai bên đưa ra quyết định chấm dứt HĐLĐ mà không có sự đồng thuận của bên còn lại⁴. Trong số các hình thức chấm dứt QHLD, đơn phương chấm dứt HĐLĐ là hình thức đặc biệt phức tạp do phụ thuộc vào ý chí đơn phương của một bên trong quan hệ lao động. Chính đặc điểm này dễ dẫn đến những mâu thuẫn và tranh chấp pháp lý, nhất là khi quyền và nghĩa vụ giữa các bên không được thực hiện đầy đủ hoặc bị vi phạm. Hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động có thể bị phân loại là hợp pháp hoặc

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.

³ Dương Thị Kim Ngân, Pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động và thực tiễn áp dụng tại tỉnh Lạng sơn, Trường Đại học Luật Hà Nội, 2018, tr.14.

⁴ Điều 34, BLLĐ 2019

bất hợp pháp, tùy thuộc vào việc chủ thể có tuân thủ đúng các điều kiện, trình tự, thủ tục theo quy định của pháp luật lao động hiện hành hay không.

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

Đơn phương chấm dứt HĐLĐ là một vấn đề pháp lý phức tạp, thường xuyên phát sinh trong thực tiễn và là nguyên nhân dẫn đến nhiều mâu thuẫn, tranh chấp giữa các bên trong quan hệ lao động. Theo đó, một bên trong QHLD tự ý chấm dứt hợp đồng mà không cần sự đồng ý hoặc thỏa thuận của bên còn lại. Hành vi này, dù xuất phát từ phía NLD hay NSDLĐ, đều có thể kéo theo những hệ quả pháp lý và thực tiễn đáng kể. Cụ thể, đối với NLD, việc đơn phương chấm dứt hợp đồng có thể ảnh hưởng nghiêm trọng đến việc làm, thu nhập và đời sống cá nhân, thậm chí tác động đến cuộc sống của cả gia đình. Trong khi đó, đối với NSDLĐ, việc bị chấm dứt hợp đồng đột ngột có thể gây xáo trộn trong tổ chức, ảnh hưởng đến nguồn nhân lực, tiến độ sản xuất – kinh doanh và lợi ích kinh tế của doanh nghiệp.

Nhận thức rõ tính chất quan trọng và mức độ phức tạp của hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, BLLĐ đã quy định một cách chặt chẽ về vấn đề này, bao gồm: các căn cứ pháp lý cho việc đơn phương chấm dứt; điều kiện và thủ tục thực hiện cũng như quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của các bên liên quan. Từ góc độ pháp lý, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động được hiểu như sau “*Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là 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*”⁵. Hay cách giải thích khác thì “*Đơn phương chấm dứt HĐLĐ là hành vi của một chủ thể trong HĐLĐ có thể dẫn đến việc chấm dứt hiệu lực pháp lý của HĐLĐ trước thời hạn theo quy định của pháp luật mà không phụ thuộc vào ý chí của bên kia*”⁶. Trong Giáo trình Luật Lao động của Trường ĐH Luật thành phố Hồ Chí Minh cũng đưa ra khái niệm về đơn phương chấm dứt HĐLĐ là việc “chấm dứt HĐLĐ dựa trên ý chí của một bên, là trường hợp HĐLĐ đang có hiệu lực bị chấm dứt dựa trên ý chí của bên kia”⁷.

⁵ Đào Thị Hằng (2021), “Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”, Tạp chí Luật học, (4), tr.16.

⁶ Nguyễn Thị Hoa Tâm (2013), Pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động – Những vấn đề lý luận và thực tiễn, Luận án tiến sĩ, Trường Đại học Luật TP.HCM, tr.24.

⁷ Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh (2022), Giáo trình Luật Lao động, Trần Hoàng Hải (Chủ biên), Nxb. Hồng Đức, TP.Hồ Chí Minh, tr.196.

Từ các phân tích cũng như khái niệm về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của người lao động thì có thể định nghĩa “*Đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ là hành vi pháp lý của NLĐ trong quan hệ HĐLĐ có thể dẫn đến việc chấm dứt hiệu lực pháp lý của HĐLĐ trước thời hạn theo quy định của pháp luật mà không phụ thuộc vào ý chí của NSDLĐ*”⁸. Đây là hành vi thể hiện ý chí của NLĐ không muốn tiếp tục thực hiện HĐLĐ dẫn đến chấm dứt quyền và nghĩa vụ của hai bên trong HĐLĐ mà không phụ thuộc vào ý chí của NSDLĐ.

Từ các khái niệm trên, ta có thể định nghĩa khái niệm pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ như sau: “*Pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ là hệ thống các quy phạm pháp luật do Nhà nước ban hành hoặc thừa nhận để điều chỉnh các quan hệ xã hội phát sinh trong quá trình NLĐ thực hiện các hành vi pháp lý có thể dẫn đến việc chấm dứt hiệu lực pháp lý của HĐLĐ trước thời hạn, mà không phụ thuộc vào ý chí của NSDLĐ*”⁹.

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

Như đã nói, đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ là một hình thức chấm dứt HĐLĐ đặc biệt, vừa mang đầy đủ các đặc điểm của hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ nói chung, vừa có những đặc trưng riêng như sau:

- Thứ nhất, đơn phương chấm dứt HĐLĐ là quyền của NLĐ trong QHLD. Khi xác lập QHLD, luôn có sự thỏa thuận, thương lượng giữa hai bên chủ thể. Việc NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ là sự xuất phát từ ý chí đơn phương của NLĐ được pháp luật quy định là quyền và đảm bảo thực hiện. Ý chí đơn phương này được biểu hiện bằng nhiều hành vi khách quan để NSDLĐ có thể biết nhưng không cần được NSDLĐ chấp nhận. Nói cách khác, hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ thực chất là xử sự của một bên trong QHLD gắn với việc làm chấm dứt QHLD. Như vậy, có thể thấy việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ có ý nghĩa quan trọng đối với cả NLĐ và NSDLĐ¹⁰.

⁸ Nguyễn Tri Phương, Pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động, qua thực tiễn tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Gia Lai, Trường Đại học Luật – Đại học Huế, 2022.

⁹ Nguyễn Tri Phương, Pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động, qua thực tiễn tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Gia Lai, Trường Đại học Luật – Đại học Huế, 2022.

¹⁰ Dương Thị Kim Ngân, Pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động và thực tiễn áp dụng tại tỉnh Lạng Sơn, Trường Đại học Luật Hà Nội, 2018, tr.9, 10.

- Thứ hai, đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ là hành vi pháp lý đơn phương trong QHLD¹¹. Điều này thể hiện quyền chủ động của NLĐ trong việc chấm dứt quan hệ lao động mà không cần có sự đồng thuận của NSDLĐ. Hành vi này có bản chất pháp lý rõ ràng, bởi nó làm chấm dứt quyền và nghĩa vụ của các bên phát sinh từ HĐLĐ. Mặc dù mang tính đơn phương, nhưng phải được thực hiện trong khuôn khổ pháp luật, bảo đảm các điều kiện về căn cứ, trình tự, thủ tục nhằm cân bằng lợi ích và hạn chế tranh chấp giữa các bên trong QHLD.

- Thứ ba, hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ dẫn đến việc HĐLĐ chấm dứt hiệu lực pháp lý trước thời hạn hoặc trước khi công việc theo hợp đồng được hoàn thành. Khi tham gia vào QHLD, kí kết HĐLĐ các bên luôn phải thỏa thuận về loại hình hợp đồng, thời gian làm việc đối với từng loại hợp đồng khác nhau. Khi thời hạn thực hiện hợp đồng kết thúc, các bên trong quan hệ HĐLĐ sẽ không còn chịu sự ràng buộc về quyền và nghĩa vụ với nhau nữa. Theo luật định, các bên chủ thể của hợp đồng không được thực hiện đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái với những quy định đã có, và một trong số đó là thời hạn có hiệu lực pháp lý của HĐLĐ hoặc khi công việc mà NLĐ có nghĩa vụ phải thực hiện chưa hoàn thành¹².

- Thứ tư, đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ tạo ra những hệ quả pháp lý rất đa dạng¹³. Khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật hoặc trái pháp luật thì NLĐ và NSDLĐ luôn phải thực hiện những nghĩa vụ của mình sau khi chấm dứt HĐLĐ. NSDLĐ có nghĩa vụ thực hiện chi trả các khoản trợ cấp thôi việc, mất việc làm, nhận lại hoặc bố trí công việc mới cho NLĐ tùy vào từng trường hợp. Về phía NLĐ, khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật, họ sẽ được hưởng các quyền lợi theo quy định của pháp luật, tuy nhiên NLĐ cũng sẽ phải thực hiện nghĩa vụ của mình như bồi thường chi phí đào tạo, không được nhận trợ cấp thôi việc và mất việc,... nếu đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Hậu quả pháp lý mà các bên phải gánh chịu theo luật quy định luôn mang tính công bằng cho các bên trong chủ thể trong HĐLĐ.

¹¹ Nguyễn Tri Phương, Pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động, qua thực tiễn tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Gia Lai, Trường Đại học Luật - Đại học Huế, 2022.

¹² Dương Thị Kim Ngân, Pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động và thực tiễn áp dụng tại tỉnh Lạng Sơn, Trường Đại học Luật Hà Nội, 2018, tr.10.

¹³ Nguyễn Tri Phương, Pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động, qua thực tiễn tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Gia Lai, Trường Đại học Luật - Đại học Huế, 2022.

- Thứ năm, việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật của NLĐ sẽ giải phóng cho NLĐ khỏi các nghĩa vụ ràng buộc trong HĐLĐ với NSDLĐ. Khác với trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, NLĐ phải thực hiện nghĩa vụ bồi thường các khoản chi phí nếu có thì với trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật lúc này quan hệ lao động sẽ chấm dứt đúng theo mặt pháp lý và thực tế. NLĐ sẽ không phải thực hiện nghĩa vụ nào với NSDLĐ, mọi quan hệ mua bán sức lao động không còn, NLĐ được quyền tự do tìm kiếm công việc mới, thoát khỏi sự ràng buộc đối với NSDLĐ¹⁴.

- Thứ sáu, đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ là sự kiện pháp lý dễ phát sinh tranh chấp lao động. Nguyên nhân xuất phát từ việc do phụ thuộc hoàn toàn vào ý chí của một bên trong quan hệ lao động. Khi việc chấm dứt không có sự đồng thuận, bên còn lại – thường là NSDLĐ – có thể cho rằng quyền và lợi ích của mình bị xâm phạm. Đặc biệt, trong những trường hợp người lao động nghỉ việc đột ngột hoặc không thực hiện đầy đủ nghĩa vụ thông báo, hậu quả có thể ảnh hưởng trực tiếp đến nhân sự, tiến độ công việc và hoạt động sản xuất – kinh doanh của doanh nghiệp. Đồng thời, nếu lý do chấm dứt không rõ ràng hoặc khó chứng minh, khả năng phát sinh mâu thuẫn, bất đồng và khiếu kiện giữa các bên là rất cao¹⁵.

1.1.3. Ý nghĩa của đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động

Ở một phương diện nhất định, quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ là biểu hiện cụ thể của quyền tự do lựa chọn việc làm – một trong những quyền cơ bản của công dân được Hiến pháp và pháp luật lao động ghi nhận và bảo đảm thực hiện. Quyền tự do lựa chọn việc làm không chỉ bao gồm việc tìm kiếm và tiếp cận cơ hội việc làm phù hợp, mà còn bao hàm cả quyền được thay đổi công việc, lựa chọn môi trường lao động mới tương thích hơn với năng lực, điều kiện cá nhân và nguyện vọng nghề nghiệp của người lao động trong suốt quá trình tham gia quan hệ lao động. Việc pháp luật quy định quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là cơ sở pháp lý quan trọng nhằm bảo đảm cho người lao động được quyền chủ động định đoạt việc làm của mình, đồng

¹⁴ Dương Thị Kim Ngân, Pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động và thực tiễn áp dụng tại tỉnh Lạng Sơn, Trường Đại học Luật Hà Nội, 2018, tr.11.

¹⁵ Dương Thị Kim Ngân, Pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động và thực tiễn áp dụng tại tỉnh Lạng Sơn, Trường Đại học Luật Hà Nội, 2018, tr.11.

thời tạo điều kiện thuận lợi để họ lựa chọn nơi làm việc phù hợp với nhu cầu và trình độ chuyên môn.

Cơ chế đơn phương chấm dứt HĐLĐ góp phần bảo đảm tính linh hoạt trong thị trường lao động, hạn chế tình trạng NLD bị lệ thuộc kéo dài vào một quan hệ lao động không còn phù hợp. Khi NLD nhận thấy công việc hiện tại không còn đáp ứng yêu cầu về điều kiện lao động, môi trường làm việc hoặc không tương thích với khả năng, sức khỏe và định hướng nghề nghiệp, thì quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ – nếu được thực hiện đúng theo các điều kiện pháp luật quy định – là công cụ pháp lý giúp họ chấm dứt QHLD một cách hợp pháp, qua đó có thể thiết lập QHLD mới với những điều kiện tốt hơn, phù hợp hơn với năng lực, nhu cầu và mong muốn cá nhân.

Bên cạnh đó, trong thực tiễn, không ít trường hợp NSDLĐ vi phạm nghiêm trọng các nghĩa vụ đã cam kết trong hợp đồng hoặc có hành vi xử sự trái pháp luật (như sa thải vô lý, phân biệt đối xử, không trả lương đúng hạn...), gây ảnh hưởng tiêu cực đến quyền và lợi ích hợp pháp của NLD. Trong những trường hợp đó, việc pháp luật ghi nhận quyền đơn phương HĐLĐ của NLD là cần thiết nhằm bảo vệ NLD khỏi các hành vi lạm dụng quyền lực trong QHLD, đồng thời bảo đảm tính công bằng và minh bạch trong việc thực thi HĐLĐ.

