

VIỆN HÀN LÂM
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

NGUYỄN DUY VINH QUANG

**ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG
CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG THEO PHÁP LUẬT
LAO ĐỘNG VIỆT NAM HIỆN NAY**

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

HÀ NỘI, năm 2017

VIỆN HÀN LÂM
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

NGUYỄN DUY VINH QUANG

**ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG
CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG THEO PHÁP LUẬT
LAO ĐỘNG VIỆT NAM HIỆN NAY**

Chuyên ngành: Luật Kinh tế

Mã số: 60.38.01.07

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

**NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC
PGS.TS. NGUYỄN ĐỨC MINH**

HÀ NỘI, năm 2017

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu nêu trong luận văn là hoàn toàn trung thực và có nguồn trích dẫn rõ ràng. Kết quả nghiên cứu của luận văn không có sự trùng lặp với bất kỳ công trình nào đã công bố.

Đà Nẵng, tháng 8 năm 2017

Tác giả

Nguyễn Duy Vinh Quang

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CHUNG VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ PHÁP LUẬT VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG.....	7
1.1. Những vấn đề lý luận về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động.....	7
1.2. Nội dung điều chỉnh bằng pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động	17
1.3. Lược sử phát triển của pháp luật Việt Nam về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động.....	20
CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG	31
2.1. Quy định của pháp luật Việt Nam về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động.....	31
2.2. Đánh giá thực trạng quy định của pháp luật lao động Việt Nam về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động	45
2.3. Thực tiễn về tình hình đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động và việc giải quyết quyền lợi, nghĩa vụ của người lao động	50
CHƯƠNG 3. HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG	59
3.1. Vấn đề cấp thiết phải hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động.....	59

3.2. Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động.....	61
3.3. Một số biện pháp nhằm hạn chế đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật của người lao động.....	68
KẾT LUẬN	72

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

BLLĐ	: Bộ Luật lao động
HĐLĐ	: Hợp đồng lao động
ILO	: Tổ chức Lao động Quốc tế
NLĐ	: Người lao động
NSDLĐ	: Người sử dụng lao động
QHLĐ	: Quan hệ lao động

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam đã khẳng định tại Khoản 1, 2, Điều 35 như sau: “*Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc. Người làm công ăn lương được bảo đảm các điều kiện làm việc công bằng, an toàn; được hưởng lương, chế độ nghỉ ngơi*”. Bộ Luật lao động 2012 cũng quy định người lao động có quyền “*Làm việc, tự do lựa chọn việc làm, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp và không bị phân biệt đối xử*” [25, Điểm a, Khoản 1, Điều 5].

Như vậy, người lao động tham gia vào quan hệ lao động có quyền làm việc cho bất kỳ NSDLĐ nào, làm bất cứ công việc gì mà pháp luật không cấm cũng như có quyền lựa chọn nơi làm việc phù hợp với điều kiện sinh sống. Người lao động có quyền chủ động nắm bắt công việc phù hợp với khả năng, nguyện vọng, trình độ chuyên môn nghiệp vụ và sức khỏe của mình. Khi tham gia vào quan hệ lao động, NLD không chỉ được tự cho lựa chọn việc làm mà còn được NSDLĐ cam kết đảm bảo về công việc đã ký kết, về điều kiện làm việc, được tôn trọng danh dự, nhân phẩm... Theo quy định của pháp luật lao động thì quyền được đảm bảo việc làm của NLD được thể hiện rõ trong các quy định về trách nhiệm của NSDLĐ.

Trong bối cảnh toàn cầu hóa, vấn đề bảo đảm quyền lợi của NLD ngày càng được coi trọng trên cơ sở coi NLD là trực tiếp làm ra sản phẩm hàng hóa, dịch vụ trong thương mại quốc tế nên họ phải là người được hưởng lợi, được chia sẻ thành quả của quá trình này, họ phải được bảo đảm các quyền, lợi ích và các điều kiện lao động cơ bản. Trong trường hợp điều kiện lao động không đảm bảo hoặc khi có cơ hội tốt hơn, NLD có thể chấm dứt QHLD này

để tham gia vào một QHLD khác trên cơ sở pháp luật. Đây cũng là quyền của NLD được pháp luật lao động ghi nhận tại Điều 37 BLLĐ 2012.

Đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLD bên cạnh mặt tích cực, có thể gây ra những hậu quả tiêu cực, làm thiệt hại đến NSDLĐ, gây ảnh hưởng xấu cho xã hội cũng như cho chính bản thân NLD, đặc biệt là đối với những trường hợp chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

Bộ Luật lao động của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam được ban hành ngày 23/6/1994, có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/1995, đã qua 4 lần sửa đổi, bổ sung vào các năm 2002, 2006, 2007 và 2012; trong đó lần sửa đổi năm 2012 là lần sửa đổi cơ bản, toàn diện. Nhìn chung, pháp luật lao động đã góp phần ổn định các QHLD trong xã hội, tạo ra một thị trường lao động lành mạnh và ổn định, đã ghi nhận và bảo vệ quyền, lợi ích của NLD trong QHLD. Tuy nhiên, sau nhiều năm áp dụng, thực thi trên thực tế, trước áp lực của hội nhập thương mại và phát triển kinh tế xã hội của Việt Nam trong những năm gần đây, pháp luật lao động đã bộc lộ một số vấn đề chưa hợp lý, chưa phù hợp với yêu cầu của thực tiễn, gây vướng mắc trong quá trình áp dụng. Trong đó, vấn đề về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLD cũng còn có nhiều tranh cãi, yêu cầu cần phải được tiếp tục hoàn thiện để phù hợp với sự phát triển chung của xã hội.

Nhằm mục đích tìm hiểu, nghiên cứu những vấn đề lý luận về đơn phương chấm dứt HĐLĐ nói chung và đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLD nói riêng, thông qua thực tiễn để tìm ra những hạn chế của những quy định pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLD, từ đó đưa ra hướng hoàn thiện hơn nữa pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLD. Đó chính là lý do mà tác giả đã lựa chọn đề tài này để nghiên cứu.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Hợp đồng lao động là một công cụ thể hiện rõ ràng mối quan hệ lao động. Do đó hiện nay có rất nhiều các nghiên cứu trong lĩnh vực đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động cũng như các hậu quả pháp lý về việc chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động, cụ thể như “*Giáo trình Luật Lao động*” của Trường Đại học Luật Hà Nội, Nxb. Công an nhân dân xuất bản năm 2008 do tác giả Chu Thanh Hương chủ biên và một số Giáo trình Luật Lao động của các trường Đại học như Đại học Lao động - Xã hội, Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh, Đại học Khoa học, Xã hội và Nhân Văn...; Luận án Tiến sĩ Luật học - Hợp đồng lao động trong cơ chế thị trường Việt Nam của tác giả Nguyễn Hữu Chí, Trường Đại học Luật Hà Nội năm 2002; Luận án Tiến sĩ Luật học - Pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ, những vấn đề lý luận và thực tiễn của tác giả Nguyễn Thị Hoa Tâm, Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh năm 2013; Luận văn Thạc sĩ - Đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo quy định của pháp luật lao động Việt Nam của tác giả Nguyễn Khắc Tuấn năm 2010 và nhiều Luận văn khác.

Ngoài ra, còn có một số bài viết đăng trên các tạp chí khoa học pháp lý chuyên ngành như bài viết của Tiến sĩ Đào Thị Hằng về “Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” đăng trên Tạp chí Luật học số 4/2001, Tiến sĩ Nguyễn Hữu Chí về “Chấm dứt hợp đồng lao động” đăng trên Tạp chí Nhà nước và Pháp luật số 9/2002... Cùng với đó là các nghiên cứu khoa học, các bài giảng về chấm dứt HĐLĐ nói chung và vấn đề về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ nói riêng, đây là những tài liệu quan trọng hỗ trợ trong quá trình nghiên cứu đề tài.

Các công trình nghiên cứu của các tác giả đã đề cập đến nhiều khía cạnh pháp lý khác nhau liên quan đến HĐLĐ, chấm dứt HĐLĐ của NLĐ và NSDLĐ dưới nhiều góc độ khác nhau và là những công trình nghiên cứu công

phu, có giá trị khoa học lớn cả về lý luận lẫn thực tiễn. Tuy nhiên, phần lớn các nghiên cứu đều về chấm dứt HĐLĐ nói chung hay về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ nói riêng mà chưa có nhiều công trình khoa học nghiên cứu chuyên sâu và riêng biệt về vấn đề đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ trong pháp luật lao động Việt Nam.

Xuất phát từ vai trò, ý nghĩa liên quan đến quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ, cũng như tình hình nghiên cứu nêu trên, tác giả đã chọn đề tài “Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động theo pháp luật lao động Việt Nam hiện nay” làm đề tài luận văn thạc sĩ luật học của mình.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

- Tìm hiểu, phân tích những quy định của pháp luật lao động Việt Nam hiện nay về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ.
- Đưa ra những nhận xét, đánh giá thực tiễn cũng như những hạn chế của những quy định về việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ.
- Đề xuất một số kiến nghị để từ đó hoàn thiện hơn pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ và đưa ra một số biện pháp nhằm hạn chế việc NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Từ những mục đích trên, đề tài có các nhiệm vụ như sau:

- Nghiên cứu các vấn đề lý luận cơ bản về đơn phương chấm dứt HĐLĐ nói chung và vấn đề đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ nói riêng.
- So sánh, đánh giá quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ trong pháp luật lao động Việt Nam qua các thời kỳ.
- Phân tích, đánh giá thực trạng các quy định và thực tiễn áp dụng pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ, từ đó nêu lên

những hạn chế, tồn tại của pháp luật lao động Việt Nam hiện hành về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ.

- Đề xuất một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật lao động về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ và đưa ra một số biện pháp nhằm hạn chế đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật của NLĐ.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận văn là các văn bản pháp luật về HĐLĐ nói chung và đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ nói riêng. Ngoài ra, luận văn còn có đề cập đến một số công ước quốc tế và một số qui định của các quốc gia trên thế giới trong việc bảo vệ người lao động ở lĩnh vực lao động và thực trạng của vấn đề đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ để từ đó đưa ra những kinh nghiệm cho Việt Nam.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

Phạm vi nghiên cứu của luận văn về không gian là những QHLD diễn ra tại Việt Nam. Phạm vi nghiên cứu về thời gian là những quy định của pháp luật lao động Việt Nam hiện hành. Phạm vi nghiên cứu về địa điểm là thực tiễn áp dụng pháp luật lao động về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ tại các tỉnh, thành phố trên địa bàn cả nước mà chủ yếu là thành phố Đà Nẵng.

5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

5.1. Phương pháp luận

Đề tài được thực hiện dựa trên cơ sở vận dụng các quan điểm của Đảng và nhà nước ta trong sự nghiệp phát triển kinh tế theo cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, nhằm phát huy mọi tiềm năng trong sự nghiệp hiện đại hóa đất nước. Để làm rõ các vấn đề nghiên cứu đề tài còn được nghiên cứu trên cơ sở phương pháp lí luận của chủ nghĩa duy vật biện chứng, triết học Mác-Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh về nhà nước và pháp luật.