Hơn nữa, trong một số trường hợp đặc biệt, khi NLD hoặc thân nhân của họ gặp biến cố về sức khỏe, hoàn cảnh gia đình hoặc điều kiện cá nhân không cho phép tiếp tục thực hiện HĐLĐ – chẳng hạn như chuyển nơi cư trú, ốm đau kéo dài, hoặc trong trường hợp người lao động nữ mang thai mà việc tiếp tục làm việc có thể ảnh hưởng xấu đến thai nhi – thì việc pháp luật thừa nhận quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ là hoàn toàn hợp lý và nhân đạo. Tuy nhiên, NLD vẫn phải thực hiện đúng trình tự, thủ tục và điều kiện mà pháp luật quy định để bảo đảm tính hợp pháp cho hành vi đơn phương chấm dứt.

1.2. Quy định pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động ở Việt Nam hiện nay

1.2.1. Căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động

Căn cứ là điều kiện tất yếu trước tiên để có thể chấm dứt HĐLĐ. Dù trong QHLD, NLĐ là đối tượng yếu thế hơn và luôn được pháp luật bảo vệ, nhưng nếu NLĐ tự ý chấm dứt HĐLĐ sẽ gây khó khăn lớn cho NSDLĐ như công việc bị đình trệ, ảnh hưởng đến sản xuất, kinh doanh, lợi nhuận,... Vì vậy, BLLĐ 2019 đã quy định căn cứ để NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ một cách hợp pháp mà không cần báo trước, tránh trường hợp cả NLĐ và NSDLĐ bị ảnh hưởng đến quyền lợi. Theo đó, tại khoản 2, Điều 35, BLLĐ 2019 quy định các trường hợp NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần báo trước:

- Thứ nhất, điều kiện lao động không đúng với HĐLĐ, cụ thể là “Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa thuận”, ngoại trừ trường hợp “chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng” được quy định tại Điều 29, BLLĐ 2019. Quy định này thể hiện rằng các nội dung về công việc, địa điểm làm việc là những điều khoản cơ bản, có tính chất bắt buộc của HĐLĐ, được các bên là NLĐ và NSDLĐ thỏa thuận và ghi nhận trong HĐLĐ. Khi HĐLĐ được giao kết hợp pháp và phát sinh hiệu lực, NSDLĐ có nghĩa vụ thực hiện đúng, đầy đủ các cam kết về nội dung công việc, địa điểm làm việc cũng như các điều kiện bảo đảm cho NLĐ thực hiện công việc. Trường hợp NSDLĐ không thực hiện hoặc thực hiện không đúng các nghĩa vụ nêu trên, tức vi phạm nghĩa vụ cơ bản theo HĐLĐ, thì hành vi này được xem là hành vi vi phạm hợp đồng. Trong trường hợp đó, NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo quy định trên nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình, đồng thời tìm kiếm công việc khác phù hợp với nguyện vọng và điều kiện lao động của mình.

- Thứ hai, NLĐ không được trả lương đầy đủ và đúng thời hạn. Trong QHLD, mục tiêu căn bản của NLĐ là bảo đảm thu nhập thông qua tiền lương – khoản thù lao tương xứng với sức lao động đã bỏ ra, đồng thời là cơ sở để duy trì cuộc sống cá nhân và gia đình. Do vậy, tiền lương luôn là một trong những điều khoản thiết yếu và có ý nghĩa quyết định trong HĐLĐ. Khi NSDLĐ không thực hiện đầy đủ hoặc không đúng

hạn nghĩa vụ trả lương theo thỏa thuận, hành vi này không chỉ vi phạm nghĩa vụ hợp đồng mà còn trực tiếp xâm phạm quyền lợi chính đáng của NLĐ, điều đó không những gây ảnh hưởng về mặt tài chính mà còn ảnh hưởng tiêu cực đến đời sống tinh thần. Trong trường hợp đó, việc NLĐ lựa chọn chấm dứt QHLD là hệ quả tất yếu nhằm bảo vệ quyền lợi của bản thân và tìm kiếm một công việc khác bảo đảm thu nhập ổn định hơn.

Tuy nhiên, NLĐ không được vận dụng căn cứ “Không được trả lương đầy đủ hoặc trả lương không đúng thời hạn” như đã thỏa thuận trong HĐLĐ để đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong các trường hợp sau:

(1) NLĐ không được trả lương đầy đủ so với mức đã thỏa thuận trong HĐLĐ khi NSDLĐ tạm điều chuyển NLĐ sang làm công việc khác so với HĐLĐ đúng với quy định tại Điều 29, BLLĐ 2019;

(2) NLĐ không được trả lương đầy đủ so với mức đã thỏa thuận trong HĐLĐ do lỗi của NLĐ (ví dụ: người lao động không hoàn thành định mức lao động được giao);

(3) NLĐ không được trả lương đầy đủ so với mức đã thỏa thuận trong HĐLĐ do NSDLĐ trả lương ngừng việc theo quy định tại Khoản 2, Khoản 3, Điều 99, BLLĐ 2019;

(4) NLĐ không được trả lương đầy đủ so với mức đã thỏa thuận trong HĐLĐ do NSDLĐ trả lương trong thời gian NLĐ bị tạm đình chỉ công việc theo đúng quy định tại Điều 128, BLLĐ 2019;

(5) NLĐ không được trả lương đầy đủ so với mức đã thỏa thuận trong HĐLĐ do NSDLĐ khấu trừ vào tiền lương của NLĐ để thực hiện việc hoàn ứng phần tiền lương đã tạm ứng cho NLĐ theo quy định tại Điều 101, BLLĐ 2019;

(6) NLĐ không được trả lương đầy đủ so với mức đã được thỏa thuận trong HĐLĐ do NSDLĐ khấu trừ tiền bồi thường thiệt hại về tài sản do NLĐ gây ra theo đúng quy định tại Điều 129, Điều 102, BLLĐ 2019;

(7) NLĐ không được trả lương đúng thời hạn đã thỏa thuận trong HĐLĐ do NSDLĐ thực hiện đúng quy định tại Điều 94, BLLĐ 2019;

- Thứ ba, NLĐ bị NSDLĐ ngược đãi, đánh đập, hoặc có lời nói, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự; bị cưỡng bức lao động. Theo đó, tại Khoản 7, Điều 3, BLLĐ 2019 quy định về hành vi cưỡng bức lao động “là việc dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực hoặc các thủ đoạn khác để ép buộc NLĐ phải làm việc trái với ý muốn của họ”. Trong xã hội hiện nay, khi mà quyền con người luôn được đề cao, mọi hành vi dùng bạo lực như đánh đập hay nhục mạ trong QHLĐ đều bị cấm trong xã hội. NLĐ bán sức lao động cho NSDLĐ để đổi lấy nguồn thu nhập, đây là quan hệ dựa trên cơ sở lợi ích, đôi bên cùng có lợi, dù trong QHLĐ, NLĐ luôn ở thế yếu hơn NSDLĐ nhưng NSDLĐ cũng không được pháp luật trao quyền đánh đập hay nhục mạ tới danh dự, nhân phẩm của NLĐ, HĐLĐ được giao kết dựa trên sự thỏa thuận và tự nguyện của hai bên. Hai bên chỉ ký kết hợp đồng khi đã đồng ý với các điều khoản trong HĐLĐ. NSDLĐ không được đe dọa sử dụng hình phạt để bắt NLĐ phải làm việc theo sự sắp xếp của NSDLĐ. Điều này trái với nguyên tắc tự do thỏa thuận khi giao kết HĐLĐ, trong trường hợp này HĐLĐ tồn tại không còn ý nghĩa, pháp luật cho NLĐ được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi các hành vi nêu trên xảy ra.

- Thứ tư, bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Nội dung này được quy định tại Điều 9, BLLĐ 2019 như sau: “*Quấy rối tình dục tại nơi làm việc là hành vi có tính chất tình dục của bất kỳ người nào đối với người khác tại nơi làm việc mà không được người đó mong muốn hoặc chấp nhận. Nơi làm việc là bất kỳ nơi nào mà người lao động thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của người sử dụng lao động*”. Ngoài ra, nội dung này cũng được quy định cụ thể tại Điều 84, Nghị định 145/2020, ngày 14/12/2020 v/v quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về điều kiện lao động và QHLĐ. Việc NLĐ bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc không chỉ phải đối mặt với tổn hại nghiêm trọng về tinh thần, thể chất, danh dự và nhân phẩm, mà còn có nguy cơ bị ảnh hưởng trực tiếp đến công việc, thu nhập và cơ hội nghề nghiệp. Hành vi quấy rối tình dục, dù dưới bất kỳ hình thức nào – lời nói, hành động hay cử chỉ khiếm nhã – đều tạo ra cảm giác lo sợ, bất an, làm suy giảm nghiêm trọng chất lượng lao động và tinh thần làm việc của người bị hại. Hiểu được điều đó, các nhà làm luật đã quy định nội

dung này làm căn cứ để NLD có thể đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không bị phụ thuộc vào ý chí của NSDLĐ.

- Thứ năm, lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền. Theo quy định tại Khoản 1, Điều 138, BLLĐ 2019 quy định trường hợp *“Lao động nữ mang thai nếu có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi thì có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động”* có quyền được đơn phương chấm dứt hoặc tạm hoãn HĐLĐ. Quy định này thể hiện sự bảo vệ đặc biệt của pháp luật lao động đối với nhóm lao động dễ bị tổn thương, nhằm bảo đảm quyền được an toàn về sức khỏe sinh sản và điều kiện lao động phù hợp với thể trạng. Việc cho phép NLD nữ mang thai được đơn phương chấm dứt hợp đồng trong hoàn cảnh nêu trên là cơ chế pháp lý cần thiết, tạo điều kiện để họ chủ động rút khỏi QHLD trong trường hợp quyền lợi sức khỏe và tính mạng bị đe dọa, đồng thời thể hiện nguyên tắc nhân đạo và bảo vệ thai sản trong hệ thống pháp luật lao động Việt Nam.

- Thứ sáu, đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác. Được quy định tại Khoản 1, Điều 138, BLLĐ 2019, nội dung quy định khái quát về việc NLD được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi nghỉ hưu theo quy định pháp luật, điều đó xuất phát từ bản chất của quan hệ lao động và nguyên tắc chấm dứt hợp đồng khi không còn đủ điều kiện tiếp tục thực hiện quyền và nghĩa vụ giữa các bên. Khi NLD đến tuổi nghỉ hưu theo quy định, tức là đã đáp ứng điều kiện về tuổi đời và thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo luật định, thì QHLD không còn phù hợp để tiếp tục duy trì, bởi NLD sẽ chuyển sang hưởng chế độ hưu trí và không còn nghĩa vụ tiếp tục lao động. Trong trường hợp này, việc cho phép NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không bị ràng buộc bởi điều kiện báo trước là cần thiết nhằm đảm bảo quyền chủ động của NLD trong việc chấm dứt QHLD khi đã hết độ tuổi lao động hợp pháp. Đồng thời, đây cũng là căn cứ khách quan làm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng, bởi khi nghỉ hưu, người lao động không còn nằm trong đối tượng điều chỉnh của pháp luật lao động mà chuyển sang điều chỉnh bởi pháp luật về bảo hiểm xã hội. Việc pháp luật cho phép NLD nghỉ hưu được đơn phương chấm dứt HĐLĐ thể hiện sự hài hòa giữa quyền lợi của NLD và nguyên tắc tự do, tự nguyện trong QHLD.

- Thứ bảy, NSDLĐ cung cấp thông tin không trung thực theo quy định làm ảnh hưởng đến việc thực hiện HĐLĐ. Nội dung này được quy định tại Khoản 1, Điều 16, BLLĐ 2019 về việc *“Người sử dụng lao động phải cung cấp thông tin trung thực cho người lao động về công việc, địa điểm làm việc, điều kiện làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn, vệ sinh lao động, tiền lương, hình thức trả lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, quy định về bảo vệ bí mật kinh doanh, bảo vệ bí mật công nghệ và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người lao động yêu cầu”*. Quy định này nhằm bảo vệ quyền tự do quyết định và lợi ích hợp pháp của NLĐ trong việc tham gia QHLD. Việc cung cấp thông tin đầy đủ, trung thực về công việc, điều kiện làm việc, tiền lương, bảo hiểm, thời giờ làm việc, nghỉ ngơi... là nghĩa vụ bắt buộc của NSDLĐ trước khi giao kết HĐLĐ. Nếu thông tin bị che giấu hoặc sai lệch, NLĐ có thể bị lừa dối khi đưa ra quyết định giao kết hợp đồng, từ đó làm mất đi sự tự nguyện và thiện chí ban đầu trong thỏa thuận hợp tác. Do đó, khi phát hiện NSDLĐ có hành vi cung cấp thông tin không trung thực, pháp luật cho phép NLĐ được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ nhằm bảo vệ ý chí tự do giao kết hợp đồng, tránh bị ràng buộc bởi một QHLD không còn phù hợp hoặc gây bất lợi, đồng thời khắc phục tình trạng lạm dụng, gian dối trong tuyển dụng và ký kết hợp đồng. Đây là một cơ chế pháp lý cần thiết để đảm bảo tính minh bạch, công bằng và trách nhiệm của NSDLĐ trong QHLD.