5.2. Phương pháp nghiên cứu

Luận văn sử dụng một số phương pháp cụ thể như phân tích, tổng hợp, thống kê, so sánh, bình luận, quy nạp, diễn giải được làm cơ sở cho việc nghiên cứu các vấn đề tương ứng.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận văn

6.1. Ý nghĩa lý luận

Luận văn giúp làm sáng tỏ các vấn đề trong đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ, nêu lên những tồn tại cũng như thực tiễn áp dụng các quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ của pháp luật lao động hiện nay để từ đó có cái nhìn sâu sắc hơn, cụ thể hơn về vấn đề này.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

Luận văn còn có thể giúp cho các nhà làm luật có thể sử dụng để tham khảo trong quá trình sửa đổi, bổ sung hoàn thiện hệ thống pháp luật lao động Việt Nam về các quy định đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ.

Luận văn có thể sử dụng làm tài liệu tham khảo cho những người làm công tác nghiên cứu khoa học, cho việc giảng dạy, học tập cũng như cho các cơ quan quản lý nhà nước các đoàn thể tham khảo.

Bên cạnh đó, NSDLĐ và NLĐ cũng có thể tham khảo để phục vụ tốt hơn trong quá trình giao kết, thực hiện và giải quyết các tranh chấp phát sinh trong quan hệ lao động.

7. Cơ cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu và kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, phụ lục, nội dung của luận văn gồm 03 chương:

Chương 1. Một số vấn đề lý luận chung về đơn phương chấm dứt HĐLĐ và pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ theo pháp luật lao động

Chương 2. Thực trạng pháp luật Việt Nam về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ

Chương 3. Hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ

CHƯƠNG 1

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CHUNG VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ PHÁP LUẬT VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

1.1. Những vấn đề lý luận về 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

Để thiết lập quan hệ lao động giữa người lao động với người sử dụng lao động, phải có một hình thức nào đó để làm phát sinh mối quan hệ giữa hai bên chủ thể của quan hệ lao động, hình thức đó chính là HĐLĐ.

Hợp đồng lao động có vai trò rất quan trọng trong đời sống kinh tế xã hội. Trước hết, nó là cơ sở để các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân tuyển chọn lao động phù hợp với yêu cầu của mình. Mặt khác, HĐLĐ là một trong những hình thức pháp lý chủ yếu nhất để công dân thực hiện quyền làm việc, tự do, tự nguyện lựa chọn việc làm cũng như nơi làm việc. Thông qua hợp đồng mà quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ lao động (NLĐ và NSDLĐ) được thiết lập và xác định rõ ràng. Đặc biệt, HĐLĐ quy định trách nhiệm thực hiện hợp đồng và nhờ đó đảm bảo quyền lợi của NLĐ (vốn luôn ở thế yếu hơn so với NSDLĐ). Trong tranh chấp lao động cá nhân, HĐLĐ được xem là cơ sở chủ yếu để giải quyết tranh chấp. Đối với việc quản lý Nhà nước, HĐLĐ là cơ sở để quản lý nguồn nhân lực làm việc trong các doanh nghiệp.

Như vậy, thực chất của HĐLĐ là sự thỏa thuận giữa hai bên, một bên là NLĐ có nhu cầu về việc làm, nhu cầu “bán” sức lao động, còn bên kia là NSDLĐ cần thuê mướn sức lao động, có nhu cầu “mua” sức lao động. Trong

đó NLD không phân biệt giới tính và quốc tịch, cam kết làm một công việc cho NSDLĐ, không phân biệt là thể nhân hoặc pháp nhân, công pháp hay tư pháp, bằng cách tự nguyện đặt hoạt động nghề nghiệp của mình dưới quyền quản lý của người đó để đổi lấy một số tiền công lao động gọi là tiền lương.

Thực hiện HĐLĐ là nghĩa vụ của NLD và NSDLĐ. Quyền từ bỏ nghĩa vụ đã cam kết chỉ có thể thực hiện trong giới hạn mà pháp luật quy định tức là việc chấm dứt phải dựa vào những căn cứ hợp pháp đã quy định trong pháp luật lao động và bên từ bỏ phải thực hiện những nghĩa vụ nhất định, đó được gọi là hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật. Tuy nhiên, trên thực tế vì nhiều lý do khác nhau như vì lợi ích cá nhân, vì trình độ nhận thức... mà không ít trường hợp các bên thực hiện HĐLĐ lại không tuân thủ quy định pháp luật, tự ý bỏ việc của NLD hoặc yêu cầu chấm dứt công việc của NSDLĐ, bất cứ hành vi nào cũng gây tổn hại đến phía còn lại, đây có thể gọi là hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

Quan hệ lao động thông thường là loại quan hệ mang tính lâu dài, tuy nhiên nó không phải là quan hệ “vĩnh cửu” nên nó có thể chấm dứt bởi những căn cứ khác nhau và đơn phương chấm dứt HĐLĐ là một trong những căn cứ đó. Quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLD là một trong những công cụ hữu hiệu mà pháp luật dành cho NLD để bảo vệ các quyền và lợi ích của mình.

So với các căn cứ khác để chấm dứt HĐLĐ như chấm dứt HĐLĐ theo sự thỏa thuận của các bên, theo ý chí của bên thứ ba; không thực hiện HĐLĐ, tạm hoãn HĐLĐ... thì việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLD mang tính phức tạp hơn. Ví dụ như, đối với trường hợp chấm dứt HĐLĐ theo sự thỏa thuận của các bên, theo ý chí của bên thứ ba thì đây là trường hợp đương nhiên chấm dứt HĐLĐ, HĐLĐ có thể chấm dứt ngay khi có những căn cứ luật định xảy ra mà không cần một lý do nào hay không phải thực hiện một

thủ tục nào để chấm dứt, đó là các trường hợp như hết hạn hợp đồng, công việc theo HĐLĐ đã hoàn thành hay do NLĐ bị kết án tù giam hoặc bị cấm làm công việc cũ theo quyết định của Tòa án. Còn về trường hợp “tự ý bỏ việc”, có thể hiểu đó là việc NLĐ nghỉ việc trong một thời gian nhất định mà chưa xin phép NSDLĐ và không có lý do chính đáng nhưng sau đó trở lại làm việc, khi này NLĐ sẽ bị kỷ luật theo quy định hoặc không trở lại làm việc, trường hợp không trở lại làm việc có thể xem là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, vi phạm về thời hạn báo trước. Hay trường hợp “tạm hoãn hợp đồng lao động”, đó là tạm thời ngừng việc thực hiện quyền và nghĩa vụ lao động đã cam kết trong một thời gian nhất định theo quy định của pháp luật hoặc theo sự thỏa thuận của các bên hợp đồng, sau thời hạn tạm hoãn, NLĐ trở lại làm việc và NSDLĐ không được gây cản trở việc trở lại làm việc tiếp tục này của NLĐ. Trong khi đó, đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ là hành vi có chủ ý không tiếp tục làm việc theo HĐLĐ của NLĐ mà không phụ thuộc vào ý chí của NSDLĐ và hành vi đó làm cho HĐLĐ chấm dứt hiệu lực trước thời hạn hoặc trước khi công việc theo hợp đồng được hoàn thành. Người lao động muốn thực hiện quyền này thì phải tuân thủ các điều kiện mà pháp luật lao động đã quy định về lý do đơn phương và thời hạn báo trước cho NSDLĐ biết trước khi nghỉ việc. Hành vi đơn phương ấy nếu là hành vi đơn phương đúng pháp luật thì NLĐ không phải chịu bất kỳ hậu quả pháp lý nào (trừ trường hợp vi phạm thỏa thuận trong hợp đồng đào tạo) còn nếu là hành vi trái pháp luật thì NLĐ phải chịu trách nhiệm về hành vi của mình, NLĐ phải trả lại chi phí đào tạo cho NSDLĐ, phải bồi thường cho NSDLĐ...

Từ những phân tích trên, có thể thấy đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ là hành vi thể hiện ý chí muốn chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn của NLĐ mà không phụ thuộc vào ý chí của NSDLĐ, hành vi này làm chấm dứt hiệu

lực của HĐLĐ đã được xác lập trước đó và làm chấm dứt QHLĐ giữa NLĐ với NSDLĐ.

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

“Đơn phương chấm dứt HĐLĐ của người lao động là một trường hợp chấm dứt HĐLĐ đặc biệt” [36, 24]. Là một trong hai trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo luật định, đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ mang đầy đủ các đặc điểm của đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Do đó, nó mang đầy đủ các đặc điểm của đơn phương chấm dứt HĐLĐ và có một số đặc trưng riêng, khác biệt so với đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ. Có thể thấy, đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ có một số đặc điểm như sau:

Thứ nhất, đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ là quyền của NLĐ trong quan hệ HĐLĐ và được pháp luật thừa nhận, bảo vệ.

Trong việc giao kết HĐLĐ, NLĐ và NSDLĐ tự do thỏa thuận các điều khoản thì trong đơn phương chấm dứt HĐLĐ, nó chỉ xảy ra bởi ý chí của một bên chủ thể nhưng ý chí đó được pháp luật thừa nhận và bảo vệ, bảo đảm thực hiện bằng quyền lực Nhà nước. Quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ là một công cụ hữu hiệu mà pháp luật dành cho NLĐ để bảo vệ lợi ích hợp pháp của họ. Khi NSDLĐ cản trở việc thực hiện quyền này, NLĐ có quyền yêu cầu cơ quan nhà nước có thẩm quyền bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình.

Thứ hai, hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ làm cho HĐLĐ chấm dứt hiệu lực trước thời hạn hoặc trước khi công việc theo hợp đồng được hoàn thành.

Khi tham gia vào quan hệ lao động, ký kết HĐLĐ, các bên luôn phải thỏa thuận về loại hình hợp đồng, thời gian làm việc. Khi thời hạn thực hiện kết thúc, các bên trong quan hệ lao động sẽ không còn ràng buộc về quyền và

nghĩa vụ với nhau. Theo nguyên tắc, các bên chủ thể không được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái với những gì quy định trong pháp luật và một trong số đó là thời hạn có hiệu lực pháp lý của hợp đồng hoặc khi công việc theo hợp đồng chưa được hoàn thành. Khác với chấm dứt HĐLĐ do hết thời hạn hoặc do công việc đã hoàn thành sẽ là đúng pháp luật thì đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ trái pháp luật xảy ra khi HĐLĐ vẫn còn thời hạn mà NLĐ không tuân theo thời hạn báo trước khi kết thúc HĐLĐ theo hiệu lực pháp lý của hợp đồng hay không có lý do chính đáng.

Thứ ba, đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ tạo ra những hệ quả pháp lý rất đa dạng.

Khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ sẽ làm phát sinh những hệ quả pháp lý nhất định đối với các chủ thể trong quan hệ lao động. Bên cạnh việc mang lại hậu quả pháp lý cho các chủ thể trong quan hệ lao động là NLĐ và NSDLĐ thì nó còn ảnh hưởng đến gia đình NLĐ, sự xáo trộn lao động trong đơn vị sử dụng lao động và có thể gây ảnh hưởng đến xã hội.

Khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật thì NLĐ luôn phải thực hiện những nghĩa vụ của mình sau khi chấm dứt hợp đồng. Người lao động cũng sẽ phải thực hiện nghĩa vụ của mình như bồi thường chi phí đào tạo, không được nhận trợ cấp thôi việc... Hậu quả pháp lý mà NLĐ phải gánh chịu theo luật nhằm mang tính công bằng, minh bạch cho các bên chủ thể trong QHLD.

Thứ tư, việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật sẽ giải phóng cho NLĐ các nghĩa vụ ràng buộc trong HĐLĐ.

Khác với trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật, NLĐ phải thực hiện các nghĩa vụ để bồi thường cho NSDLĐ. Đơn phương chấp dứt hợp đồng đúng pháp luật sẽ làm cho quan hệ lao động được thiết lập

theo HĐLĐ trước đó bị chấm dứt hoàn toàn (trừ trường hợp pháp luật quy định khác).

Thứ năm, quyền chấm dứt HĐLĐ của NLĐ là quyền có giới hạn theo quy định của pháp luật.

Pháp luật thừa nhận quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ nhưng cũng giới hạn việc thực hiện các quyền này, NLĐ chỉ được thực hiện quyền này trong giới hạn pháp luật cho phép. Có nghĩa là khi muốn đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NSDLĐ, NLĐ phải tuân thủ theo các quy định của pháp luật về căn cứ, trình tự, thủ tục và phải chịu những hậu quả pháp lý khi không tuân thủ các quy định đó. Tuy trong QHLD, NSDLĐ được coi là kẻ mạnh, có tiềm lực kinh tế, có quyền quản lý, giám sát NLĐ, còn NLĐ là bên yếu thế, phải phụ thuộc về kinh tế, chịu sự quản lý giám sát. Tuy nhiên, bảo vệ NLĐ không có nghĩa là gây cản trở, làm ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh của NSDLĐ bởi vì quyền, lợi ích của NLĐ phải đi liền với nghĩa vụ của NSDLĐ và ngược lại NLĐ phải có nghĩa vụ với NSDLĐ khi muốn thực hiện các quyền của mình. Do đó, việc giới hạn quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ, tránh sự lạm dụng quyền để chấm dứt HĐLĐ của NLĐ một cách tùy tiện, gây ảnh hưởng không tốt cho NSDLĐ.

1.1.3. Phân loại đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động

a. Căn cứ vào nguyên nhân đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

- Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động về nội dung (căn cứ)

Đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ về nội dung là những trường hợp NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ không có căn cứ hay nói cách khác là vi phạm những lý do chấm dứt theo quy định của pháp luật.

Pháp luật có quy định cụ thể về các căn cứ để NLĐ có thể đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Tuy nhiên, trên thực tế thì việc NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật diễn ra còn khá nhiều.

Khi các bên giao kết HĐLĐ thì các bên có thể thỏa thuận loại HĐLĐ sẽ giao kết, có thể là HĐLĐ có thời hạn hoặc HĐLĐ không xác định thời hạn. Theo quy định của pháp luật lao động Việt Nam thì NLĐ làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn được tự do đơn phương chấm dứt HĐLĐ với bất kỳ lý do nào miễn là không vi phạm thời hạn báo trước. Còn đối với NLĐ làm việc theo HĐLĐ có thời hạn thì NLĐ chỉ được đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo những căn cứ mà pháp luật quy định, nếu NLĐ không tuân theo những căn cứ đó thì NLĐ đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

Điều 37, BLLĐ 2012 quy định về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ. Đối với NLĐ, quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ xác định thời hạn và HĐLĐ theo mùa vụ hay theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng được quy định khác với quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ không xác định thời hạn. Nếu như đối với HĐLĐ xác định thời hạn và HĐLĐ theo mùa vụ hay theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng, khi đơn phương chấm dứt hợp đồng NLĐ phải đáp ứng đồng thời hai điều kiện là có căn cứ chấm dứt hợp đồng đúng pháp luật và phải thực hiện thủ tục báo trước đúng pháp luật, thì đối với HĐLĐ không xác định thời hạn, khi đơn phương chấm dứt hợp đồng NLĐ chỉ cần thực hiện đúng thủ tục báo trước là đủ.

Đối với HĐLĐ xác định thời hạn (từ đủ 12 tháng đến tháng) và HĐLĐ theo mùa vụ hay theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng, NLĐ muốn đơn phương chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn phải có một trong các căn cứ quy định tại Khoản 1, Điều 37 BLLĐ, bao gồm: Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong HĐLĐ; Không được trả lương đầy đủ hoặc trả

lương không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong HĐLĐ; Bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động; Bản thân hoặc gia đình có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện HĐLĐ; Được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy nhà nước; Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền; NLĐ bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 90 ngày liên tục đối với người làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn và một phần tư thời hạn hợp đồng đối với người làm việc theo HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa được hồi phục.

- Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động về hình thức (thủ tục).

Khi người lao động muốn chấm dứt HĐLĐ thì phải tuân thủ theo những trình tự, thủ tục nhất định. Nếu không tuân thủ đúng các thủ tục đó thì dù có đảm bảo về mặt căn cứ thì vẫn bị coi là đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Theo đó, Khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, NLĐ phải thực hiện nghĩa vụ báo trước đối với NSDLĐ. Thời hạn báo trước được BLLĐ quy định khác nhau tùy thuộc vào căn cứ và loại hợp đồng lao động (có xác định thời hạn hay không xác định thời hạn). Cụ thể:

- Đối với người lao động làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn thì NLĐ phải báo trước cho NSDLĐ biết trước ít nhất 45 ngày.
- Đối với người lao động làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn, HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng thì phải báo trước cho NSDLĐ biết trước ít nhất 03 ngày làm việc hoặc 30 ngày tùy thuộc vào loại HĐLĐ và căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Riêng đối với 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 tới thai nhi thì thời hạn mà lao động nữ phải báo trước cho người

sử dụng lao động tùy thuộc vào thời hạn do cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chỉ định.

b. Căn cứ vào tính chất pháp lý của hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

- Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật

Đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật (hợp pháp) của NLĐ là sự đơn phương chấm dứt hợp đồng tuân thủ đầy đủ các yêu cầu của pháp luật về hình thức cũng như nội dung hay nói cách khác và về căn cứ cũng như thủ tục chấm dứt.

Hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ chỉ được coi là đúng luật khi thỏa mãn đầy đủ và đồng thời các điều kiện về căn cứ và thủ tục chấm dứt HĐLĐ.

- Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

Đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật của NLĐ là sự đơn phương chấm dứt hợp đồng mà NLĐ không tuân thủ một trong hai hoặc cả hai điều kiện về căn cứ và thủ tục chấm dứt.

Hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ trái pháp luật xảy ra là do những hành vi chủ quan, nóng vội hoặc thiếu hiểu biết của NLĐ nên dẫn đến hành vi vi phạm pháp luật.

Người lao động được pháp luật trao quyền được đơn phương chấm dứt HĐLĐ nhưng không phải được thực hiện quyền đó một cách tùy ý, các quyền đó chỉ được thực hiện trong giới hạn cho phép để bảo vệ quyền lợi chính đáng của NSDLĐ. Chỉ khi tuân thủ đúng và đầy đủ các yêu cầu về căn cứ và thủ tục thì mới được coi là hợp pháp. Việc vi phạm bất kỳ điều kiện nào về căn cứ hay thủ tục đều được coi là hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật và khi đó NLĐ phải chịu những chế tài, những hậu quả pháp lý mà pháp luật quy định.

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

Vấn đề lao động và việc làm là vấn đề quan trọng và liên quan đến lợi ích căn bản của NLĐ. Ở một khía cạnh nhất định, việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ góp phần đảm bảo quyền tự do việc làm của NLĐ. Người lao động tham gia vào quan hệ lao động, có quyền làm việc cho bất kỳ NSDLĐ nào, làm bất cứ công việc gì mà pháp luật không cấm cũng như có quyền lựa chọn nơi làm việc phù hợp với điều kiện sinh sống. Người lao động có quyền chủ động nắm bắt công việc phù hợp với khả năng, nguyện vọng, trình độ chuyên môn nghiệp vụ và sức khỏe của mình. Người cần tìm việc làm có quyền trực tiếp liên hệ để tìm việc hoặc đăng ký tại các tổ chức dịch vụ việc làm để tìm kiếm công việc. Theo quy định của pháp luật lao động hiện hành, NLĐ có thể giao kết HĐLĐ với nhiều NSDLĐ và học nghề phù hợp với yêu cầu về việc làm của mình. Do đó, pháp luật quy định và đảm bảo quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ là để góp phần tạo thuận lợi cho NLĐ tự do lựa chọn việc làm và nơi làm việc phù hợp với nhu cầu, trình độ chuyên môn của mình.

Khi tham gia vào quan hệ lao động, NLĐ không chỉ tự do lựa chọn việc làm mà còn được NSDLĐ cam kết đảm bảo làm việc lâu dài, phù hợp với sức khỏe và trình độ chuyên môn. Trong trường hợp điều kiện lao động không đảm bảo hoặc khi có cơ hội tốt hơn, NLĐ có thể chấm dứt quan hệ lao động này để tham gia vào quan hệ lao động khác trên cơ sở của pháp luật.

Khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật, NLĐ có thể chấm dứt một quan hệ pháp luật lao động cũ để tham gia vào một quan hệ pháp luật lao động mới với những điều kiện ưu đãi hơn, môi trường làm việc tốt hơn, phù hợp với khả năng của mình.

Tuy nhiên, ở một khía cạnh khác, có thể thấy việc chấm dứt HĐLĐ của NLD có ảnh hưởng rất lớn đến không chỉ NLD mà còn liên quan đến gia đình họ, những người phụ thuộc vào họ. Khi NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật và vì một lý do bức xúc nhất thời hay vì lý do không chính đáng nào đó mà sau khi chấm dứt HĐLĐ xong họ có thể sẽ rơi vào tình trạng không có việc làm, điều này đồng nghĩa họ không tạo ra thu nhập. Như vậy, cuộc sống của họ và gia đình mình sẽ không còn được đảm bảo như trước khi có việc làm. Ngoài ra, NLD còn phải bồi thường cho phí NSDLĐ và có thể còn có khả năng gặp phải những khó khăn khi nhận lại những quyền, lợi ích của mình như sổ bảo hiểm, sổ lao động...

1.2. Nội dung điều chỉnh bằng pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động

Nội dung này đã được nghiên cứu và phân tích rất kỹ trong Luận án Tiến sĩ Luật học năm 2013 với đề tài “Pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động - Những vấn đề lý luận và thực tiễn” của tác giả Nguyễn Thị Hoa Tâm - Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh. Trong phạm vi nghiên cứu của Luận văn, tác giả chỉ kế thừa và có chọn lọc những nội dung liên quan đến đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLD.

Khi tham gia thiết lập HĐLĐ, các chủ thể đều hướng tới những mục tiêu, lợi ích riêng của mình. Đối với NLD, đó là giá trị sức lao động của bản thân được thể hiện thông qua tiền lương, thông thường, nếu mục tiêu, lợi ích đó không đạt được thì việc duy trì HĐLĐ đã giao kết không còn ý nghĩa đối với họ. Vì vậy, họ có thể vi phạm dẫn những quy định của pháp luật để đơn phương chấm dứt các nghĩa vụ phải thực hiện trong HĐLĐ.

Khi điều chỉnh bằng pháp luật đối với vấn đề đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLD phải chú ý đến những đặc thù của vấn đề này. Đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLD, một mặt đó là quyền của NLD được pháp luật

thừa nhận, mặt khác, khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật do NLĐ thực hiện cũng có thể để lại những hậu quả tiêu cực cho NSDLĐ, chính bản thân NLĐ và ảnh hưởng không tốt đến phát triển kinh tế, xã hội... Do đó, khi đặt ra các quy phạm pháp luật điều chỉnh hoạt động đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ cần phải cân trọng, vừa không quy định quá cứng nhắc, quá nghiêm khắc sẽ làm mất đi tác dụng tích cực của đơn phương chấm dứt HĐLĐ, vừa không quy định quá dễ dãi dẫn đến hiện tượng NLĐ lạm dụng gây ảnh hưởng xấu đến NSDLĐ và sự phát triển kinh tế - xã hội.

Đơn phương chấm dứt HĐLĐ liên quan trực tiếp đến lợi ích của các bên trong QHLD và lợi ích chung của xã hội. Vì thế, khi điều chỉnh pháp luật đối với đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ phải chú ý kết hợp hài hòa bảo vệ lợi ích của NLĐ và quyền lợi hợp pháp của NSDLĐ, bảo vệ lợi ích của các chủ thể tham gia QHLD song song với việc bảo vệ lợi ích chung của cộng đồng.

Như đã phân tích ở trên, quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ đã được pháp luật thừa nhận và cho phép. Sự thừa nhận của pháp luật khiến giá trị pháp lý của quyền này được đảm bảo một cách chắc chắn. Tuy nhiên, quyền này có một đặc điểm đó là quyền có giới hạn, tức là quyền này chỉ được thực hiện trong khuôn khổ của pháp luật. Giới hạn của quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ được thể hiện ở hai vấn đề là nội dung (các căn cứ chấm dứt HĐLĐ) và hình thức (thủ tục chấm dứt HĐLĐ). Pháp luật điều chỉnh quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ ở một số nội dung cụ thể như sau:

Người lao động muốn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động phải có lý do.

Về căn bản, căn cứ để NLĐ có thể đơn phương chấm dứt HĐLĐ được thể hiện ở các vấn đề như: điều kiện lao động không phù hợp với HĐLĐ;

NLĐ không được trả lương đầy đủ và đúng hạn; NLĐ có sự phụ thuộc vào NSDLĐ nhưng không có nghĩa phụ thuộc về thân thể vào NSDLĐ và NSDLĐ không có quyền được ngược đãi, xúc phạm danh dự, nhân phẩm, ép buộc NLĐ làm những việc trái với mong muốn của họ. Những hành vi đó không chỉ vi phạm pháp luật lao động mà còn vi phạm quyền công dân, quyền con người của NLĐ. Vì thế, NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi bị ngược đãi, cưỡng bức lao động [25, Điều 38].

Ngoài ra, trong trường hợp mặc dù NSDLĐ vẫn đảm bảo tốt các quyền lợi cho NLĐ, tuy nhiên, NLĐ không thể tiếp tục thực hiện được HĐLĐ đã giao kết vì những lý do bất khả kháng thì quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của họ cũng được ghi nhận. Ví dụ như: khi NLĐ hoặc gia đình gặp hoàn cảnh khó khăn, NLĐ nữ có thai phải nghỉ ngơi theo chỉ định của thầy thuốc...

Như vậy, pháp luật điều chỉnh quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ theo hướng: NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp NSDLĐ có hành vi vi phạm pháp luật hoặc vì lý do bản thân mà việc thực hiện HĐLĐ gây khó khăn, trở ngại cho NLĐ. Việc pháp luật điều chỉnh quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ có tác dụng phát huy tác động tích cực khi NLĐ sử dụng quyền này, đó là chấm dứt QHLD không còn phù hợp, đảm bảo quyền tự do việc làm của NLĐ, hạn chế sự ràng buộc suốt đời của NLĐ với một NSDLĐ. Đồng thời, cũng tránh trường hợp NLĐ lạm dụng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ, gây khó khăn cho NSDLĐ.

Người lao động muốn đơn phương chấm dứt HĐLĐ phải báo cho NĐ biết trước một khoảng thời gian nhất định.

Quy định báo trước cho NSDLĐ về việc NLĐ quyết định chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn là cần thiết, bởi vì lúc này NSDLĐ ở vào thế bị động. Việc thực hiện thủ tục báo trước để NSDLĐ chuẩn bị tuyển dụng lao động mới thay thế, đảm bảo quá trình sản xuất, kinh doanh của Doanh nghiệp

không bị đình trệ, ổn định nhân sự... Thời hạn báo trước có thể dài, hay ngắn tùy thuộc vào lý do đơn phương chấm dứt HĐLĐ hay loại HĐLĐ mà người NLĐ đã ký kết. Việc báo trước phải bằng văn bản và thời hạn báo trước được tính theo ngày dương lịch.

Nhìn chung, pháp luật lao động các nước như Đức, Philippines, Nga, Campuchia, Úc đều quy định việc NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ cần phải có thời gian báo trước nhất định cho NSDLĐ mới được coi là hợp pháp. Độ dài của thời hạn báo trước khi NLĐ muốn đơn phương chấm dứt HĐLĐ thường được xác định tùy vào lý do chấm dứt, tùy loại HĐLĐ và tùy trường hợp cụ thể.

1.3. Lược sử phát triển của pháp luật Việt Nam về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động

1.3.1. Giai đoạn từ năm 1945 đến năm 1985

Hợp đồng lao động là công cụ hữu hiệu để các bên thiết lập và duy trì quan hệ lao động một cách thuận lợi. Hình thức này được chỉ ra trong Sắc lệnh 29/SL của Chủ tịch Chính phủ Việt Nam Dân chủ cộng hoà ban hành ngày 12/3/1947 về việc quy định những sự giao dịch về việc làm công, giữa các chủ nhân người Việt Nam hay người ngoại quốc và các công nhân Việt Nam làm tại các xưởng kỹ nghệ, hầm mỏ, thương điểm và các nhà làm nghề tự do do và Sắc lệnh 77/SL của Chủ tịch nước Việt Nam Dân chủ cộng hoà ban hành về việc quy định chế độ công nhân giúp việc Chính phủ trong thời kỳ kháng chiến. Sắc lệnh 29/SL là văn bản pháp luật lao động đầu tiên đề cập đến vấn đề đơn phương chấm dứt HĐLĐ và được quy định từ Điều thứ 23 đến Điều thứ 31.

Theo đó, Sắc lệnh quy định “đối với việc làm công không định hạn thì chủ và thợ, bất cứ lúc nào, cũng có thể tự mình thôi được. Nhưng phải báo trước trong thời hạn và trường hợp do Bộ trưởng Bộ Lao động ấn định” (Điều

thứ 23). Ngoài ra, Sắc lệnh cũng dự liệu trường hợp NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ tại Điều thứ 26 “Khi một công nhân tự ý bãi khế ước một cách quá lạm để đi làm với một chủ khác thì người chủ mới này phải liên đới với người công nhân ấy bồi thường cho người chủ cũ trong 3 trường hợp sau đây: Khi xét đích là người chủ mới có can dự vào sự thôi việc; Khi người chủ mới rủ người công nhân về làm với mình, tuy đã biết người ấy đương có khế ước làm với chủ khác. Khi người chủ mới cứ mượn người công nhân mặc dầu biết khế ước của người này với chủ cũ chưa hết hạn. Tuy nhiên trong trường hợp thứ ba này người chủ mới không phải chịu trách nhiệm, nếu, đối với khế ước không có định hạn, khi biết tin thì hạn báo trước đã qua”. Sắc lệnh cũng đưa ra quy định bảo vệ quyền lợi của NLĐ khi người NLĐ nghỉ việc tại Điều thứ 27, “công nhân thôi làm cho chủ, hay đã hết hạn khế ước, có quyền xin chủ cấp cho một tờ chứng chỉ biên ngày đến làm, ngày thôi việc và công việc đã làm. Trong giấy chứng, chủ không được phê bình điều gì có hại đến sinh kế của công nhân. Nếu chủ không chịu cấp giấy ấy, công nhân có thể đòi bồi thường. Giấy chứng nói trên được miễn tem và trước bạ”. Bên cạnh đó Sắc lệnh cũng đã quy định về hậu quả pháp lý của việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ tại Điều thứ 24, 25 và quy định cụ thể về các trường hợp phải bồi thường tại Điều thứ 28, 29, 30.

Sắc lệnh 77/SL quy định một chương riêng quy định về “công nhân thôi việc” (Chương 5). Theo đó Sắc lệnh quy định công nhân thôi giúp việc Chính phủ trong những trường hợp như: “xin thôi việc; thôi việc vì thiếu sức khỏe; vì thai hồi; chết hoặc về hưu. Trường hợp thôi việc, công nhân muốn xin thôi việc phải làm đơn trước 02 tháng” (Điều 31 và 32). Sắc lệnh cũng quy định cụ thể về trường hợp thôi việc vì thiếu sức khỏe thì “người công nhân được nhận trợ cấp thôi việc, cứ mỗi năm làm việc bằng 01 tháng lương và phụ cấp nhưng tối đa không quá 06 tháng, gồm cả phụ cấp gia đình” (Điều 35), trường hợp bị

thải hồi thiếu năng lực hay người đó chết vì ốm đau (Điều 36) thì “được cấp một khoản bằng 02 tháng lương”...

Giai đoạn từ 1945-1953, do trình độ lập pháp chưa cao nên các quy định của pháp luật lao động vẫn chưa bao quát, chưa dự liệu được hết các trường hợp NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ và những hậu quả pháp lý của việc đơn phương đó, chưa phân biệt được đơn phương chấm dứt hợp đồng đúng luật và trái pháp luật. Chủ yếu các Sắc lệnh này đều thiên về việc bảo vệ NSDLĐ.

Năm 1954, đất nước bị chia cắt thành hai miền Nam - Bắc. Giai đoạn từ 1954-1985, các doanh nghiệp tư nhân dần chuyển thành hợp tác xã hay xí nghiệp, Sắc lệnh 29/SL và 77/SL dần dần bị xóa bỏ.

Năm 1963, Hội đồng Chính phủ ban hành Nghị định số 24/CP ngày 13/3/1963 ban hành điều lệ tuyển dụng và cho thôi việc đối với công nhân, viên chức Nhà nước. Nghị định chỉ quy định những trường hợp NSDLĐ cho NLĐ thôi việc, còn NLĐ chỉ có thể nghỉ việc vì 02 lý do chính đáng như sau: “Khi cần thôi việc để vào học các trường lớp đào tạo cán bộ, công nhân. Khi gặp hoàn cảnh khó khăn riêng” (Điều 13).