Ngoài ra, pháp luật cũng tạo điều kiện cho bên đơn phương chấm dứt HĐLĐ có thể suy nghĩ lại quyết định của mình, điều này được quy định tại Điều 38, BLLĐ 2019: *“Mỗi bên đều có quyền hủy bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước khi hết thời hạn báo trước nhưng phải thông báo bằng văn bản và phải được bên kia đồng ý”*. Quy định này nhằm giúp cho bên đơn phương chấm dứt HĐLĐ có thời gian suy nghĩ lại và nhận thức đúng đắn hơn với quyết định của mình, tránh trường hợp đưa ra quyết định sai lầm gây ảnh hưởng đến lợi ích của bản thân.

1.2.2. Thủ tục đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động

Theo quy định tại Khoản 1, Điều 35, BLLĐ 2019 quy định về việc NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ nhưng phải báo trước cho NSDLĐ như sau:

- Thứ nhất, đối với loại HĐLĐ không xác định thời hạn, NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ bất kỳ lúc nào mà không cần lý do, tuy nhiên NLĐ cần phải báo trước cho NSDLĐ ít nhất 45 ngày làm việc, trừ trường hợp lao động nữ mang thai nếu có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chứng nhận tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu đến thai nhi thì thời gian báo trước tùy thuộc vào thời hạn do cơ sở khám bệnh, chữa bệnh chỉ định.

- Thứ hai, đối với loại HĐLĐ xác định thời hạn có thời gian từ 12 đến dưới 36 tháng, NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ nhưng phải báo trước cho NSDLĐ ít nhất 30 ngày làm việc.

- Thứ ba, đối với loại hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng thì NLĐ bắt buộc phải báo trước ít nhất 03 ngày làm việc cho NSDLĐ nếu NLĐ muốn đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

- Thứ tư, đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù như thành viên tổ lái tàu bay; nhân viên kỹ thuật bảo dưỡng tàu bay; nhân viên điều độ, khai thác bay,... được quy định tại Khoản 1, Điều 7, Nghị định 145/2020/NĐ-CP sẽ áp dụng thời hạn báo trước dài hơn so với các ngành nghề thông thường. Cụ thể, NLĐ cần báo trước cho NSDLĐ ít nhất 120 ngày đối với loại HĐLĐ không xác định thời hạn hoặc HĐLĐ xác định thời hạn từ 12 tháng trở lên và ít nhất bằng một phần tư thời hạn của HĐLĐ đối với loại HĐLĐ có thời hạn dưới 12 tháng nếu NLĐ muốn đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

1.2.3. Hậu quả pháp lý của đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động

- Trường hợp NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật.

Thứ nhất, NLĐ được hưởng trợ cấp thôi việc.

Trợ cấp thôi việc mang ý nghĩa là một khoản tiền mà NSDLĐ thưởng cho NLĐ sau một thời gian đã đóng góp công sức cho NSDLĐ, đồng thời, giúp NLĐ trang trải cuộc sống trong thời gian tìm việc mới.

Theo Khoản 1, Điều 46, BLLĐ 2019 quy định NLD làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên được hưởng trợ cấp thôi việc khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, cứ mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương. Tại Điều 46, BLLĐ 2019 quy định về trợ cấp thôi việc như sau:

“1. 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 người sử dụng lao động có trách nhiệm trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương, trừ trường hợp đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội và trường hợp quy định tại điểm e khoản 1 Điều 36 của Bộ luật này.

2. Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm.

3. Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân của 06 tháng liền kề theo hợp đồng lao động trước khi người lao động thôi việc.

4. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.”

Pháp luật lao động còn quy định cụ thể về điều kiện NLD được hưởng trợ cấp thôi việc, theo quy định tại Nghị định 145/2020/NĐ-CP như sau:

“1. Người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật Lao động đối với người lao động đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên 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 Lao động, trừ các trường hợp sau:

a) Người lao động đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật Lao động và pháp luật về bảo hiểm xã hội;

b) Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên quy định tại điểm e khoản 1 Điều 36 của Bộ luật Lao động. Trường hợp được coi là có lý do chính đáng theo quy định tại khoản 4 Điều 125 của Bộ luật Lao động”.

Như vậy, không phải mọi trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hợp pháp đều được hưởng trợ cấp thôi việc, mà điều kiện bắt buộc là người lao động phải có thời gian làm việc thực tế tại doanh nghiệp từ đủ 12 tháng trở lên theo quy định.

Thứ hai, NLD còn được hưởng tiền lương, khoản trợ cấp, phụ cấp và các khoản khác trước khi chấm dứt HĐLĐ mà NSDLĐ chưa thanh toán đầy đủ cho NLD.

Theo quy định tại Khoản 1, Điều 48, BLLĐ 2019 quy định: “*Trong thời hạn 14 ngày làm việc kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, 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) Người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động;*
- b) Người sử dụng lao động 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 doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã;*
- d) Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch họa hoặc dịch bệnh nguy hiểm”.*

Theo Khoản 3, Điều 113, BLLĐ 2019 quy định trường hợp NLD thôi việc mà chưa nghỉ hàng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hàng năm thì được trả lương cho những ngày chưa nghỉ đó. Ngoài ra, NSDLĐ còn phải trả cho NLD các khoản tiền thưởng, tiền bảo hiểm xã hội, tiền làm thêm giờ,.. Đây là quyền lợi mà NLD và NSDLĐ đã thỏa thuận khi giao kết HĐLĐ, thỏa ước lao động tập thể hay theo quy định của pháp luật.

Thứ ba, NLD có quyền yêu cầu NSDLĐ trả cho mình sổ bảo hiểm xã hội, sổ lao động, các giấy tờ liên quan và được thanh toán các khoản nợ (nếu có).

Khi chấm dứt HĐLĐ, NLD có quyền yêu cầu NSDLĐ trả lại sổ bảo hiểm xã hội, sổ lao động (nếu có) và các giấy tờ liên quan đã giao trong quá trình làm việc. Đồng thời, NLD có quyền yêu cầu NSDLĐ thanh toán đầy đủ các khoản tiền còn nợ, bao gồm tiền lương, tiền thưởng, tiền làm thêm giờ, tiền nghỉ phép năm chưa nghỉ và các quyền lợi tài chính khác theo hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể hoặc quy định của pháp luật. Trách nhiệm này của NSDLĐ được quy định tại Điều 48, BLLĐ 2019, theo đó NSDLĐ phải hoàn thành việc thanh toán trong thời hạn 14 ngày kể từ ngày chấm dứt hợp đồng, trừ trường hợp được phép gia hạn nhưng không quá 30 ngày. Ngoài ra, theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội hiện hành, NSDLĐ có trách nhiệm xác nhận

quá trình đóng bảo hiểm xã hội và trả lại sổ bảo hiểm xã hội cho NLĐ sau khi chấm dứt hợp đồng. Đây là các quyền và nghĩa vụ hợp pháp nhằm bảo đảm quyền lợi chính đáng của NLĐ theo quy định pháp luật hiện hành.

- Trường hợp NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

Theo Điều 40, BLLĐ 2019 quy định về nghĩa vụ NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật như sau:

“Điều 40. Nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

1. Không được trợ cấp thôi việc.

2. Phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động và một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước.

3. Phải hoàn trả cho người sử dụng lao động chi phí đào tạo quy định tại Điều 62 của Bộ luật này”.

Thứ nhất, NLĐ không được trả trợ cấp thôi việc

Xuất phát từ bản chất hành vi chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật của NLĐ là sự đơn phương chấm dứt HĐLĐ không có căn cứ pháp luật hoặc vi phạm thủ tục chấm dứt (bao gồm cả vi phạm thời gian báo trước) nên NLĐ không được trả trợ cấp thôi việc do lỗi chủ quan. Đây là hậu quả bất lợi mà NLĐ phải gánh chịu khi hủy ngang hợp đồng.

Thứ hai, NLĐ phải bồi thường cho NSDLĐ nửa tháng tiền lương HĐLĐ và một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo HĐLĐ trong những ngày không báo trước.

Theo quy định tại Điều 40, BLLĐ 2019, trong trường hợp NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, tức là không có lý do chính đáng hoặc không tuân thủ đúng thời hạn báo trước theo quy định, thì NLĐ có trách nhiệm bồi thường cho NSDLĐ một khoản tiền bằng nửa tháng tiền lương theo HĐLĐ và một khoản tiền tương ứng với tiền lương trong những ngày không báo trước. Việc bồi thường nửa tháng tiền lương là chế tài mang tính cố định, nhằm bù đắp phần thiệt hại chung do hành vi vi phạm hợp đồng của NLĐ gây ra. Trong khi đó, khoản bồi thường tương ứng với số ngày không báo trước được tính dựa trên số ngày vi phạm nghĩa vụ báo trước và mức lương theo hợp đồng, nhằm bảo đảm tính công bằng và bảo vệ quyền lợi hợp pháp của NSDLĐ. Quy định này cũng góp phần duy trì kỷ luật lao động và nâng cao trách nhiệm của NLĐ trong việc tuân thủ trình tự, thủ tục khi chấm dứt hợp đồng.

Khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, NLĐ cũng chỉ bồi thường cho NSDLĐ nửa tháng tiền lương theo HĐLĐ. Còn khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, họ phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế,... Như vậy, trong cùng một trường hợp, số tiền NLĐ phải trả nhỏ hơn rất nhiều nếu so sánh với nghĩa vụ của NSDLĐ khi họ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Điều này cho thấy rõ xu hướng bảo vệ NLĐ của pháp luật Việt Nam bởi NLĐ được xem là chủ thể yếu thế trong QHLD.

Thứ ba, NLĐ phải hoàn trả cho NSDLĐ chi phí đào tạo quy định

Phí đào tạo này do NSDLĐ bỏ ra (hoặc một cơ quan, tổ chức khác tài trợ) để đào tạo NLĐ miễn phí trước khi sử dụng hoặc trong quá trình sử dụng mà thời hạn cam kết NLĐ phải làm việc cho NSDLĐ sau khi học xong vẫn còn tính đến thời điểm NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Mức bồi thường do hai bên thỏa thuận, xác định trong hợp đồng học nghề, phí đào tạo bao gồm các khoản: chi phí cho thầy dạy, tài liệu học tập, trường lớp, máy móc thiết bị và vật liệu thực hành và các chi phí khác đã chi cho người học.

Theo Điều 62, BLLĐ 2019 thì chi phí đào tạo bao gồm:

“...3. Chi phí đào tạo bao gồm các khoản chi có chứng từ hợp lệ về chi phí trả cho người dạy, tài liệu học tập, trường, lớp, máy, thiết bị, vật liệu thực hành, các chi phí khác hỗ trợ cho người học và tiền lương, tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người học trong thời gian đi học. Trường hợp người lao động được gửi đi đào tạo ở nước ngoài thì chi phí đào tạo còn bao gồm chi phí đi lại, chi phí sinh hoạt trong thời gian đào tạo”.

Theo quy định tại Điều 62, BLLĐ quy định thì NLĐ và NSDLĐ phải ký hợp đồng đào tạo nghề thỏa thuận về việc NSDLĐ bỏ kinh phí để đào tạo NLĐ thì NLĐ phải có trách nhiệm trở lại làm việc cho NSDLĐ trong một thời gian nhất định do hai bên thỏa thuận và nếu NLĐ tự ý bỏ việc hoặc đơn phương chấm dứt HĐLĐ thì phải bồi thường chi phí đào tạo cho NSDLĐ theo quy định.

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 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 lao động. Từ đó, làm nổi bật được bản chất của đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người 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 cũng như muốn giải phóng quyền và nghĩa vụ của mình khỏi sự ràng buộc của quan hệ lao động. Tuy nhiên, hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động cũng mang tính đa dạng và tiềm ẩn nhiều yếu tố phức tạp, bởi người lao động thường là bên yếu thế hơn trong quan hệ lao động. Họ không nắm giữ nhiều quyền lực hay điều kiện vật chất như người sử dụng lao động. Xuất phát từ việc phân tích bản chất của hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, tác giả đã đánh giá được sự cần thiết của việc điều chỉnh hành vi này bằng pháp luật. Các quy định pháp luật không chỉ nhằm bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động khi họ chấm dứt quan hệ lao động mà còn góp phần duy trì sự cân bằng giữa quyền và lợi ích của cả hai bên. Đồng thời, những quy định này giúp tạo ra sự ổn định trong quan hệ lao động, bảo đảm tính linh hoạt trong thị trường lao động, và từ đó thúc đẩy sự phát triển bền vững của nền kinh tế – xã hội.

Tiếp đó, tác giả đã phân tích về sự điều chỉnh của pháp luật và thực trạng quy định pháp luật Việt Nam hiện hành. Nội dung phân tích các quy định của đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động bao gồm: (1) Căn cứ; (2) Trình tự, thủ tục; (3) Hậu quả pháp lý.

Tóm lại, những nội dung được phân tích trong Chương 1 sẽ là cơ sở quan trọng để tác giả tiếp tục nghiên cứu và đánh giá những bất cập trong quy định pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động khi áp dụng vào thực tiễn tại Chương 2. Trên cơ sở đó, tác giả sẽ đề xuất các kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật,

hướng tới việc bảo vệ tối đa quyền và lợi ích hợp pháp của các bên trong quan hệ lao động.

CHƯƠNG 2: THỰC TIỄN THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI TỈNH BÌNH THUẬN

2.1. Thực trạng lao động và việc làm tại tỉnh Bình Thuận

- Về dân số:

Dân số trung bình của tỉnh năm 2023 đạt 1.258.788 người, tăng 0,54% so với năm 2022 (tăng 6.732 người), trong đó dân số thành thị 485.881 người (chiếm 38,6% tổng dân số); dân số nông thôn 772.907 người (chiếm 61,4% tổng dân số); dân số nam 634.5586 người (chiếm 50,41%) và dân số nữ 654.202 người (chiếm 49,59%). Mật độ dân số trung bình là 158,6 người/km² và thành phố Phan Thiết 1.009 người/km².