Năm 1964, Thủ tướng Chính phủ ban hành Thông tư số 88/TTg ngày 01/10/1964 quy định về trợ cấp thôi việc. Thông tư quy định rõ công nhân, viên chức thôi việc được hưởng trợ cấp trong những trường hợp sau đây (Mục II.1): “Thôi việc do cơ quan, xí nghiệp kiện toàn tổ chức, giảm nhẹ biên chế hoặc hết việc phải giải thể, không sắp xếp cho công nhân, viên chức tiếp tục công tác ở các cơ quan, xí nghiệp khác của Nhà nước được; Thôi việc do nguyện vọng riêng của công nhân, viên chức nhưng phù hợp với yêu cầu của cơ quan, xí nghiệp trong dịp kiện toàn tổ chức, giảm nhẹ biên chế hoặc hết việc phải giải thể; Công nhân, viên chức tự xin thôi việc vì hoàn cảnh gia đình có khó khăn đặc biệt, hoặc hưởng ứng các cuộc vận động lớn của Nhà nước trong từng thời gian như: đi khai hoang, đi xây dựng kinh tế và văn hóa miền

núi...Ngoài các trường hợp quy định trên đây, công nhân, viên chức thôi việc trong các trường hợp khác đều không được hưởng trợ cấp thôi việc”.

Ngày 21/6/1977, Bộ Lao động đã ban hành Thông tư số 14-LĐ/TT về hướng dẫn việc tuyển dụng và cho thôi việc đối với công nhân, viên chức nhà nước trong tình hình mới. Thông tư đã quy định cụ thể hơn về trường hợp nghỉ việc khi gặp hoàn cảnh khó khăn riêng quy định tại Nghị định 24/CP và quy định cụ thể về thời hạn báo trước cho NSDLĐ mà NLĐ phải đảm bảo trước khi nghỉ việc (mục II.1) và quy định quyền lợi của NLĐ khi thôi việc tại mục II.3 đó là “Khi công nhân, viên chức thôi việc được trả lại đủ giấy tờ, sổ lao động và được cấp giấy chứng nhận thôi việc. Thủ trưởng phải ghi đúng và rõ lý do thôi việc và những nhận xét về quá trình lao động của họ vào sổ lao động hoặc giấy chứng nhận thôi việc. Khi nhận xét thủ trưởng cần trao đổi với ban chấp hành công đoàn cùng cấp và trước khi ghi nhận xét vào sổ lao động hoặc giấy chứng nhận thôi việc phải cho đương sự biết những ý kiến nhận xét của mình”.

Nhìn chung, pháp luật lao động giai đoạn 1954-1985 là sản phẩm của tư duy quản lý của nền kinh tế kế hoạch hóa, tập trung. Các quy định chỉ điều chỉnh quan hệ lao động của công nhân viên chức Nhà nước, các thành phần kinh tế khác như kinh tế quốc doanh và kinh tế tập thể không được đề cập đến trong các quy định của giai đoạn này. Các quy định thời kỳ này chủ yếu nhằm mục đích bảo vệ quyền lợi của NSDLĐ.

Tuy nhiên, có thể nói, các quy định về pháp luật lao động trong giai đoạn này đã đánh dấu một bước phát triển lớn trong nền lập pháp của nước ta và đã đặt nền tảng quan trọng cho sự phát triển của pháp luật lao động trong thời kỳ sau này.

1.3.2. Giai đoạn từ năm 1985 đến năm 1994

Giai đoạn này, đất nước ta phát triển theo nền kinh tế thị trường, do đó nền lập pháp của chúng ta đã có bước phát triển mới, các quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ cũng có sự đổi mới toàn diện hơn.

Ngày 14/11/1987, Hội đồng Bộ trưởng đã hành Quyết định 217-HĐBT về việc ban hành các chính sách đổi mới kế hoạch hóa và hạch toán kinh doanh xã hội chủ nghĩa đối với xí nghiệp quốc doanh để thay thế Nghị định 24/CP. Theo đó các xí nghiệp quốc doanh chuyển dần chế độ tuyển dụng vào biên chế Nhà nước sang chế độ HĐLĐ. Tuy nhiên, Quyết định này chỉ quy định về trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ khi có những căn cứ mà pháp luật đã dự liệu mà không quy định trường hợp NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Ngày 09/11/1988, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã ban hành Thông tư số 01/LĐTBXH-TT hướng dẫn thực hiện Quyết định số 217-HĐBT về lao động - tiền lương và xã hội đã quy định về trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Theo đó, tại Mục II.2 Thông tư quy định: “NLĐ trong biên chế có quyền đề nghị thôi việc hoặc NLĐ làm việc theo chế độ hợp đồng có quyền đề nghị chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn trong các trường hợp sau đây: Cần thay đổi chỗ làm việc khi công việc đang làm không phù hợp với năng lực và sức khỏe; Khi được tuyển vào học các trường kỹ thuật, nghiệp vụ... mà không do xí nghiệp cử đi; Khi hoàn cảnh gia đình thật sự quá khó khăn; Khi xí nghiệp vi phạm nghiêm trọng các điều khoản đã ký kết trong HĐLĐ”. Thông tư cũng quy định rõ về thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ tại Mục II.3 như sau: “Khi NLĐ thôi việc phải báo bằng giấy cho Giám đốc biết trước ít nhất 30 ngày đối với HĐLĐ không thời hạn và có thời hạn; ít nhất 07 ngày đối với HĐLĐ theo vụ, theo việc dưới 01 năm”.

Để đáp ứng nhu cầu đa dạng, phức tạp về lao động trong nền kinh tế thị trường, Nhà nước tiếp tục ban hành một số văn bản như Quy chế lao động đối với các xí nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ban hành kèm theo Nghị định số 233/HĐBT của Hội đồng Bộ trưởng ngày 22/6/1990, đây là văn bản đầu tiên điều chỉnh quan hệ lao động có yếu tố nước ngoài và Pháp lệnh 45-LCT/HĐNN ngày 30/8/1990 của Hội đồng Nhà nước về hợp đồng lao động. Điều 15 và 18 Nghị định số 233/HĐBT quy định “NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ với thời hạn không xác định vào bất cứ lúc nào, nhưng phải báo trước là 60 ngày. Đối với những loại HĐLĐ khác, NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt khi có một trong những trường hợp sau: Xí nghiệp không bố trí đúng công việc đã ghi trong HĐLĐ; Xí nghiệp cố ý trả chậm, trả thiếu tiền lương và các khoản phụ cấp; Xí nghiệp ngược đãi NLĐ; Do sức khoẻ hoàn cảnh gia đình thật sự có khó khăn, NLĐ không thể tiếp tục thực hiện được HĐLĐ”.

Pháp lệnh 45-LCT/HĐNN của Hội đồng Nhà nước là văn bản pháp luật lao động đầu tiên có giá trị pháp lý cao nhất, đã pháp điển hóa các quy định về HĐLĐ thành hệ thống một cách hoàn chỉnh và đầy đủ. Pháp lệnh 45-LCT/HĐNN cũng quy định về việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ tại Điều 21 và quy định thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng, cụ thể như sau: “NLĐ làm theo HĐLĐ với thời hạn không xác định có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng. NLĐ làm theo HĐLĐ với thời hạn xác định, theo một công việc nhất định, theo mùa, vụ có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng trước thời hạn khi có một trong những trường hợp sau đây: NSDLĐ không sắp xếp NLĐ theo đúng công việc hay nơi làm việc, hoặc không bảo đảm các điều kiện làm việc như đã thoả thuận trong hợp đồng; NSDLĐ không trả công (trả lương) đủ và đúng hạn cho NLĐ theo hợp đồng; NSDLĐ ngược đãi NLĐ; NLĐ được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách của các

chức vụ dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy Nhà nước; Vì hoàn cảnh gia đình mà NLĐ không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng”.

Nhìn chung, pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong thời kỳ này đã hoàn thiện, tiến bộ và đầy đủ hơn so với giai đoạn trước. Các quy định về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ được quy định cụ thể hơn, mở rộng hơn và phù hợp hơn với sự phát triển của quan hệ lao động trong giai đoạn này.

1.3.3. Giai đoạn từ năm 1994 đến năm 2012

Bộ Luật lao động được ban hành năm 1994 đã kế thừa những nội dung mang nhiều ưu điểm của pháp luật lao động giai đoạn trước và đã đáp ứng được các yêu cầu mà thực tế quan hệ pháp luật lao động đã và đang đặt ra. Cùng với sự ra đời của BLLĐ, hàng loạt các Nghị định, Thông tư hướng dẫn cũng nhanh chóng được ra đời như: Nghị định 198-CP ngày 31/12/1994 hướng dẫn thi hành BLLĐ về HĐLĐ, Thông tư 21/LĐTBXH-TT ngày 12/10/1996 hướng dẫn Nghị định 198-CP, Thông tư 02/2001/BLĐTBXH-TT ngày 09/01/2001 sửa đổi Thông tư 21/LĐTBXH-TT...

Trong thời kỳ này, quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ nói chung và đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ nói riêng đã được chú trọng và là một quy định quan trọng của BLLĐ 1994. Bộ luật đã dành quy định từ Điều 37 đến Điều 41 để quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ với các nội dung kế thừa Pháp lệnh 45-LCT/HĐNN. Theo đó, NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ như sau: NLĐ làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn từ một năm đến ba năm, HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định mà thời hạn dưới một năm có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng trước thời hạn trong những trường hợp sau: Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm các Điều kiện làm việc đã thoả thuận trong hợp đồng (phải báo trước cho người sử dụng biết trước ít nhất 03

ngày); Không được trả công đầy đủ hoặc trả công không đúng thời hạn theo hợp đồng (phải báo trước cho người sử dụng biết trước ít nhất 03 ngày); Bị ngược đãi (phải báo trước cho người sử dụng biết trước ít nhất 03 ngày); bị cưỡng bức lao động; Bản thân hoặc gia đình thật sự có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng (phải báo trước cho người sử dụng biết trước ít nhất 03 -30 ngày tùy loại hợp đồng ký kết); Được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở các cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy Nhà nước (phải báo trước cho người sử dụng biết trước ít nhất 03 -30 ngày tùy loại hợp đồng ký kết); NLD nữ có thai phải nghỉ việc theo chỉ định của thầy thuốc (thời hạn báo trước tùy thuộc vào thời hạn do thầy thuốc chỉ định). NLD làm theo HĐLĐ không xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ, nhưng phải báo cho NSDLĐ biết trước ít nhất 45 ngày.

Qua 07 năm thực hiện, ngày 02/4/2002, Quốc hội thông qua Luật sửa đổi bổ sung một số điều của BLLĐ và tiếp tục sửa đổi vào các năm 2006 và 2007. BLLĐ sau khi sửa đổi, bổ sung đã quy định cụ thể thêm các quyền lợi của các bên trong QHLD khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Nhìn chung, các quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong những lần sửa đổi có một số thay đổi theo hướng hợp lý hơn, đầy đủ và toàn diện hơn so với các quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong BLLĐ 1994. Ngoài ra, một loạt các Nghị định, Thông tư cũng ra đời ví dụ như: Nghị định 44/2003/NĐ-CP hướng dẫn thi hành BLLĐ về HĐLĐ, Thông tư 21/2003/TT-BLĐTBXH hướng dẫn thi hành Nghị định 44/2003/NĐ-CP, Thông tư 17/2009/TT-BLĐTBXH sửa đổi Thông tư 21/2003/TT-BLĐTBXH...