- Về lao động:

Năm 2023, lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên là 700.649 người, tăng 5.289 người so với năm 2022. Trong đó, lao động nam chiếm 55,33%, lao động nữ chiếm 44,67%; lực lượng lao động ở khu vực thành thị chiếm 37,98%, lực lượng lao động ở nông thôn chiếm 62,02%. Lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc trong ngành kinh tế là 685.229 người, tăng 11.724 người so với năm 2022. Tỷ lệ dao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc đã qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ đạt 19,55%, trong đó lao động đã qua đào tạo tại khu vực thành thị 27,31%, khu vực nông thôn đạt 14,79%.

Tỷ lệ thất nghiệp của lực lượng lao động trong độ tuổi năm 2023 là 2,35%. Trong đó, khu vực thành thị chiếm 2,52% và khu vực nông thôn chiếm 2,24%. Tỷ lệ thiếu việc làm của lực lượng lao động trong độ tuổi là 2,57%. Trong đó, khu vực thành thị 0,54%, khu vực nông thôn 3,81%. Trong năm 2023, đã đào tạo việc làm cho 23.915 lao động (tăng 7% so với năm 2022), tuyển mới và đào tạo nghề nghiệp 13.713 người (đạt 76,48% so với năm 2022).¹⁶

Bảng 2.1: Tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đã qua đào tạo (đơn vị tính: %)

Năm Khu vực	Năm 2021	2022	2023
Thành thị	25,7	25,8	27,31
Nông thôn	13,82	14,01	14,79

Nguồn: Niên giám thống kê tỉnh Bình Thuận năm 2023, Cục Thống kê Bình Thuận

¹⁶ Niên giám thống kê tỉnh Bình Thuận năm 2023

Thực trạng trình độ chuyên môn của NLĐ trên địa bàn tỉnh năm 2023 cho thấy còn nhiều hạn chế, là một trong những nguyên nhân gián tiếp dẫn đến tình NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Cụ thể, tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đã qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ chỉ đạt 19,55%, trong đó khu vực thành thị đạt 27,31% còn khu vực nông thôn chỉ đạt 14,79%. Trình độ chuyên môn thấp khiến NLĐ khó đáp ứng yêu cầu về năng suất, kỷ luật và tính chuyên nghiệp trong môi trường lao động hiện đại. Điều này dẫn đến tâm lý chán nản, thiếu gắn bó và cảm giác công việc không phù hợp với năng lực bản thân, từ đó NLĐ có xu hướng đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quyền được quy định tại Điều 35, BLLĐ 2019. Trong thực tiễn, không ít trường hợp NLĐ lấy lý do “không được bố trí đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng” (Điểm a, Khoản 2, Điều 35, BLLĐ 2019) để chấm dứt hợp đồng trước thời hạn, trong khi nguyên nhân sâu xa lại xuất phát từ việc thiếu kỹ năng nghề nghiệp hoặc không thích ứng được với môi trường làm việc. Mặt khác, sự hạn chế về nhận thức pháp luật và định hướng nghề nghiệp cũng là yếu tố làm gia tăng các trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng không đúng quy định, dẫn đến phát sinh tranh chấp lao động cá nhân, ảnh hưởng đến tính ổn định và bền vững trong quan hệ lao động.

2.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động tại tỉnh Bình Thuận

2.2.1. Những kết quả đạt được

Nhìn chung, theo Báo cáo Tổng kết thi hành Bộ luật Lao động năm 2012 ngày 31/01/2023 của Bộ Lao động – Thương Binh và Xã hội¹⁷, do các quy định pháp luật về giao kết, thực hiện và chấm dứt hợp đồng lao động tương đối cụ thể và rõ ràng nên báo cáo của các địa phương trong cả nước nói chung và của tỉnh Bình Thuận nói riêng cho thấy thực tiễn giao kết HĐLĐ và thực hiện quy định pháp luật về HĐLĐ trên địa bàn tỉnh khá tốt. Đa số các doanh nghiệp và NLĐ đã thực hiện đúng các quy định về thủ tục, giao kết theo đúng loại HĐLĐ, thực hiện đúng các quy định về chấm dứt HĐLĐ và chi trả trợ cấp thôi việc cũng như trợ cấp mất việc làm.

Tính đến cuối năm 2023, toàn tỉnh có 5.490 (doanh nghiệp nhà nước: 09; doanh nghiệp dân doanh: 5.286; doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài: 70; Hợp tác xã, Quỹ tín

¹⁷ Báo cáo tổng kết thi hành Bộ luật Lao động năm 2012, Bộ LĐ-TB&XH, ngày 31/01/2023.

dụng và các tổ chức khác: 125); với tổng số lao động 77.853 có 37.050 lao động nữ. Trong đó, số lao động ký HĐLĐ là 13,347 người¹⁸.

Trong những năm qua, nhìn chung Tòa án nhân dân tỉnh Bình Thuận tiếp nhận và xử lý rất ít các tranh chấp lao động liên quan đến đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Cụ thể từ năm 2021-2023, xảy ra 10 vụ tranh chấp lao động giữa NLĐ và NSDLĐ chủ yếu do đơn phương chấm dứt HĐLĐ xuất phát từ ý chí của một bên và kỷ luật sa thải, những tranh chấp như vậy thường được các bên tự thỏa thuận. Tuy trên địa bàn tỉnh Bình Thuận có số lượng lao động tương đối lớn nhưng tình trạng xảy ra tranh chấp lao động nói chung cũng như tranh chấp lao động về đơn phương chấm dứt HĐLĐ còn ít. Bên cạnh đó, thực tiễn cho thấy dù NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật do vi phạm về thời hạn báo trước thì NSDLĐ cũng ít khi khởi kiện nếu hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ đó không gây ra những tổn thất lớn. Thường thì những tranh chấp đó được các bên lựa chọn giải quyết theo phương án thỏa thuận. Việc giải quyết tranh chấp bằng hình thức thỏa thuận tuy tránh được những tổn thất về thời gian và tài chính cho các bên. Tuy nhiên, cũng chứa đựng những rủi ro và không đảm bảo được quyền lợi của NLĐ. Mặt khác, những tranh chấp liên quan đến NSDLĐ cho NLĐ đi đào tạo và thỏa thuận sau khi đào tạo xong NLĐ sẽ làm việc lâu dài hoặc trong khoảng thời gian nhất định mà hai bên đã thỏa thuận cam kết, nhưng sau khi đào tạo xong thì NLĐ lại không làm đúng như cam kết dẫn đến phát sinh tranh chấp. Vì vậy, NSDLĐ đã khởi kiện NLĐ buộc phải bồi thường các khoản liên quan đến chi phí đào tạo.

Theo bản án số 01/2023/LĐ-ST ngày 10/01/2023 của TAND huyện X, tỉnh Bình Thuận về việc tranh chấp bồi thường chi phí đào tạo, tiền lương khi chấm dứt HĐLĐ¹⁹. Theo bản án sơ thẩm nội dung bản án như sau:

- Nguyên đơn: Công ty Trách nhiệm hữu hạn U Việt Nam;

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông T, là người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn (Giấy ủy quyền số OPS20220914/USI VN ngày 14 tháng 9 năm 2022).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Ông Tạ Ngọc B- Luật sư của Công ty Luật TNHH Bảo A, thuộc Đoàn Luật sư thành phố HCM;

¹⁸ Cục Thống kê, Thống kê tỉnh Lâm Đồng

¹⁹ <http://congboanan.toaan.gov.vn>

- Bị đơn: Ông Hoàng Công L, sinh năm: 1994, địa chỉ: huyện X, tỉnh Bình Thuận.

Trong đơn khởi kiện ngày 21/7/2022, đơn sửa đổi, bổ sung đơn khởi kiện ngày 14/10/2022, quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn và người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn thống nhất trình bày:

Ngày 10/9/2020, ông Hoàng Công L được Công ty Trách nhiệm hữu hạn U Việt Nam (sau đây viết là Công ty) chấp thuận tuyển dụng và nằm trong danh sách được cử đi đào tạo tại Trung Quốc.

Giữa Công ty và ông L đã ký các hợp đồng và thỏa thuận sau:

Hợp đồng thử việc ngày 21/9/2020, với thời hạn 60 ngày, vị trí công tác: Kỹ sư cao cấp bậc 6- Bộ phận dịch vụ sản xuất (sản xuất linh kiện điện tử), mức lương: 21.250.000 đồng/tháng.

Bản thỏa thuận về việc cung cấp đào tạo cho người lao động ngày 03/10/2020. Tại Bản thỏa thuận này, Điều 3- Cam kết của người lao động (bên B) ghi rõ: “*Bên B cam kết sẽ tiếp tục phục vụ (làm việc) tại Công ty là hai (2) năm sau*” và “*Sau khi hoàn*”.

Hợp đồng lao động ngày 20/11/2020, thời hạn 36 tháng, kể từ ngày 20/11/2020 đến ngày 19/11/2023, vị trí công tác: Kỹ sư cao cấp bậc 6- Bộ phận dịch vụ sản xuất (sản xuất linh kiện điện tử), mức thu nhập: 25.000.000đồng/tháng.

Từ ngày 06/10/2020 đến ngày 03/4/2021, ông L được Công ty đưa đi đào tạo về nghiệp vụ. Địa điểm đào tạo: Công ty TNHH U Thượng Hải, số 501 đường Long G, khu chế xuất J, phố Đông T, thành phố Thượng H, Trung Quốc. Tổ chức chịu trách nhiệm đào tạo: U (Shanghai)Co., Ltd., (là chủ sở hữu của Công ty).

Nội dung đào tạo về kỹ thuật và quản lý, bao gồm cả đào tạo nâng cao trình độ và đào tạo lại. Quá trình đào tạo gồm 03 ngày giảng dạy về lý thuyết và toàn bộ thời gian còn lại chủ yếu cho người lao động thực hành trên dây chuyền sản xuất dưới sự hướng dẫn trực tiếp của các kỹ sư chuyên ngành, thợ lành nghề của Công ty U Thượng Hải. Mục đích của việc đào tạo để cho người lao động làm quen với hệ thống máy móc, dây chuyền sản xuất hiện đại, chưa từng có ở Việt Nam, đang áp dụng tại Công ty U Thượng Hải, để về áp dụng tại Công ty U Việt Nam (mới được thành lập). Kinh phí đào

tạo theo Quy chế quản lý công tác và thỏa thuận đào tạo với người lao động. Vật liệu thực hành chính là nguyên vật liệu sản xuất của nhà máy, trong đó có tính toán cả tỷ lệ sản phẩm lỗi trong quá trình thực hành được tính vào chi phí đào tạo.

Sau thời gian đào tạo, trước khi về Việt Nam ông L bị cách ly 14 ngày (theo yêu cầu của việc phòng chống dịch bệnh Covid 19). Nhưng Công ty vẫn tiếp tục trả lương cho ông L từ ngày 04/4/2021 nên xác định sau khi đào tạo, ông L làm việc ở Công ty từ ngày 04/4/2021.

Quá trình ông L làm việc tại Công ty, Công ty đã thực hiện đúng hợp đồng lao động. Công ty đã trả đủ lương cho ông L bằng hình thức chuyển khoản vào tài khoản của ông L được Công ty mở tại Ngân hàng TMCP Công thương Việt Nam. Đối với các khoản tiền chi phí đào tạo (tiền tạm ứng chi phí đi lại và phí công tác, tiền phụ cấp huấn luyện, trợ cấp Tết năm 2021) Công ty chuyển vào tài khoản của ông L được Công ty mở tại Ngân hàng Công thương Trung Quốc Chi nhánh Hà Nội, theo đúng Bản thỏa thuận về việc cung cấp đào tạo cho người lao động.

Đến ngày 05/3/2022, ông L đến gặp Chủ quản công đoạn sản xuất và trình bày nguyện vọng muốn nghỉ việc tại Công ty vì lý do cá nhân. Ông Ch đã cung cấp cho ông L mẫu đơn xin từ chức do Công ty ban hành (mẫu được sử dụng cho các mục đích bao gồm từ chức, chấm dứt hợp đồng, từ chức sau khi hết hạn hợp đồng) để ông L điền vào theo nhu cầu. Ông L điền nội dung vào những ô trống và ký trước mặt ông Ch. Ông L cũng xác nhận đã đọc kỹ và đã hiểu những nội dung trong đơn. Nhưng sau khi ký đơn xin từ chức và gửi cho ông Ch thì ngày 29/3/2022, ông L không đến Công ty làm việc nữa. Sau nhiều lần nhấn yêu cầu ông L đến Công ty để bàn giao, thì ngày 02/4/2022 ông L mới đến để bàn giao lại công cụ làm việc (máy tính, thẻ nhân viên...) và không quay lại làm việc.

Ngày 03/4/2022, do ông L đã nghỉ việc nên Công ty ra Quyết định số VN000034/QĐNV v/v chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông L, kể từ ngày 03/4/2022. Công ty đã phát hành Quyết định này đến bộ phận bảo vệ cổng chính ra vào và các đơn vị liên quan quản lý trực tiếp người lao động, chỉ nhằm thông báo chấm dứt tư cách người lao động tại Công ty của ông L, không để ông L ra vào Công ty tùy tiện.

Công ty không chấp nhận ông L đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và không thực hiện đúng thỏa thuận đào tạo.

Như vậy, ông L đã vi phạm về thời gian báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động có thời hạn 36 tháng, là 30 ngày, vi phạm thỏa thuận về đào tạo đã ký ngày 03/10/2020, phải làm việc tại Công ty là 02 năm sau khi đào tạo.

Theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 35, Điều 39, Điều 40, Điều 62 của Bộ luật Lao động thì việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của ông L là trái luật.

• **NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:**

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, đã được xem xét tại phiên tòa và căn cứ kết quả tranh tụng, Tòa án nhân dân huyện X nhận định:

1. Công ty Trách nhiệm hữu hạn U Việt Nam và ông Hoàng Công L đã ký các hợp đồng và thỏa thuận sau: Hợp đồng thử việc ngày 21/9/2020, Bản thỏa thuận về việc cung cấp đào tạo cho người lao động ngày 03/10/2020 và Hợp đồng lao động ngày 20/11/2020.

[2.1] Đối với Hợp đồng thử việc ngày 21/9/2020 với thời hạn thử việc 60 ngày, các bên đã thực hiện xong.

[2.2] Đối với Bản thỏa thuận về việc cung cấp đào tạo cho người lao động ngày 03/10/2020 có đầy đủ nội dung về nghề đào tạo, địa điểm, thời hạn và tiền lương trong thời gian đào tạo, thời hạn cam kết phải làm việc sau khi được đào tạo, chi phí đào tạo và trách nhiệm hoàn trả chi phí đào tạo, trách nhiệm của người sử dụng lao động, trách nhiệm của người lao động, phù hợp với quy định tại Điều 62 của Bộ luật Lao động năm 2019.

[2.3] Đối với Hợp đồng lao động ngày 20/11/2020: Các bên giao kết trên cơ sở tự nguyện, có đủ thẩm quyền giao kết, hình thức và nội dung của hợp đồng phù hợp với quy định tại các điều 13, 14, 15, 18, 21 của Bộ luật Lao động năm 2019.

[2.4] Từ mục [2.2] và [2.3], xét Bản thỏa thuận về việc cung cấp đào tạo cho người lao động và Hợp đồng lao động được các bên giao kết trước ngày Bộ luật Lao động năm 2019 có hiệu lực pháp luật (01/01/2021) nhưng có nội dung không trái với

quy định của Bộ luật Lao động năm 2019, nên được tiếp tục thực hiện theo Điều 220 của Bộ luật Lao động năm 2019.

2. Xét việc chấm dứt hợp đồng lao động của các bên: Nguyên đơn và bị đơn đều giao nộp cho Tòa án Đơn xin từ chức của bị đơn với nội dung: Ngày từ chức 05/3/2022, lý do xin nghỉ: Việc cá nhân, ngày làm việc cuối cùng 02/4/2022. Như vậy, có căn cứ xác định ngày thông báo nghỉ việc của ông L là ngày 05/3/2022, ngày ông L chính thức đơn phương chấm dứt hợp đồng là ngày 02/4/2022. Thực tế ông L cũng thừa nhận đã nghỉ việc từ ngày 29/3/2022.

[3.1] Nội dung Đơn xin từ chức của ông L cũng như lời khai của ông Ch là chủ quản công đoạn sản xuất tại Bản tường trình ngày 27/7/2022 cũng chỉ thể hiện ông Ch xác nhận ngày làm việc cuối cùng của ông L vào Đơn xin từ chức, không thể hiện ông Ch đồng ý cho ông L nghỉ việc từ ngày 02/4/2022. Mặt khác, ông Ch không phải đại diện hợp pháp của Công ty nên không có thẩm quyền đồng ý cho ông L nghỉ việc. Xét ngày 03/4/2022, Công ty ra Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông L là thực hiện đúng nghĩa vụ thông báo chấm dứt hợp đồng lao động cho ông L theo quy định tại Điều 45 của Bộ luật Lao động năm 2019. Việc Công ty ban hành Quyết định này để đảm bảo quyền, nghĩa vụ của Công ty cũng như của ông L như việc chấm dứt tư cách người lao động của ông L tại Công ty, giải quyết chế độ bảo hiểm với ông L... Quyết định này không thể hiện việc Công ty đồng ý với việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của ông L như lời khai của ông L. Bởi lẽ Hợp đồng lao động đã bị ông L chính thức đơn phương chấm dứt từ ngày 02/4/2022. Ngoài Đơn xin từ chức của ông L và Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty, ông L xác nhận không có tài liệu, chứng cứ nào khác liên quan đến việc chấm dứt hợp đồng lao động giữa ông L và Công ty. Như vậy, việc bị đơn cho rằng đã được trưởng bộ phận và Tổng Giám đốc Công ty chấp thuận cho nghỉ việc là không có căn cứ.

[3.2] Xét Hợp đồng lao động giữa Công ty và ông L có thời hạn 36 tháng. Ông L là người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhưng phải báo trước cho Công ty ít nhất 30 ngày theo điểm b khoản 1 Điều 35 của Bộ luật Lao động năm 2019. Từ mục [3], [3.1] xác định ông L đã vi phạm quy định này với thời hạn báo trước không đủ 30 ngày khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của ông L là trái pháp luật, ông L có nghĩa vụ bồi thường

cho Công ty tiền lương và chi phí đào tạo theo các điều 39, 40 của Bộ luật Lao động năm 2019, gồm:

[3.2.1] Theo Hợp đồng lao động, tiền lương của ông L là 25.000.000đồng/tháng. Ông L phải bồi thường cho Công ty nửa tháng tiền lương là: 25.000.000 đồng : 2 = 12.500.000 đồng. Đối với khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước, Công ty không yêu cầu nên không xét.

[3.2.2] Căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ nguyên đơn cung cấp (Bản thỏa thuận về việc cung cấp đào tạo cho người lao động ngày 03/10/2020, tài liệu về chương trình đào tạo (danh sách cán bộ nhân viên tham gia chương trình đào tạo, các bài trắc nghiệm đối với ông L), tài liệu, chứng cứ về các khoản chi phí đào tạo...) xác định ông L được Công ty đưa đi đào tạo về nghiệp vụ tại Công ty TNHH U Thượng Hải, Trung Quốc, trong khoảng thời gian từ ngày 06/10/2020 đến ngày 03/4/2021. Tổ chức chịu trách nhiệm đào tạo: U (Shanghai)Co., Ltd., (là chủ sở hữu của Công ty). Việc ông L cho rằng ông L có đủ trình độ và thực tế ông phải làm việc như bình thường nên không có việc ông được đào tạo là không có căn cứ. Bởi lẽ, Công ty thấy cần thiết đưa ông L cũng như những người lao động khác đến Công ty TNHH U Thượng Hải để đào tạo, làm quen với hệ thống máy móc và dây chuyền sản xuất để đảm bảo đáp ứng được yêu cầu công việc, không phụ thuộc vào việc ông L có kinh nghiệm hay trình độ đến đâu. Ông L cũng đồng ý với việc này khi ký kết Bản thỏa thuận về việc cung cấp đào tạo cho người lao động ngày 03/10/2020. Mặt khác, tại văn bản này hai bên cũng thỏa thuận việc người lao động làm việc trong thời gian đào tạo. Như vậy, việc ông L phải làm việc trong thời gian đào tạo cũng là phù hợp với thỏa thuận của hai bên tại Bản thỏa thuận, phù hợp với lời khai của nguyên đơn về việc chương trình đào tạo chủ yếu cho người lao động thực hành trực tiếp trên dây chuyền sản xuất. Xét về chi phí đào tạo theo yêu cầu của nguyên đơn gồm: Phí bảo hiểm du lịch, phí bảo hiểm tai nạn con người, phí dịch vụ làm visa Trung Quốc, chi phí vé máy bay (có hóa đơn giá trị gia tăng thể hiện), trợ cấp Tết năm 2021, phụ cấp huấn luyện các tháng, từ tháng 10/2020 đến tháng 3/2021 (có chứng từ kế toán, sao kê giao dịch tài khoản của Công ty thể hiện, và bị đơn thừa nhận). Đây là các khoản chi có chứng từ hợp lệ, phù hợp với quy định tại khoản 3 Điều 62 của Bộ luật Lao động năm 2019, nên có căn cứ xác định chi phí đào tạo Công ty đã trả cho ông L là 51.174.490 đồng. Về chi phí trả cho người dạy, tài liệu học tập, trường, lớp, máy, thiết bị, vật liệu

thực hành, các chi phí khác hỗ trợ cho người học và tiền lương, tiền đóng bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông L trong thời gian đi học, Công ty không yêu cầu, nên không xét.

[3.2.3] Theo Điều 3 của Bản thỏa thuận về việc cung cấp đào tạo cho người lao động ngày 03/10/2020, các bên thỏa thuận: Ông L cam kết sẽ tiếp tục làm việc tại Công ty là hai năm sau khi trở về Việt Nam nếu chấp nhận đào tạo từ 3 tháng đến 6 tháng. Sau khi hoàn thành khóa đào tạo, ông L cam kết bồi thường toàn khoản chi phí theo tỷ lệ thời gian phục vụ trong trường hợp ông L đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Như vậy, hai bên không thỏa thuận cụ thể ông L đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật hay không đúng pháp luật thì bồi thường chi phí đào tạo theo tỷ lệ thời gian phục vụ. Vì vậy, việc Công ty cho rằng ông L đơn phương chấm dứt hợp đồng trái luật nên không chấp nhận cho ông L bồi thường theo tỷ lệ thời gian phục vụ là không có căn cứ chấp nhận. Căn cứ Điều 4 của Bộ luật Lao động năm 2019, để đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, nên mặc dù ông L đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật nhưng chỉ xác định ông L phải bồi thường chi phí đào tạo theo tỷ lệ thời gian phục vụ. Sau khi hoàn thành khóa đào tạo, ông L về làm việc tại Công ty từ ngày 04/4/2021 đến ngày 02/4/2022 là 364 ngày. Vì vậy, ông L phải bồi thường chi phí đào tạo theo tỷ lệ thời gian phục vụ là:

$(730 \text{ ngày} (2 \text{ năm}) - 364 \text{ ngày}) / 730 \text{ ngày} \times 51.174.490 \text{ đồng} = 25.657.347 \text{ đồng}.$

[3.2.4] Tổng số tiền bồi thường được chấp nhận là: 12.500.000 đồng + 25.657.347 đồng = 38.157.347 đồng.

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào điểm c khoản 1 Điều 35, điểm g khoản 1 Điều 40, Điều 147 của Bộ luật Tố tụng dân sự; các điều 4, 13, 14, 15, 18, 21, 35, 39, 40, 45, 62, điểm a khoản 2 Điều 219 của Bộ luật Lao động; khoản 4 Điều 26 của Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án,

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn:

Buộc ông Hoàng Công L phải bồi thường cho Công ty Trách nhiệm hữu hạn

U Việt Nam tổng số tiền là 38.157.347 đ (*ba mươi tám triệu một trăm năm mươi*).

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của Công ty Trách nhiệm hữu hạn U Việt Nam cho đến khi thi hành án xong khoản tiền nêu trên, ông Hoàng Công L còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành theo mức lãi suất quy định tại Điều 357, Điều 468 của Bộ luật Dân sự.

2. Về án phí: Ông Hoàng Công L phải chịu 1.144.700đ (*một triệu một trăm bốn mươi tư*) án phí dân sự sơ thẩm.

Quan điểm của tác giả nhận thấy, Quyết định trên của bản án sơ thẩm là hoàn toàn có căn cứ và đúng theo quy định của pháp luật hiện hành.

Những quy định của pháp luật về vấn đề đơn phương chấm dứt HĐLĐ từ phía NLĐ luôn được cập nhật và hoàn thiện, được đúc kết từ các kinh nghiệm thực tiễn của đất nước, tham khảo và có chọn lọc các Điều ước cũng như Công ước quốc tế. Do đó, các quy định của pháp luật lao động nước ta về cơ bản đã đáp ứng được các tiêu chuẩn lao động quốc tế và giải quyết được những vấn đề bất cập trên thực tế. Các quy định đã tạo ra hành lang pháp lý để NLĐ và NSDLĐ hạn chế tình trạng đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật và giảm thiểu các tranh chấp tranh chấp lao động trên thực tế.