1.3.4. Giai đoạn từ năm 2012 đến nay

Ngày 18/6/2012, Quốc hội khóa XIII, kỳ họp thứ 3 đã thông qua BLLĐ mới. Nội dung về đơn phương chấm dứt HĐLĐ được quy định trong nhiều điều khoản liên quan, những vấn đề cơ bản được quy định từ Điều 36 đến

Điều 49 của Bộ Luật. Chính phủ, Bộ Lao động Thương binh và Xã hội cũng đã ban hành các văn bản hướng dẫn chi tiết về HĐLĐ như Nghị định 44/2013/NĐ-CP hướng dẫn BLLĐ về HĐLĐ, Nghị định 27/2014/NĐ-CP về người giúp việc trong gia đình và Thông tư 30/2013/TT-BLĐTBXH hướng dẫn Nghị định 44/2013/NĐ-CP hướng dẫn BLLĐ về HĐLĐ do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành...

Nhìn chung, nội dung về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ trong BLLĐ 2012 cũng không có thay đổi gì so với trước đây. BLLĐ 2012 đã có một số chính sửa, bổ sung nội dung pháp lý cũng như hoàn chỉnh hơn về kỹ thuật lập pháp.

Trải qua quá trình phát triển tương đối dài, pháp luật lao động về vấn đề đơn phương chấm dứt HĐLĐ nói chung và đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ đã được hoàn thiện hơn để phù hợp với thực tiễn phát triển của các quan hệ pháp luật lao động. Từ đó, đảm bảo tốt hơn về quyền lợi chính đáng của NLĐ cũng như lợi ích hợp pháp của NSDLĐ về đơn phương chấm dứt HĐLĐ, tạo mối quan hệ lao động hài hòa, góp phần phát triển thị trường lao động lành mạnh. Điều này đã góp phần không nhỏ bảo vệ quyền và lợi ích của các bên khi tham gia quan hệ lao động, đồng thời, dung hòa lợi ích giữa NLĐ, NSDLĐ với lợi ích chung của Nhà nước và xã hội.

Bộ Luật lao động của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam được ban hành ngày 23/6/1994, có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/1995, đã qua 4 lần sửa đổi, bổ sung vào các năm 2002, 2006, 2007 và 2012; trong đó lần sửa đổi năm 2012 là lần sửa đổi cơ bản, toàn diện. Tuy nhiên, sau nhiều năm áp dụng thực thi trên thực tế, trước áp lực của hội nhập thương mại và phát triển kinh tế xã hội của Việt Nam trong những năm gần đây, đã xuất hiện các đòi hỏi lớn đặt ra cho BLLĐ và yêu cầu cần phải được tiếp tục hoàn thiện để phù hợp với sự phát triển chung của xã hội. Ngoài ra, có nhiều điểm không thống

nhất hoặc chồng chéo giữa BLLĐ với một số luật khác như Luật việc làm, Luật bảo hiểm xã hội, Luật an toàn lao động. Có nội dung được quy định ở nhiều văn bản khác nhau khiến việc tra cứu, áp dụng gặp khó khăn, trong khi có những nội dung chưa rõ ràng, không cụ thể nên trong thực hiện cũng gặp khó. Do đó, hiện nay Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đang dự thảo Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của BLLĐ, trong đó có một số nội dung đáng chú ý như: quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ; mức lương tối thiểu; tăng thời giờ làm thêm; tuổi nghỉ hưu... Hiện dự thảo lần thứ hai vừa kết thúc việc lấy ý kiến góp ý toàn dân, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội đang tổng hợp, chỉnh sửa và hoàn thiện để trình Chính phủ, Quốc hội xem xét, thông qua vào cuối năm 2017.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

Đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ là hành vi thể hiện ý chí muốn chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn của NLĐ mà không phụ thuộc vào ý chí của NSDLĐ, hành vi này làm chấm dứt hiệu lực của HĐLĐ đã được xác lập trước đó và làm chấm dứt QHLD giữa NLĐ với NSDLĐ. Hành vi này có thể là đúng pháp luật và có thể là trái luật.

Hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ làm cho HĐLĐ chấm dứt hiệu lực trước thời hạn hoặc trước khi công việc theo hợp đồng được hoàn thành, hành vi này được pháp luật thừa nhận và được quy định cụ thể trong pháp luật lao động. Sự thừa nhận của pháp luật khiến giá trị pháp lý của quyền này được đảm bảo một cách chắc chắn. Tuy nhiên, quyền này có một đặc điểm đó là quyền có giới hạn, tức là quyền này chỉ được thực hiện trong khuôn khổ của pháp luật.

Đơn phương chấm dứt HĐLĐ nói chung và đơn phương chấm dứt HĐLĐ của người lao động nói riêng không chỉ có ảnh hưởng tích cực mà còn

có ảnh hưởng tiêu cực đến các bên trong quan hệ lao động, gây ảnh hưởng đến sự phát triển kinh tế, gây mất ổn định xã hội, nhất là trong các trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Do đó, việc quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong pháp luật lao động là rất cần thiết.

Pháp luật lao động Việt Nam qua các thời kỳ cũng đã có những quy định điều chỉnh về vấn đề đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ.

Với chức năng của mình, Nhà nước ban hành pháp luật lao động về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ, về hậu quả pháp lý trong trường hợp NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật... và triển khai thực hiện chúng một cách tốt nhất, hiệu quả nhất, đảm bảo cân bằng lợi ích giữa NLĐ với NSDLĐ và lợi ích của cộng đồng, tạo khung pháp lý để hạn chế những ảnh hưởng tiêu cực của hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật do NLĐ gây ra.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

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

2.1.1. Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật

Như đã phân tích ở Chương 1, HĐLĐ là cơ sở pháp lý quan trọng để xác lập mối quan hệ giữa NLĐ và NSDLĐ. Theo quy định tại Điều 27 BLLĐ 2012 thì có 03 loại HĐLĐ mà các bên có thể giao kết gồm: HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng, HĐLĐ có xác định thời hạn (từ 12 tháng đến 36 tháng) và HĐLĐ không xác định thời hạn.

Xuất phát từ quan điểm khi các bên giao kết với nhau HĐLĐ xác định thời hạn cũng có nghĩa là họ đã dự liệu trước thời hạn nhất định của hợp đồng và mỗi bên đều tự nguyện cam kết thực hiện hợp đồng đó cho tới khi hết thời hạn. Về nguyên tắc, đối với loại HĐLĐ xác định thời hạn NLĐ không được quyền tự do đơn phương chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn mà chỉ trong trường hợp nhất định, có căn cứ hợp pháp họ mới có quyền thực hiện hành vi này. Do vậy, NLĐ làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn khi có một trong những căn cứ hợp pháp, căn cứ này là các lý do khách quan (không do lỗi của NLĐ) về hoàn cảnh gia đình hoặc vị trí công việc mới (*Khoản 1 Điều 37 BLLĐ 2012*).

Song khác với loại HĐLĐ xác định thời hạn, HĐLĐ không xác định thời hạn có thời điểm kết thúc HĐLĐ hoàn toàn không xác định. Điều này về lý thuyết cũng có nghĩa là trong nhiều trường hợp HĐLĐ có thể kéo dài thời hạn đến hết cuộc đời lao động của NLĐ (đến khi nghỉ hưu). Nếu áp dụng như HĐLĐ

xác định thời hạn và yêu cầu các bên của HĐLĐ không xác định thời hạn không được tự do đơn phương chấm dứt HĐLĐ thì cũng có nghĩa là bắt buộc NLĐ phải gắn bó lâu dài với NSDLĐ. Điều này vi phạm nguyên tắc đảm bảo quyền tự do của các bên trong quan hệ lao động.

Cụ thể các quy định của pháp luật lao động Việt Nam hiện hành như sau:

Đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Theo quy định tại Khoản 3, Điều 37, BLLĐ 2012 “NLĐ làm theo HĐLĐ không xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần có bất kỳ một lý do nào nhưng phải báo trước cho NSDLĐ biết trước ít nhất 45 ngày, trừ trường hợp NLĐ là phụ nữ có thai phải nghỉ việc do chỉ định của cơ sở khám, chữa bệnh có thẩm quyền thì thời hạn báo trước là không xác định mà tùy thuộc vào thời hạn do cơ sở khám bệnh, chữa bệnh chỉ định”.

Như vậy, theo quy định hiện hành thì đối với HĐLĐ không xác định thời hạn, NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần lý do. Còn đối với HĐLĐ có xác định thời hạn thì NLĐ phải chỉ ra được lý do hợp pháp được quy định tại BLLĐ 2012 khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ và phải đảm bảo về thời hạn báo trước thì mới được coi là đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng luật.

- Đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn.

Theo Khoản 1, Điều 37, BLLĐ 2012, NLĐ làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng, HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định mà thời hạn dưới 12 tháng có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng trước thời hạn trong những trường hợp sau đây:

- Xuất phát từ nguyên nhân khách quan hoàn cảnh bản thân.

+ Bản thân hoặc gia đình thật sự có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng:

Tại Khoản 2, Điều 11, Nghị định 05/2015/NĐ-CP của Chính phủ ngày 12/01/2015 hướng dẫn BLLĐ quy định NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt

HĐLĐ tại Điểm d, Khoản 1, Điều 37 của BLLĐ 2012 trong các trường hợp sau đây:

- Phải nghỉ việc để chăm sóc vợ hoặc chồng, bố đẻ, mẹ đẻ, bố vợ, mẹ vợ hoặc bố chồng, mẹ chồng, con đẻ, con nuôi bị ốm đau, tai nạn;
- Khi ra nước ngoài sinh sống hoặc làm việc;
- Gia đình gặp khó khăn do thiên tai, hỏa hoạn, dịch họa, dịch bệnh hoặc chuyển chỗ ở mà NLĐ đã tìm mọi biện pháp nhưng không thể tiếp tục thực hiện HĐLĐ.

Xuất phát từ nguyên tắc bảo vệ NLĐ. Pháp luật đã dự liệu về những khó khăn liên quan đến hoàn cảnh, sức khỏe của NLĐ và gia đình họ. Đây được coi là lý do hợp pháp để NLĐ chấm dứt HĐLĐ.

+ Được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở các cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy Nhà nước:

NLĐ được bầu vào làm nhiệm vụ chuyên trách ở cơ quan dân cử hay được bổ nhiệm giữ chức vụ nhất định trong bộ máy Nhà nước là khi được Nhà nước giao phó nhiệm vụ mới, đương nhiên NLĐ không thể thực hiện hợp đồng đã giao kết với NSDLĐ mà không cần sự đồng ý của NSDLĐ. Quy định này là xuất phát từ nguyên tắc ưu tiên lợi ích công của Nhà nước và xã hội.