2.2.2. Những tồn tại hạn chế

Mặc dù việc thực hiện các quy định của pháp luật lao động Việt Nam đã thực hiện tương đối tốt tuy nhiên vẫn không thể tránh khỏi những vấn đề tồn tại cần được giải quyết. Qua quá trình tìm hiểu thực tiễn NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ, tác giả nhận thấy vẫn còn tồn tại một số vấn đề sau:

Thứ nhất, tình trạng NLĐ chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật vẫn xảy ra thường xuyên

Căn cứ vào Khoản 1, Điều 35, BLLĐ 2019 thì NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần lí do, tuy nhiên phải đáp ứng yêu cầu về mặt thời hạn báo trước cho NSDLĐ ít nhất 03 đến 45 ngày làm việc tùy thuộc vào từng loại HĐLĐ. Tuy nhiên, trên thực tế có rất nhiều trường hợp NLĐ tự ý nghỉ việc mà không báo trước hoặc có báo trước nhưng không đáp ứng đủ thời gian theo quy định hoặc không bàn giao công việc cho người khác. Nguyên nhân xuất phát từ việc NLĐ:

- Nhận thức pháp luật còn hạn chế: nhiều NLD chưa nắm rõ các điều kiện để được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ hợp pháp như thời hạn báo trước theo loại hợp đồng, các trường hợp được nghỉ ngay không cần báo trước hay trách nhiệm bồi thường khi vi phạm, điều này dẫn đến việc NLD tự ý nghỉ việc mà không báo trước hoặc báo trước không đúng thời hạn, dẫn đến hành vi trái pháp luật.
- Pháp luật quy định nội dung còn mang tính chung chung, khó chứng minh cũng như thu thập chứng cứ: Với nội dung về yếu tố “điều kiện làm việc” được quy định tại Điểm a, Khoản 2, Điều 35, BLLĐ tuy được nêu trong luật, nhưng trên thực tế lại mang tính chất định tính, khó đo lường, khiến việc áp dụng quy định này gặp nhiều lúng túng. NSDLĐ thường không ghi rõ điều kiện làm việc trong HĐLĐ, mà chỉ mô tả chung chung hoặc bỏ qua hoàn toàn. Do đó, khi phát sinh vi phạm – như làm việc trong môi trường độc hại, thiếu phương tiện bảo hộ lao động, giờ làm việc quá dài, không có nơi nghỉ ngơi, nhà vệ sinh không đạt chuẩn... – NLD khó có căn cứ chứng minh rằng điều kiện làm việc không đảm bảo “theo thỏa thuận”. Ngoài ra, quy định về nội dung người lao động bị người sử dụng lao động ngược đãi, đánh đập hoặc có lời nói, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự; bị cưỡng bức lao động có thể thấy quy định này thể hiện rõ tính nhân văn của pháp luật lao động khi ưu tiên bảo vệ quyền nhân thân của NLD – bên yếu thế trong QHLD. Tuy nhiên, trong thực tiễn áp dụng, căn cứ này còn gặp nhiều trở ngại. Bởi lẽ, các hành vi như nhục mạ, xúc phạm danh dự hay cưỡng ép lao động thường diễn ra dưới hình thức tinh vi, thiếu chứng cứ rõ ràng như văn bản, ghi âm hoặc nhân chứng xác thực. Hoặc quy định về căn cứ người sử dụng lao động cung cấp thông tin không trung thực thực tế NLD phải chứng minh được hai yếu tố: thứ nhất là NSDLĐ cung cấp thông tin không trung thực; và thứ hai, hành vi đó gây ảnh hưởng đến việc thực hiện hợp đồng. Tất cả những căn cứ trên thực tế rất khó khăn để chứng minh, thu thập chứng cứ, cũng là nguyên nhân góp phần khiến NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Bên cạnh đó, quy định liên quan đến hình thức của việc báo trước, hiện nay BLLĐ 2019 chưa có quy định cụ thể về hình

thức báo trước cho bên kia biết khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Điều này cho phép NLĐ có thể thực hiện việc báo trước bằng văn bản, bằng lời nói hay bất cứ hình thức nào khác để NSDLĐ biết. Tuy nhiên, điều này cũng sẽ gây không ít rủi ro cho NLĐ khi thực hiện nghĩa vụ báo trước và dẫn đến không ít các tranh chấp phát sinh, bởi nếu NSDLĐ chưa muốn cho NLĐ nghỉ việc thì không có chứng cứ cụ thể nào chứng minh việc NLĐ đã báo trước cho NSDLĐ biết.

- Cơ chế phổ biến, hướng dẫn pháp luật chưa hiệu quả: Công tác tuyên truyền pháp luật lao động, đặc biệt ở khu vực doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp nhỏ và vừa hoặc nơi có nhiều lao động nhập cư, còn yếu, nhiều NLĐ không được tiếp cận hoặc không được tập huấn kiến thức pháp luật trong quá trình làm việc.
- Thiếu tư vấn pháp lý hoặc đại diện pháp luật cho người lao động: Nhiều NLĐ không có sự hỗ trợ từ công đoàn cơ sở, luật sư, hoặc tổ chức tư vấn pháp luật. cũng như trong các tình huống phát sinh tranh chấp, NLĐ có thể hành động cảm tính, thiếu cân nhắc hậu quả pháp lý khi đơn phương nghỉ việc dẫn đến hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng mà không biết là vi phạm pháp luật.
- Chế tài xử lý khi NLĐ vi phạm chưa đủ sức răn đe: theo quy định tại Điều 40, BLLĐ 2019, trong trường hợp NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, tức là không có lý do chính đáng hoặc không tuân thủ đúng thời hạn báo trước theo quy định, thì NLĐ có trách nhiệm bồi thường cho NSDLĐ một khoản tiền bằng nửa tháng tiền lương theo HĐLĐ và một khoản tiền tương ứng với tiền lương trong những ngày không báo trước. Theo quan điểm cá nhân của tác giả, tác giả nhận thấy chế tài bồi thường này còn khá thấp để có thể khiến NLĐ hạn chế việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, NLĐ có thể sẵn sàng chấp nhận bồi thường nửa tháng lương khi có công việc tốt hơn, lương cao hơn hoặc khi NLĐ không còn muốn làm việc do môi trường không phù hợp.

Thứ hai, phần lớn khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trách nhiệm và quyền lợi của NLĐ không được thực hiện đúng theo quy định của pháp luật

Theo quy định của pháp luật hiện hành, khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NSDLĐ, NLĐ phải thực hiện các nghĩa vụ và được đảm bảo các quyền theo luật định. Tuy nhiên, vẫn xảy ra những trường hợp NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NSDLĐ trái pháp luật, nhưng lại không chịu thực hiện trách nhiệm của mình đối với NSDLĐ theo quy định của pháp luật. NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ thường hay nghỉ ngang, không báo trước theo đúng thời hạn quy định khiến NSDLĐ không kịp chuẩn bị phương án thay thế nhân sự. Hoặc NLĐ không bàn giao lại công việc, sổ sách cho NSDLĐ, không đền bù thiệt hại cho NSDLĐ.

Mặc khác, trường hợp NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật thì ngoài tiền lương, NLĐ còn được hưởng các khoản tiền lương, các khoản trợ cấp như trợ cấp thôi việc,... Tuy nhiên, trên thực tế do hiểu biết về pháp luật còn thấp, nên đại đa số NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NSDLĐ thường chỉ đòi số tiền lương, thưởng trong những ngày làm việc mà NSDLĐ chưa thanh toán mà không yêu cầu NSDLĐ phải trả trợ cấp thôi việc,... Hay có những trường hợp NSDLĐ cố tình gây khó dễ không giải quyết nguyện vọng chấm dứt HĐLĐ của NLĐ, cố tình không thanh toán, gây khó dễ NLĐ.

Chẳng hạn bản án số 02/2022/LĐ-ST ngày 19/5/2022 của TAND huyện Y, tỉnh Bình Thuận về việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ²⁰. Nội dung bản án như sau: Ông Huỳnh Minh B có thời gian làm việc tại công ty H từ ngày 04/10/2007 đến ngày 17/5/2021. Vào ngày 17/5/2021, ông B làm đơn xin thôi việc tại công ty H, đến hết ngày 30/6/2021 ông B chính thức nghỉ việc (theo quy định 45 ngày – Hợp đồng không xác định thời hạn). Trong thời gian nộp đơn, ông B yêu cầu công ty H tiến hành cử người bàn giao công việc nhưng công ty H thông báo là chưa giải quyết đơn xin nghỉ cho ông B với lý do sau khi có số liệu kiểm kê tài sản trong tháng 7 mới giải quyết. Sau khi ông B nghỉ việc, Công ty H không giải quyết việc ban hành Quyết định thôi việc và chốt sổ bảo hiểm xã hội cho ông B để ông B được hưởng trợ cấp thất nghiệp, quyền lợi Bảo hiểm xã hội của NLĐ và hưởng các quyền lợi của Nhà nước trong thời gian dịch bệnh Covid-19. Vì vậy, ông B khởi kiện yêu cầu Tòa án tuyên chấm dứt HĐLĐ giữa ông B

²⁰ <http://congboanan.toaan.gov.vn>

và Công ty H giải quyết tất cả các chế độ và thủ tục bảo hiểm đến thời điểm chấm dứt HĐLĐ cho ông B.

Tòa án quyết định: Chấp hành yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là ông B đối với công ty H về việc tranh chấp đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Tuyên bố chấm dứt HĐLĐ giữa ông B và công ty H. Buộc công ty H thực hiện thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm XH, bảo hiểm thất nghiệp và trả lại các văn bản có liên quan đến việc đóng bảo hiểm xã hội cho ông B.

Quan điểm của tác giả: Quyết định trên của bản án sơ thẩm là hoàn toàn có căn cứ và đúng với quy định pháp luật hiện hành.

Thứ ba, về vấn đề giải quyết tranh chấp giữa NLĐ và NSDLĐ khi NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NSDLĐ

Trên thực tế, vẫn tồn tại một số ít những tranh chấp giữa NLĐ và NSDLĐ khi NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NSDLĐ. Tuy nhiên, những tranh chấp này thường được giải quyết nội bộ thông qua thương lượng, thỏa thuận mà không cần đến bên thứ ba, điều này tuy tránh được những tổn thất về thời gian và tài chính của các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp nhưng có thể chứa đựng những rủi ro và đôi khi không đảm bảo quyền lợi cho NLĐ.

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 cũng như tình huống thực tế, tác giả đã chỉ ra rằng việc áp dụng pháp luật vào thực tiễn vẫn còn nhiều khó khăn. 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 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 việc áp dụng pháp luật được dễ dàng hơn và nhất quán hơn. 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 đồng thời hạn chế thiệt hại và rủi ro pháp lý trong quan hệ lao động.

CHƯƠNG 3: HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN TẠI TỈNH BÌNH THUẬN

3.1. Yêu cầu hoàn thiện và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động

Trong hệ thống pháp luật lao động Việt Nam, BLLĐ giữ vai trò then chốt trong việc điều chỉnh các quan hệ lao động – một dạng quan hệ xã hội đặc thù mang tính chất kinh tế – xã hội sâu sắc. BLLĐ thiết lập khuôn khổ pháp lý nhằm đảm bảo cho các chủ thể trong quan hệ lao động – bao gồm NLD và NSDLĐ – thực hiện đầy đủ quyền và nghĩa vụ pháp lý của mình trên cơ sở tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và tôn trọng lẫn nhau. Thông qua đó, quan hệ lao động được điều tiết theo hướng hài hòa lợi ích giữa các bên, ổn định về mặt pháp lý và góp phần bảo vệ quyền lợi chính đáng của NLD, nâng cao năng suất lao động, thúc đẩy phát triển doanh nghiệp, mở rộng sản xuất – kinh doanh, thu hút đầu tư và tạo động lực tăng trưởng kinh tế. Nhờ vậy, chất lượng cuộc sống của NLD và gia đình được cải thiện, xã hội ngày càng văn minh, đất nước ngày càng phát triển bền vững.

Đối với thực trạng pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ từ phía NLD, như đã phân tích tại Chương 2, vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế nhất định. Một số quy định chưa phù hợp với thực tiễn, thiếu tính rõ ràng, cụ thể, dẫn đến khó khăn trong quá trình áp dụng và giải quyết tranh chấp. Điều này làm giảm hiệu quả thực thi pháp luật và ảnh hưởng đến quyền, lợi ích hợp pháp của cả NLD và NSDLĐ, đồng thời ảnh hưởng đến tính ổn định của QHLD trong bối cảnh hiện nay.

Trước yêu cầu cấp thiết đó, việc hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLD là điều kiện tiên quyết nhằm nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật, bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của các bên trong QHLD. Quá trình hoàn thiện cần được thực hiện đồng bộ, toàn diện và phù hợp với thực tiễn. Để đáp ứng yêu cầu đó, cần bảo đảm các nguyên tắc cơ bản sau:

Thứ nhất, bảo đảm tính thống nhất và đồng bộ với các quy định pháp luật có liên quan; phù hợp với các quy định của pháp luật lao động quốc tế và tôn trọng tiêu chuẩn lao động quốc tế

Hệ thống pháp luật nước ta được xây dựng trên cơ sở là một chỉnh thể thống nhất, không mâu thuẫn, bài trừ lẫn nhau, và đương nhiên pháp luật về chấm dứt HĐLĐ nói chung và đơn phương chấm dứt HĐLĐ từ phía NLĐ nói riêng cũng không ngoại lệ, chúng được đặt trong mối quan hệ tương quan, tác động qua lại với các quy định pháp luật về lĩnh vực khác, nên nếu không đạt được hiệu quả thi hành trên thực tế có thể sẽ làm ảnh hưởng đến hiệu quả thi hành các quy phạm pháp luật khác và ngược lại. Chung quy lại, việc ban hành các văn bản quy phạm pháp luật để điều chỉnh các quan hệ xã hội trong nhiều lĩnh vực đều nhằm mục đích quản lý xã hội của Nhà nước. Do vậy, việc xây dựng các quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ từ phía NLĐ phải thống nhất với các quy định khác trong cùng lĩnh vực lao động, phù hợp với tinh thần và nội dung của Hiến pháp và các văn bản quy phạm pháp luật có giá trị pháp lý cao hơn.

Với tư cách là một thành viên của Tổ chức lao động Quốc tế (ILO), Việt Nam cần tiếp tục nội luật hóa Công ước vào pháp luật lao động Việt Nam thông qua việc sửa đổi, bổ sung BLLĐ và các văn bản quy phạm pháp luật khác có liên quan để đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế. Đồng thời, tạo hành lang pháp lý thông thoáng hơn cho phía doanh nghiệp và NLĐ trong cơ chế thị trường bảo đảm quyền lợi của các chủ thể khi tham gia thị trường lao động đúng nghĩa, đảm bảo sự tương thích với hệ thống pháp luật thế giới và các quy định của ILO.

Thứ hai, đảm bảo tính khả thi các quy định của pháp luật về chấm dứt HĐLĐ từ phía NLĐ

Tính khả thi thực hiện trên thực tiễn là yêu cầu tiên quyết đối với bất kỳ quy phạm pháp luật nào. Bất kỳ quy phạm pháp luật nào khi được ban hành phải thực hiện hiệu quả để điều chỉnh các quan hệ xã hội theo định hướng Nhà nước, trở thành công cụ hữu hiệu để Nhà nước thực hiện chức năng quản lý xã hội của mình, đây là chức năng cơ bản của pháp luật. Ngoài ra, như đã phân tích ở trên, việc thực hiện hiệu quả các quy phạm pháp luật về chấm dứt HĐLĐ nói chung và đơn phương chấm dứt HĐLĐ từ phía NLĐ nói riêng sẽ có ảnh hưởng đến hiệu quả thực hiện các quy phạm pháp luật khác.

Do đó, đảm bảo tính khả thi các quy định của pháp luật về chấm dứt HĐLĐ từ phía NLĐ là một yêu cầu cơ bản và cần thiết.

Một trong những nguyên nhân dẫn đến việc thiếu khả thi trong các quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ từ phía NLĐ là do có nhiều quy định còn chưa chặt chẽ, chưa gắn với thực tiễn, dẫn đến việc áp dụng còn nhiều khó khăn, hạn chế, tính khả thi không cao. Để giải quyết vấn đề này, cần đảm bảo rằng việc xây dựng các quy định pháp luật phải được nghiên cứu rõ ràng dựa trên cơ sở lý luận và tính ứng dụng trên thực tiễn, nhằm tránh việc thiết lập các quy định xa rời với thực tế, gây giảm hiệu quả trong việc thực thi pháp luật. Như vậy, để đạt được tính khả thi cao và tăng cường hiệu quả của việc áp dụng pháp luật, cụ thể là trong việc chấm dứt HĐLĐ của NLĐ, cần xây dựng hệ thống pháp luật linh hoạt, phù hợp với tình hình thực tiễn và tình hình kinh tế - xã hội của đất nước.

Thứ ba, đảm bảo hài hòa quyền và lợi ích của NLĐ và NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ

Trong quan hệ lao động, NLĐ thường giữ vị thế yếu hơn so với NSDLĐ do sự phụ thuộc về kinh tế và điều kiện làm việc. Do đó, một trong những nguyên tắc cơ bản của pháp luật lao động Việt Nam là bảo vệ NLĐ nhằm thiết lập sự cân bằng tương đối trong mối quan hệ giữa hai chủ thể. Tuy nhiên, việc bảo vệ NLĐ không đồng nghĩa với việc xem nhẹ quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ – chủ thể giữ vai trò trung tâm trong tổ chức và vận hành sản xuất – kinh doanh. Pháp luật lao động cần bảo đảm sự hài hòa lợi ích giữa các bên, đặc biệt trong các chế định liên quan đến chấm dứt hợp đồng lao động.

Đối với chế định đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ, yêu cầu đặt ra đối với cơ quan lập pháp là phải xây dựng quy định một cách cân đối, vừa bảo vệ quyền chủ động việc làm của NLĐ, vừa bảo đảm không gây tổn hại đến quyền quản lý, điều hành của NSDLĐ. Việc thiết lập quyền và nghĩa vụ của các bên trong trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng phải xuất phát từ điều kiện thực tiễn và phù hợp với quy luật vận hành của nền kinh tế thị trường, để pháp luật không chỉ đóng vai trò bảo vệ mà còn điều tiết, định hướng hành vi và ổn định quan hệ lao động.

Một hệ thống pháp luật lao động công bằng và hiệu quả sẽ góp phần thúc đẩy các bên trong quan hệ lao động thực hiện đầy đủ quyền, nghĩa vụ của mình, tăng cường sự tin tưởng và hợp tác, xây dựng môi trường làm việc an toàn, lành mạnh, từ đó góp phần ổn định thị trường lao động và phát triển kinh tế – xã hội bền vững.

Yêu cầu hoàn thiện để đảm bảo sự thống nhất, phù hợp với một số Luật mới ban hành gần đây như Bộ luật dân sự 2015, Bộ luật tố tụng dân sự 2015, Bộ luật Hình sự 2015, Luật Doanh nghiệp 2015,... Để việc áp dụng các quy định của pháp luật trên thực tiễn có sự thống nhất, dễ áp dụng thuận lợi cho việc giải quyết các vấn đề còn đang gây tranh cãi.

3.2. Kiến nghị hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động

Qua phân tích thực tiễn thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ từ phía NLĐ ở chương 2, có thể nhận thấy hệ thống pháp luật đa phần đều mắc phải một yếu điểm là có khá nhiều “kẽ hở” làm giảm tính khả thi của các quy phạm pháp luật. Vì vậy, yêu cầu đặt ra trước tiên là phải hình thành một hệ thống pháp luật khoa học và có tính khả thi cao để điều chỉnh các quan hệ xã hội trong mọi lĩnh vực đời sống. Do đó, hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ từ phía NLĐ phải đặt trong mối tương quan với các quan hệ pháp luật khác. Đây cũng là điều kiện đảm bảo tính khả thi của pháp luật về chấm dứt HĐLĐ từ phía NLĐ.

Quốc hội đã thông qua BLLĐ 2019 vào ngày 20/11/2019 và bắt đầu có hiệu lực từ ngày 01/01/2021. So với BLLĐ 2012, BLLĐ 2019 có sự thay đổi mang tính đột phá trong quy định về HĐLĐ liên quan đến quyền được đơn phương chấm dứt HĐLĐ, đặc biệt là quyền được đơn phương chấm dứt HĐLĐ từ phía NLĐ, đã có sự điều chỉnh theo hướng có lợi hơn cho NLĐ. Mặc dù vậy, BLLĐ 2019 cũng không tránh khỏi việc vẫn còn có nhiều lỗ hổng, chưa hoàn chỉnh và còn tồn tại một vài hạn chế được chỉ ra trong chương 2. Hiện số lượng văn bản hướng dẫn BLLĐ 2019 còn hạn chế, gần như chỉ tập trung vào Nghị định 145/2020/NĐ-CP. Vì vậy, để góp phần hoàn thiện các quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ từ phía NLĐ trong BLLĐ, tác giả đưa ra một số kiến nghị như sau:

Thứ nhất, bổ sung quy định về căn cứ để NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

BLLĐ 2019 có sự thay đổi mang tính đột phá trong quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ, đã có sự điều chỉnh theo hướng có lợi hơn cho NLĐ được đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần lý do mà chỉ cần tuân thủ nghĩa vụ báo trước, ngoại trừ khoản 2, Điều 35, BLLĐ 2019. Tuy nhiên, vẫn chưa có các quy định rõ ràng về một số căn cứ mà NLĐ được đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần báo trước. Hay pháp luật quy định NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần lý do là chưa hợp lý trong một số ngành, nghề, công việc mang tính đặc thù. Vì vậy, nhằm đảm bảo cho việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ từ phía NLĐ hợp pháp, đồng thời là cơ sở để giải quyết tranh chấp lao động (nếu có), tác giả kiến nghị cần phải có các văn bản hướng dẫn chi tiết về các căn cứ này hay vai trò của án lệ cũng hết sức quan trọng trong trường hợp này.

Đối với căn cứ để NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần lý do trong một số ngành, nghề, công việc đặc thù. Xét về nhu cầu sử dụng lao động chất lượng có chuyên sâu trong một số ngành, nghề tại Việt Nam, tác giả kiến nghị cần có quy định về lý do khi NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Bởi lẽ, các công việc như thành viên tổ lái tàu bay, nhân viên kỹ thuật bảo dưỡng tàu bay, nhân viên sửa chữa ngành hàng không,... NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ sẽ làm ảnh hưởng nghiêm trọng đến việc thiếu hụt lao động tại một số vị trí quan trọng. Ngoài ra, lực lượng lao động chất lượng cao, có tay nghề tại Việt Nam không có nhiều, do đó không dễ dàng để NSDLĐ tuyển được ngay. Một cách khác để hạn chế sự bất hợp lý của quy định NLĐ trong một số ngành nghề đặc thù khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ phải có nghĩa cụ báo trước theo thời gian quy định, song với đó việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ sẽ chưa có hiệu lực nếu NSDLĐ chưa tuyển được người thay thế vị trí.

Đối với căn cứ không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được đảm bảo điều kiện làm việc theo thỏa thuận. Cần có hướng dẫn cụ thể về nội dung các “điều kiện làm việc” mà việc không được đảm bảo có thể ảnh hưởng đến việc thực hiện HĐLĐ của NLĐ như điều kiện an toàn, vệ sinh lao động, thời giờ làm việc, nghỉ ngơi... Từ đó có thể có căn cứ để NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi môi trường làm việc không được đảm bảo về mặt vệ sinh, an toàn lao động,..

Đối với căn cứ NSDLĐ cung cấp thông tin không trung thực làm ảnh hưởng đến việc thực hiện HĐLĐ. Cần phải có những chuẩn mực chung để xác định căn cứ chấm dứt này, cần có văn bản hướng dẫn cụ thể về “thông tin không trung thực” và “thông tin không trung thực làm ảnh hưởng đến việc thực hiện HĐLĐ” là như thế nào, mặc dù không thể phủ nhận cùng một thông tin nhưng có thể quan trọng nếu ở vị trí việc làm khác nhau. Điều này phải cho thấy cần thiết phải thông qua thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp để chi tiết hóa thông tin tuyển dụng là cần thiết, quan trọng với việc thực hiện HĐLĐ cho từng nhóm công việc phù hợp với mỗi doanh nghiệp.

Đối với căn cứ NLD bị NSDLĐ ngược đãi, đánh đập hoặc có lời nói, hành vi lăng mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự, bị cưỡng bức lao động và Bị quấy rối tại nơi làm việc thì cho đến hiện tại, ngoài BLLĐ 2019 điều chỉnh nội dung này thì Nghị định 145/2020/NĐ-CP và “Bộ quy tắc ứng xử về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc” cũng tham gia điều chỉnh. Tuy nhiên, tác giả nhận thấy về bản chất, Bộ quy tắc chỉ mang tính khuyến nghị, do đó, tác giả kiến nghị mở rộng nghiên cứu thành những hướng dẫn về phòng chống bạo lực, quấy rối tại nơi làm việc và cưỡng bức lao động. Những quy định này là cần thiết để NSDLĐ, tổ chức đại diện NLD giải quyết có hiệu quả tình trạng quấy rối tình dục, cũng như đưa ra khuyến nghị chung trong việc xây dựng thi hành và giám sát chính sách tại nơi làm việc về quấy rối tình dục và khích lệ việc thúc đẩy xây dựng môi trường làm việc lành mạnh và an toàn, đồng thời nâng cao khả năng nhận thức của NLD trong vấn đề phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc và cưỡng bức lao động.

Thứ hai, sửa đổi, bổ sung quy định về nghĩa vụ báo trước khi NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ

- Sửa đổi quy định về thời gian báo trước

Về thời hạn báo trước, tác giả cho rằng trong thời đại hội nhập như hiện nay, yêu cầu thích ứng nhanh, cơ hội việc làm cao hơn để đáp ứng với thị trường việc làm thì thời gian quy định phải báo trước cần được sửa đổi cho phù hợp. Như chương 2 đã phân tích, khoảng thời gian báo trước theo như quy định hiện hành là chưa phù hợp, không sát với thực tế dẫn đến hiệu quả áp dụng trên thực tiễn không cao. Vì vậy, tác giả kiến nghị sửa đổi, bổ sung quy định tại điểm a, b, c, Khoản 1, điều 35, BLLĐ 2019 như sau: “Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhưng phải báo trước cho

người sử dụng lao động như sau: Ít nhất 30 ngày nếu làm việc theo hợp đồng không xác định thời hạn; Ít nhất 15 ngày nếu làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng; Ít nhất 07 ngày làm việc nếu làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng”.

- Bổ sung quy định về hình thức báo trước phải bằng văn bản

Liên quan đến hình thức của việc báo trước, hiện nay BLLĐ 2019 chưa quy định cụ thể về hình thức báo trước cho NSDLĐ khi NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Điều này cho phép NLĐ có thể thực hiện việc báo trước bằng lời nói hoặc văn bản hay bất kỳ hình thức nào khác. Song với đó, điều này cũng dễ gây rủi ro cho NLĐ khi thực hiện nghĩa vụ báo trước và dẫn đến việc xảy ra tranh chấp, vì khi NSDLĐ chưa muốn cho NLĐ nghỉ việc, thì không có chứng cứ cụ thể nào chứng minh việc NLĐ đã báo trước cho NSDLĐ biết trước đó.

Để khắc phục những bất cập liên quan đến quy định này, tác giả kiến nghị cần bổ sung quy định như sau: *“Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhưng phải báo trước bằng văn bản cho người sử dụng lao động”*. Quy định như vậy nhằm tạo cơ sở để bảo đảm quyền và nghĩa vụ của các bên khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, đồng thời có căn cứ pháp lý vững chắc nếu xảy ra tranh chấp.

- Sửa đổi quy định về nghĩa vụ của NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật

Theo quy định tại điều 40, BLLĐ 2019, NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật thì ngoài việc không được hưởng trợ cấp thôi việc còn phải bồi thường cho NSDLĐ nửa tháng tiền lương theo HĐLĐ cũng như mức độ hành vi vi phạm của NLĐ và hoàn trả chi phí đào tạo (nếu có). Quy định này nhằm mục đích để răn đe NLĐ khi “phá ngang” hợp đồng làm ảnh hưởng đến NSDLĐ trong vận hành kinh doanh. Tuy nhiên, theo tác giả, mức bồi thường này vẫn chưa phù hợp và chưa đủ để NLĐ có trách nhiệm hơn khi muốn chấm dứt HĐLĐ. Ngoài ra, quy định về hoàn trả chi phí đào tạo hiện nay vẫn chưa rõ ràng, dẫn đến hiểu sai quy định rằng: NLĐ sẽ phải trả lại chi phí đào tạo khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, còn nếu NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật sẽ không phải hoàn trả. Vì vậy, tác giả kiến nghị như sau:

+ Quy định tăng mức bồi thường

Tác giả kiến nghị tăng mức bồi thường tối thiểu khi NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật là 01 tháng lương theo HĐLĐ và kèm theo đó là mức bồi thường nếu NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ không báo trước sẽ phải bồi thường nhiều hơn so với trường hợp NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ vi phạm về thời hạn báo trước. Vì quyền lợi của NLD đã được bảo đảm hơn rất nhiều bằng việc cho phép NLD có thể đơn phương chấm dứt HĐLĐ bất cứ lúc nào mà không cần lý do, chỉ cần tuân thủ thời hạn báo trước. Do đó, cần phải quy định chế tài mạnh hơn, tránh trường hợp NLD lợi dụng quy định pháp luật để đơn phương chấm dứt HĐLĐ gây thiệt hại cho NSDLĐ.