+ NLĐ nữ có thai nếu có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chứng nhận nếu tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi:

Khi lao động nữ mang thai, họ phải bảo vệ sức khỏe của bản thân cũng như cho thai nhi, do đó họ phải tuân thủ những chỉ định của thầy thuốc. Theo Khoản 1 Điều 8 Nghị định 85/2015/NĐ-CP ngày 01/10/2015 của Chính phủ quy định chi tiết BLLĐ về chính sách đối với lao động nữ thì 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 HĐLĐ hoặc tạm hoãn thực hiện HĐLĐ nhưng phải báo trước cho NSDLĐ, kèm theo ý

kiến đề nghị của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi. Quy định này là xuất phát từ nguyên tắc bảo vệ bà mẹ trẻ em, tạo điều kiện cho NLĐ nữ thực hiện thiên chức của mình.

+ NLĐ bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 03 tháng liên đới với người làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng, và 1/4 thời hạn hợp đồng đối với người làm việc theo HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa được hồi phục.

Quy định này nhằm mục đích bảo vệ NLĐ. Đồng thời quy định này còn giúp cho NSDLĐ ổn định sản xuất, thông qua việc NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ, đó là NSDLĐ có thể tuyển dụng thêm lao động để bù đắp cho công việc bị gián đoạn do NLĐ nghỉ việc lâu ngày.

Xuất phát từ nguyên nhân chủ quan là sự vi phạm của người sử dụng lao động.

+ Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm các điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng.

Khi thực hiện giao kết HĐLĐ, NSDLĐ và NLĐ phải thỏa thuận các điều khoản cụ thể về công việc mà NLĐ phải làm, địa điểm và các điều kiện làm việc như vệ sinh lao động, an toàn lao động cho NLĐ khi họ tham gia công việc... Đây là các quy định buộc các bên phải tuân thủ khi tham gia quan hệ lao động. Đồng thời, NSDLĐ có trách nhiệm bảo đảm những vấn đề trên cho NLĐ để họ yên tâm làm việc. Chẳng hạn như bảo đảm các điều kiện làm việc cho NLĐ giúp ngăn ngừa sự cố tai nạn hay bệnh nghề nghiệp trong quá trình lao động từ đó giúp nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả công việc... Vì vậy, nếu những thỏa thuận trong hợp đồng về công việc, địa điểm và các điều kiện khác liên quan đến việc làm không được NSDLĐ thực hiện đúng thì NLĐ có quyền chấm dứt HĐLĐ.

+ Không được trả công đầy đủ hoặc trả công không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong hợp đồng.

Vấn đề thu nhập là yếu tố quan trọng nhất mà NLĐ quan tâm khi tham gia giao kết HĐLĐ và cũng là điều khoản không thể thiếu trong thỏa thuận giữa NSDLĐ và NLĐ. Việc NSDLĐ không trả công đầy đủ hoặc không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong hợp đồng có ảnh hưởng rất lớn đến đời sống của NLĐ và gia đình của họ cũng như tinh thần làm việc của họ trong doanh nghiệp. Việc trả lương đầy đủ và đúng thời hạn theo đúng hợp đồng là quyền lợi của NLĐ mà NSDLĐ có nghĩa vụ phải đảm bảo. Do đó, khi NSDLĐ vì lợi ích của mình mà vi phạm quyền lợi này của NLĐ thì họ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

+ Bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động.

Trong quan hệ lao động, sức lao động được coi là hàng hóa đặc biệt. NLĐ bán sức lao động cho người có nhu cầu - NSDLĐ. Điều đó không có nghĩa là NSDLĐ có quyền ngược đãi, xúc phạm đến nhân phẩm, danh dự và ép buộc NLĐ để buộc họ phải làm việc. Tại Khoản 1 Điều 11 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ 2012 về HĐLĐ quy định cụ thể về trường hợp NLĐ đánh đập hoặc có lời nói, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự hoặc cưỡng bức lao động; bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Chính vì vậy, khi bị ngược đãi, cưỡng bức lao động NLĐ có quyền chấm dứt HĐLĐ.

Những căn cứ này cho phép NLĐ được từ bỏ nghĩa vụ thực hiện HĐLĐ khi có sự vi phạm từ phía NSDLĐ (Điểm a, b, c Khoản 1 Điều 37 BLLĐ 2012) hoặc vì những lý do của bản thân mà việc thực hiện HĐLĐ đối với NLĐ là khó khăn (Điểm d, đ, e, g Khoản 1 Điều 37 BLLĐ 2012). Đó là những sự kiện pháp lý làm phát sinh quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ mới đảm bảo tính hợp pháp.

Về nghĩa vụ báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động.

Người lao động muốn đơn phương chấm dứt HĐLĐ phải tuân thủ thời hạn báo trước cho NSDLĐ theo quy định Khoản 2, Khoản 3, Điều 37 của BLLĐ 2012. Thời hạn báo trước của NLĐ phụ thuộc vào lý do mà NLĐ đưa ra để chấm dứt hợp đồng, cụ thể là:

+ Người lao động phải báo trước ít nhất là ba (03) ngày nếu NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo quy định tại Điểm a, b, c, g Khoản 1 Điều 37, cụ thể: Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong HĐLĐ; không được trả lương đầy đủ hoặc trả lương không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong HĐLĐ; Bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động; NLĐ bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 90 ngày liên tục đối với người làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn và một phần tư thời hạn hợp đồng đối với người làm việc theo HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa được hồi phục.

+ Người lao động phải báo trước ít nhất 30 ngày nếu là hợp đồng xác định thời hạn, ít nhất 03 ngày nếu là HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng chấm dứt hợp đồng vì một trong hai lý do: bản thân hoặc gia đình có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện HĐLĐ hoặc được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy nhà nước.

+ Đối với trường hợp NLĐ là phụ nữ có thai phải nghỉ việc do chỉ định của thầy thuốc thì thời hạn báo trước theo quy định tại Điểm c, Khoản 2, Điều 37 và Điều 156 BLLĐ 2012, Điều 8, Nghị định 85/2015/NĐ-CP. Điều 156 BLLĐ 2012 quy định: “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 tới thai

nhi có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ hoặc tạm hoãn thực hiện HĐLĐ. Thời hạn mà lao động nữ phải báo trước cho NSDLĐ tùy thuộc vào thời hạn do cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chỉ định”. Và như vậy thời hạn báo trước trong trường hợp này tùy thuộc vào thời hạn do cơ sở khám chữa bệnh có thẩm quyền chỉ định, không phụ thuộc theo luật định.

+ Đối với NLĐ làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ, nhưng phải báo cho NSDLĐ biết trước ít nhất 45 ngày, trừ trường hợp quy định tại Điều 156 của BLLĐ 2012.

+ Riêng đối với NLĐ là người giúp việc trong gia đình thì Điều 11 Nghị định 27/2014/NĐ-CP có quy định cụ thể về thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ:

“1. Báo trước 15 ngày khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, trừ trường hợp quy định tại Khoản 2 và Khoản 3 Điều này.

2. Báo trước ít nhất 03 ngày khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong các trường hợp sau đây:

- a) Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc theo HĐLĐ;
- b) Không được trả lương đầy đủ hoặc trả lương không đúng kỳ hạn theo HĐLĐ, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác;
- c) Không được bố trí chỗ ăn, ở sạch sẽ, hợp vệ sinh theo HĐLĐ;
- d) Bị ốm đau, tai nạn không thể tiếp tục làm việc.

3. Không phải báo trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp sau đây:

- a) Bị NSDLĐ hoặc thành viên trong hộ gia đình ngược đãi, xúc phạm danh dự, nhân phẩm, quấy rối tình dục, dùng vũ lực hoặc cưỡng bức lao động;
- b) Khi phát hiện thấy điều kiện làm việc có khả năng, nguy cơ gây tai nạn, đe dọa an toàn, sức khỏe của bản thân, đã báo cho NSDLĐ biết mà chưa được khắc phục;

c) Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc lý do bất khả kháng khác mà NLĐ đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng không thể tiếp tục thực hiện HĐLĐ”.

Việc quy định về việc phải báo trước đối với NLĐ khi muốn nghỉ việc như trên là hợp lý xuất phát từ lợi ích kinh tế của NSDLĐ. Bên cạnh việc bảo vệ NLĐ, pháp luật lao động cũng không thể “bỏ qua” lợi ích hợp pháp của NSDLĐ. Việc NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không báo trước hoặc báo trước nhưng không đúng thời hạn theo quy định của pháp luật làm cho NSDLĐ không có thời gian chuẩn bị trước, họ sẽ gặp khó khăn trong việc tìm NLĐ thay thế.

Về quyền lợi của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật.

Khi người lao động đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo đúng quy định tại Khoản 9 Điều 36 BLLĐ 2012 hay cụ thể thuộc một trong các trường hợp quy định tại Điều 37 BLLĐ 2012 mà NLĐ đã làm việc thường xuyên trong doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức đủ 12 tháng trở lên, NSDLĐ có trách nhiệm trả trợ cấp thôi việc cho NLĐ, cứ mỗi năm làm việc là nửa tháng lương, cộng với phụ cấp lương (nếu có) theo quy định ở Điều 48 BLLĐ 2012.

Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian NLĐ đã làm việc thực tế cho NSDLĐ trừ đi thời gian NLĐ đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội và thời gian làm việc đã được NSDLĐ trả trợ cấp thôi việc. Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian đã làm việc theo các bản hợp đồng đã giao kết (kể cả hợp đồng giao kết bằng miệng) mà NLĐ thực tế đã làm việc cho NSDLĐ đó.

Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân theo HĐLĐ của 06 tháng liền kề trước khi NLĐ thôi việc.

Trong thời hạn 07 ngày, kể từ ngày HĐLĐ chấm dứt, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ, *các khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên;*

Trong một số trường hợp đặc biệt như gặp sự kiện bất khả kháng hoặc hai bên muốn thương lượng kéo dài thời gian, thì thời hạn thực hiện trách nhiệm pháp lý có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày. *Người sử dụng lao động* ghi lý do chấm dứt HĐLĐ vào sổ lao động và có trách nhiệm trả lại sổ cho NLĐ. Ngoài các quy định trong sổ lao động, NSDLĐ không được nhận xét thêm điều gì trở ngại cho NLĐ tìm việc làm mới.

Đối với riêng trường hợp NLĐ là người giúp việc gia đình theo quy định tại Điều 13 Nghị định 27/2014/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành một số điều của BLLĐ về lao động là người giúp việc gia đình thì khi NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo Điều 11 Nghị định này thì NSDLĐ có nghĩa vụ trả trợ cấp thôi việc cho NLĐ theo quy định tại Điều 48 của BLLĐ 2012 và trong thời hạn 10 ngày NSDLĐ có trách nhiệm thông báo với UBND xã, phường, thị trấn nơi NLĐ làm việc (Khoản 3 Điều 13 Nghị định 27/2014/NĐ-CP).

2.1.2. Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

Hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ đúng luật là khi đáp ứng đủ các điều kiện về căn cứ đơn phương, thời hạn báo trước và thủ tục theo quy định của pháp luật. Còn hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái luật của NLĐ được quy định tại Điều 41, BLLĐ 2012: *“Đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật là các trường hợp chấm dứt HĐLĐ không đúng quy định tại các Điều 37, 38 và 39 của Bộ luật này”*. Căn cứ vào nguyên nhân dẫn đến trường hợp NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái luật có thể phân tích ở hai trường hợp:

Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật nội dung (căn cứ).