+ Hướng dẫn chi tiết khoản 3, điều 40, BLLĐ về hoàn trả chi phí đào tạo.

Tác giả kiến nghị cần quy định rõ trong HĐLĐ về trường hợp NLD và NSDLĐ thỏa thuận về vấn đề đào tạo nghề và hoàn trả chi phí đào tạo nghề, nếu HĐLĐ chấm dứt do NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật thì thỏa thuận này vẫn có hiệu lực, theo đó NLD phải hoàn trả chi phí đào tạo nếu vi phạm thời gian cam kết làm việc. Trường hợp các bên có hợp đồng đào tạo nghề theo Điều 62, BLLĐ 2019 thì việc hoàn trả chi phí đào tạo nghề thực hiện theo hợp đồng đào tạo nghề chứ không bị ảnh hưởng bởi việc NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ hợp pháp hay bất hợp pháp.

+ Sửa đổi quy định về chi trả trợ cấp thôi việc

Như đã nêu tại phần thực tiễn của Chương 2, việc NLD chỉ được hưởng trợ cấp thôi việc khi đáp ứng đủ điều kiện làm việc từ đủ 12 tháng trở lên cho NSDLĐ. Điều này dẫn đến tình trạng NLD khi chấm dứt HĐLĐ, không còn làm việc, không có thu nhập phải đối mặt với khó khăn khi không được nhận khoản trợ cấp thôi việc trong khoảng thời gian tìm việc mới.

Ngoài ra, quy định về việc NLD đủ tuổi nghỉ hưu mà đủ điều kiện được hưởng lương hưu sẽ không nhận được trợ cấp thôi việc, được quy định tại Điểm a, Khoản 1, Điều 8, Nghị định 145/2020/NĐ-CP. Theo tác giả, quy định này có phần bất lợi cho NLD thuộc trường hợp đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định. Bởi lẽ, mục đích của trợ cấp thôi việc là để ghi nhận sự đóng góp, cống hiến của NLD tại đơn vị sử dụng lao động, thì NLD nghỉ hưu sau nhiều năm làm việc không được hưởng trợ cấp thôi việc trong khi những NLD khác nếu đơn phương chấm dứt HĐLĐ lại có thể hưởng trợ cấp thôi việc theo quy định, đây là điều không công bằng.

Với những hạn chế được nêu trên, nhằm đạt được mục đích của việc chi trả trợ cấp thôi việc và đảm bảo cân bằng lợi ích giữa NLĐ và NSDLĐ, tác giả kiến nghị pháp luật bổ sung đối tượng được hưởng trợ cấp thôi việc cho NLĐ dưới 12 tháng với mức hưởng tương ứng với số tháng NLĐ đã làm việc. Đối với NLĐ nghỉ hưu mà đủ điều kiện hưởng lương hưu, tác giả kiến nghị mức hưởng trợ cấp thôi việc của đối tượng này ở mức thấp hơn, cụ thể là 50% so với mức hiện nay.

3.3. Kiến nghị nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động

Thứ nhất, đẩy mạnh công tác tuyên truyền và phổ biến pháp luật

Một trong những giải pháp hàng đầu để xây dựng được mối quan hệ pháp luật hài hòa và ổn định là nâng cao hiểu biết về pháp luật của người lao động, và để pháp luật lao động thực sự đi vào cuộc sống thì vai trò của công tác truyền thông, tuyên truyền và phổ biến pháp luật cho NLĐ và NSDLĐ là rất quan trọng. Vì vậy, cần đẩy mạnh hơn nữa công tác tuyên truyền và phổ biến pháp luật nhằm nâng cao hơn nữa nhận thức của các cá nhân, tổ chức về quyền và trách nhiệm trong việc thực hiện và tuân thủ các quy định của pháp luật lao động. Đặc biệt là nâng cao sự hiểu biết của NLĐ về các quy định của pháp luật để NLĐ nắm được các quyền lợi chính đáng của mình cũng như hậu quả pháp lý nếu đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, từ đó hạn chế xảy ra các tranh chấp lao động không đáng có.

Thứ hai, tổ chức các chương trình phổ biến pháp luật lao động hay các cuộc thi tìm hiểu pháp luật trong doanh nghiệp cũng như trên địa bàn, chú trọng tới nội dung liên quan đến HĐLĐ, quyền và nghĩa vụ của NLĐ, NSDLĐ khi tham gia vào quan hệ lao động.

Thứ ba, kết hợp bồi dưỡng kiến thức pháp luật đan xen với các buổi sinh hoạt tập thể, tư vấn thường xuyên và định kỳ về pháp luật lao động cho các đối tượng của QHLD, đặc biệt là khi các văn bản quy phạm pháp luật liên quan đến thực hiện HĐLĐ và chấm dứt HĐLĐ khi có sửa đổi, bổ sung hoặc ban hành mới.

Thứ tư, tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra và xử lý vi phạm pháp luật về lao động tại các doanh nghiệp

Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra để phát hiện và kịp thời xử lý đối với các hành vi vi phạm trong lĩnh vực lao động nói chung và trong lĩnh vực chấm dứt HĐLĐ nói riêng tại các đơn vị sử dụng lao động. Việc thanh tra cần được tiến hành đúng trọng tâm và có thể tiến hành đột xuất không báo trước để đạt được hiệu quả cao nhất. Khi phát hiện hành vi sai phạm cần có những biện pháp xử lý kịp thời để đảm bảo tối đa lợi ích hợp pháp cho NLĐ.

Thứ năm, nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn trong các doanh nghiệp

Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở bao gồm công đoàn cơ sở và tổ chức của người lao động trong doanh nghiệp, có chức năng đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong quan hệ lao động. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy tổ chức công đoàn vẫn chưa phát huy đầy đủ vai trò, còn mang tính hình thức, chưa thực sự là chỗ dựa tin cậy của người lao động. Để khắc phục, cần hoàn thiện cơ chế khuyến khích thành lập tổ chức công đoàn, đặc biệt tại khu vực ngoài nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài; nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn, kỹ năng và đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ công đoàn; tăng cường công tác tập huấn pháp luật lao động; ban hành quy chế bảo vệ cán bộ công đoàn, hạn chế tình trạng lãnh đạo doanh nghiệp kiêm nhiệm vị trí chủ tịch công đoàn; đồng thời, đổi mới phương thức hoạt động của công đoàn theo hướng thực chất, phát huy vai trò đại diện, thúc đẩy đối thoại, thương lượng tập thể và tuyên truyền phổ biến pháp luật lao động nhằm nâng cao nhận thức pháp lý cho người lao động khi tham gia quan hệ lao động.

Thứ sáu, Khuyến khích các doanh nghiệp xây dựng và đào tạo đội ngũ pháp chế; xây dựng hệ thống văn bản, chính sách chăm lo đến đời sống vật chất cũng như tinh thần cho NLĐ.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Từ những phân tích nêu trên, có thể khẳng định việc hoàn thiện pháp luật lao động nói chung và nội dung về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của người lao động là việc rất cần thiết. Trên cơ sở phân tích, đánh giá Chương 1 và Chương 2, ở Chương 3 tác giả đã đưa ra những yêu cầu hoàn thiện và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ. Việc sửa đổi, bổ sung BLLĐ ngoài việc cụ thể hóa một số quy định của BLLĐ 2019, còn cần phải tiến hành dựa trên cơ sở áp dụng thực tiễn, phải tham khảo có chọn lọc kinh nghiệm của các quốc gia khác trên thế giới (nhưng cần có nét tương đồng với Việt Nam) để đảm bảo tính khả thi, thống nhất và đồng bộ. Đồng thời, việc sửa đổi BLLĐ pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ phải đảm bảo sự hài hòa về quyền và lợi ích của cả NLĐ và NSDLĐ.

Pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ cần hoàn thiện theo hướng sửa đổi, bổ sung quy định hướng dẫn về căn cứ để NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Thêm vào đó, cần sửa đổi, bổ sung các quy định liên quan đến nghĩa vụ báo trước, đồng thời tăng mức trách nhiệm, hậu quả pháp lý khi NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, cần mở rộng đối tượng trợ cấp thôi việc là NLĐ đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định và sửa đổi quy định NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần báo trước trong trường hợp bị ngược đãi, đánh đập hoặc có hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự, bị cưỡng bức lao động.

Để pháp luật nói chung và pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ nói riêng đi vào thực tế, cần phải kết hợp các hình thức khác nhau như tuyên truyền, phổ biến quy định pháp luật, thanh tra, kiểm tra, xử lý vi phạm hành chính,.... đến NLĐ và cả NSDLĐ. Đó là những giải pháp mang tính thiết thực và hiệu quả nhất để nâng cao nhận thức cũng như tinh thần, trách nhiệm của mỗi bên.

KẾT LUẬN

Quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ là một hiện tượng khách quan và rất phổ biến trong QHLD. Bảo vệ quyền lợi NLĐ là mục tiêu ưu tiên hàng đầu của pháp luật lao động. Việc cho phép NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ là một trong những công cụ pháp lý hữu hiệu nhằm bảo đảm các quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ, được quy định cụ thể trong BLLĐ 2019 và bảo đảm thực thi bằng quyền lực nhà nước.

So với BLLĐ năm 2012, BLLĐ 2019 đã có những bước cải cách quan trọng, đặc biệt là quy định mở rộng và cụ thể hóa quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ theo hướng có lợi hơn cho NLĐ. Những quy định này góp phần bảo vệ lợi ích hợp pháp của NLĐ, tạo sự cân bằng lợi ích giữa các bên trong QHLD, góp phần duy trì ổn định QHLD và thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội. Tuy nhiên, thực tiễn thi hành BLLĐ 2019 vẫn còn bộc lộ một số hạn chế, như: thiếu hướng dẫn thi hành cụ thể, thiếu tính khả thi, gây khó khăn trong việc áp dụng, dẫn đến các mâu thuẫn, tranh chấp và bất cập trong thực tiễn.

Trước những bất cập nêu trên, đề án đã tập trung nghiên cứu, phân tích lý luận và thực tiễn pháp luật hiện hành của Việt Nam về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ từ phía NLĐ theo BLLĐ 2019; đánh giá thực trạng áp dụng các quy định pháp luật, chỉ ra những vướng mắc, hạn chế và nguyên nhân, từ đó kiến nghị các giải pháp nhằm hoàn thiện quy định pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ, đảm bảo tốt hơn quyền và lợi ích hợp pháp của các bên trong QHLD, góp phần hạn chế tranh chấp phát sinh và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật lao động trong thực tiễn. Trên cơ sở đó tác giả rút ra kết luận như sau:

1. Nghiên cứu các quy định của pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ dưới góc độ một quyền hợp pháp của NLĐ, đề án đã làm sáng tỏ một số vấn đề lý luận chung về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của người lao động trong pháp luật Việt Nam.

2. Từ thực tiễn việc áp dụng pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ, đề án đã nêu lên những kết quả đạt được cũng như những hạn chế trong việc áp dụng pháp luật, chỉ ra một số quy định chưa khả thi khi áp dụng vào thực tiễn. Điều đó dẫn

đến sự khó khăn cho các doanh nghiệp, NSDLĐ, NLĐ trong việc thực hiện và bảo vệ quyền cũng như nghĩa vụ của mình. Hay có những quy định chưa thật sự chặt chẽ, không đảm bảo các quyền lợi của NLĐ gây ra bức xúc và thậm chí có hành vi lợi dụng khe hở của pháp luật để trục lợi từ phía NLĐ.

3. Từ việc phân tích, so sánh trên cả lý luận và thực tiễn về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ, đề án đã đưa ra những giải pháp, kiến nghị hoàn thiện các quy định của pháp luật, nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật.

Đề án nghiên cứu của học viên còn rất nhiều hạn chế, tuy nhiên qua quá trình học tập và nghiên cứu, đây là tâm huyết của người viết. Để đề án ngày một hoàn thiện hơn, kính mong sự hỗ trợ, giúp đỡ và nhận xét đánh giá của Quý Thầy/Cô.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

A. Các văn bản quy phạm pháp luật

- Văn bản quy phạm pháp luật trong nước:

1. Hiến pháp 2013, ngày 28/11/2013.
2. Bộ luật dân sự (Luật số 91/2015/QH13), ngày 24/11/2015.
3. Bộ luật lao động (Luật số 35-L/CTN), ngày 23/6/1994.
4. Bộ luật lao động (Luật số 10/2012/QH13), ngày 18/6/2012.
5. Bộ luật lao động (Luật số 45/2019/QH14), ngày 20/11/2019.
6. Luật bảo hiểm xã hội (Luật số 58/2014/QH13) ngày 20/11/2014.
7. 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.
8. 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.
9. 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.
10. 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.
11. 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.
12. 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.

- Điều ước quốc tế

13. 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

14. 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.

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

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

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

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

19. 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

20. 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.

21. 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->.

22. 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.

23. 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.

24. 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).

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

26. 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.

27. 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”.

- Tài liệu từ Internet

28. Niên giám Thống kê tỉnh Bình Thuận 2023

39. 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).

- Website

30. <https://congbobanan.toaan.gov.vn/>