Xuất phát từ quan điểm khi các bên giao kết HĐLĐ có xác định thời hạn với nhau thì cũng có nghĩa là họ đã dự liệu trước thời hạn nhất định của hợp đồng và mỗi bên đều tự nguyện cam kết thực hiện hợp đồng đó cho đến khi hết

thời hạn. Về nguyên tắc, đối với loại HĐLĐ có xác định thời hạn thì NLĐ không được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn mà chỉ trong trường hợp nhất định có căn cứ hợp pháp thì họ mới có quyền thực hiện quyền này.

Trường hợp NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ không có căn cứ hay nói cách khác là vi phạm những lý do chấm dứt theo quy định tại Khoản 1, Điều 37, BLLĐ 2012. Tuy nhiên, BLLĐ 2012 cho phép NLĐ làm theo HĐLĐ không xác định thời hạn được tự do đơn phương chấm dứt HĐLĐ (Khoản 3, Điều 37, BLLĐ 2012). Vì vậy NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái luật không đúng lý do (nội dung) chỉ đặt ra đối với HĐLĐ xác định thời hạn. Đây là trường hợp NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật rất nghiêm trọng và thực tế loại vi phạm này diễn ra rất phổ biến.

Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm các điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong HĐLĐ (Điều a Khoản 1, Điều 37, BLLĐ 2012).

Nếu những thỏa thuận trong hợp đồng về công việc, địa điểm và các điều kiện khác liên quan đến việc làm không được NSDLĐ thực hiện đúng thì NLĐ có quyền chấm dứt HĐLĐ. Nhưng trên thực tế nhiều trường hợp NSDLĐ đã bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc và bảo đảm được các điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng nhưng NLĐ vẫn đơn phương chấm dứt HĐLĐ với lý do là không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm các điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng thì khi đó NLĐ đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

Không được trả công đầy đủ hoặc trả công không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong HĐLĐ (Điều b, Khoản 1, Điều 37, BLLĐ 2012).

Nếu người lao động được trả công đầy đủ, đúng thời hạn đã thỏa thuận trong hợp đồng mà NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ với lý do là không được

trả công đầy đủ, đúng thời hạn đã thỏa thuận trong hợp đồng thì khi đó NLĐ đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

Bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động (Điểm c, Khoản 1, Điều 37 BLLĐ).

Khi người lao động bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động (NLĐ bị đánh đập, nhục mạ hoặc bị ép làm những công việc không phù hợp với giới tính, ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự) thì NLĐ có quyền chấm dứt HĐLĐ. Tuy nhiên, nếu NLĐ thực tế không bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động nhưng NLĐ vẫn đơn phương chấm dứt HĐLĐ với căn cứ là bị ngược đãi, cưỡng bức lao động thì NLĐ đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

Bản thân hoặc gia đình thật sự có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện HĐLĐ (Điểm d, Khoản 1, Điều 37 BLLĐ).

Trong trường hợp bản thân hoặc gia đình NLĐ không thật sự có hoàn cảnh khó khăn hoặc có nhưng vẫn có thể tiếp tục thực hiện hợp đồng mà NLĐ vẫn đơn phương chấm dứt HĐLĐ thì trong trường hợp này NLĐ đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

Được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở các cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy Nhà nước (Điểm đ, Khoản 1, Điều 37 BLLĐ).

Nếu người lao động không được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở các cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ nhưng vẫn lấy căn cứ này làm căn cứ để đơn phương chấm dứt HĐLĐ thì trường hợp này NLĐ đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

Người lao động là phụ nữ có thai phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền (Điểm e, Khoản 1 Điều 37 BLLĐ).

Người lao động là phụ nữ có thai mà nghỉ việc nếu công việc đó không ảnh hưởng đến thai nhi, nghỉ việc không theo chỉ định, không có giấy xác nhận của các cơ sở khám, chữa bệnh có thẩm quyền thì trường hợp này NLD đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật (Khoản 7, Điều 2, Luật khám bệnh, chữa bệnh 2009).

Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 90 ngày liên tục đối với người làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn và một phần tư thời hạn hợp đồng đối với người làm việc theo HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa được hồi phục (Điểm g, Khoản 1 Điều 37 BLLĐ).

Trong trường hợp này, đối với NLD làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 90 ngày liên tục mà khả năng lao động hồi phục được mà đơn phương chấm dứt HĐLĐ thì khi đó NLD đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật; còn đối với NLD làm việc theo HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng bị ốm đau, tai nạn đã điều trị một phần tư thời hạn hợp đồng mà khả năng lao động hồi phục được nhưng NLD lại đơn phương chấm dứt HĐLĐ thì NLD cũng đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

Có thể thấy pháp luật Việt Nam đã quy định tương đối cụ thể các căn cứ để NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ nhưng trên thực tế các trường hợp NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật về căn cứ còn diễn ra khá nhiều.

Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật vì phạm thời hạn báo trước (hình thức).

Pháp luật đã quy định NLD khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ phải tuân theo những trình tự, thủ tục nhất định, cụ thể là quy định về nghĩa vụ báo trước theo Khoản 2, Khoản 3, Điều 37, BLLĐ 2012. Nếu vi phạm nghĩa vụ này (không báo trước hoặc báo trước không đủ thời hạn quy định) thì đó bị coi là

đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái luật. Thời hạn báo trước được BLLĐ 2012 quy định khác nhau tùy thuộc vào căn cứ và loại hợp đồng (xác định thời hạn hay không xác định thời hạn). Theo đó, NLĐ đều phải báo trước trong mọi trường hợp với các thời gian dài ngắn khác nhau. Cụ thể: “Người lao động phải báo trước ít nhất là ba (03) ngày nếu NLĐ không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong HĐLĐ; Không được trả lương đầy đủ hoặc trả lương không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong HĐLĐ; Bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động... Báo trước ít nhất 30 ngày nếu là hợp đồng xác định thời hạn, ít nhất 03 ngày nếu là HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng chấm dứt hợp đồng vì một trong hai lý do: bản thân hoặc gia đình có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện HĐLĐ hoặc được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy nhà nước. Đối với NLĐ làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ, nhưng phải báo cho NSDLĐ biết trước ít nhất 45 ngày”... [25, Khoản 2 Điều 37].

Theo quy định của pháp luật, việc báo trước phải được thực hiện bằng văn bản và thời hạn báo trước được tính theo ngày làm việc của các doanh nghiệp. Việc NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không báo trước hoặc báo trước nhưng không đúng thời hạn theo quy định của pháp luật làm cho NSDLĐ không có thời gian chuẩn bị trước, họ sẽ gặp khó khăn trong việc tìm NLĐ thay thế. Vì thế, pháp luật quy định việc NLĐ vi phạm nghĩa vụ báo trước khi chấm dứt HĐLĐ cũng bị coi là chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Đây là trường hợp vi phạm nghĩa vụ phát sinh trực tiếp từ quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ, tuy nhiên nó không bao hàm sự vi phạm nghĩa vụ thực hiện HĐLĐ.

Hậu quả pháp lý khi người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Một trong những nguyên tắc chủ đạo trong quá trình xây dựng pháp luật lao động ở nước ta đó là bảo vệ NLD, đối tượng yếu thế trong quan hệ pháp luật lao động. Tuy nhiên, điều đó không có nghĩa là pháp luật dung túng cho những hành vi vi phạm pháp luật lao động của NLD vì sự bảo vệ NLD luôn phải đặt trong sự tương quan với lợi ích hợp pháp của NSDLĐ. Chính vì vậy, NLD cũng phải chịu trách nhiệm với những hành vi vi phạm của mình khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Những nghĩa vụ của NLD khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật được quy định tại Điều 43, BLLĐ 2012. Trong trường hợp NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật thì không được trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho NSDLĐ nửa tháng tiền lương theo HĐLĐ. Nếu vi phạm quy định về thời hạn báo trước theo quy định tại Khoản 2 và 3, Điều 37 BLLĐ 2012 thì phải bồi thường cho NSDLĐ một khoản tiền tương ứng với tiền lương của NLD trong những ngày không báo trước.

Trợ cấp thôi việc là khoản tiền mà NSDLĐ phải trả cho NLD khi chấm dứt HĐLĐ, nó mang ý nghĩa rất sâu sắc, đó là sự ghi nhận công sức đóng góp của NLD vào sự phát triển chung của tổ chức sử dụng lao động, đồng thời là khoản hỗ trợ cho NLD trong thời gian đầu sau khi chấm dứt HĐLĐ, đặc biệt là khi NLD chưa thể có một công việc mới sau đó. Xuất phát từ bản chất của hành vi chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật của NLD là sự đơn phương phá bỏ HĐLĐ không có căn cứ hợp pháp hay vi phạm về thủ tục chấm dứt hợp đồng. Đây là hậu quả bất lợi mà NLD phải gánh chịu khi hủy ngang hợp đồng. Cùng với việc mất trợ cấp thôi việc, NLD còn phải bồi thường cho NSDLĐ một khoản tiền. Quy định này đã tạo nên sự bình đẳng giữa NLD và NSDLĐ, và là trách nhiệm của NLD đối với NSDLĐ.

Ngoài ra, người lao động phải hoàn trả chi phí đào tạo cho NSDLĐ theo quy định tại Điều 62 BLLĐ 2012. Như vậy, việc bồi hoàn kinh phí đào tạo chỉ diễn ra nếu NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Việc bồi thường chi phí đào tạo chỉ có thể được yêu cầu nếu giữa hai bên có hợp đồng đào tạo với giới hạn nghĩa vụ làm việc của NLĐ được đưa đi đào tạo. Phí đào tạo được quy định tại Khoản 3 Điều 62 BLLĐ 2012 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 cho người học trong thời gian đi học. Trường hợp NLĐ 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 ở nước ngoài.

Có thể thấy, nếu so sánh với trách nhiệm của NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật thì khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, NLĐ không phải khôi phục lại quan hệ lao động đã bị phá vỡ. Nguyên nhân là do xuất phát từ bản chất của quan hệ lao động nên vị trí của hai bên chủ thể là không giống nhau. Trong quan hệ lao động, NLĐ phải chịu sự điều hành, quản lý của NSDLĐ, dễ dẫn tới sự bóc lột sức lao động từ phía NSDLĐ. Vì vậy, việc buộc NLĐ phải trở về làm việc với NSDLĐ là khó có thể thực thi vì nó không những không thể cải thiện được quan hệ xã hội cũ đã bị phá vỡ mà còn có thể gây ra những bất lợi cho NLĐ trong quá trình làm việc vì những mâu thuẫn giữa các bên đã trở nên gay gắt từ trước.

2.2. Đánh giá thực trạng quy định của pháp luật lao động Việt Nam về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động

2.2.1. Những mặt đạt được

Những quy định của pháp luật lao động về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ nhìn chung đã đáp ứng yêu cầu và đòi hỏi tất yếu của sự đổi mới,

phát triển mối quan hệ lao động và góp phần hoàn thiện hệ thống pháp luật của Việt Nam.

Thông qua các quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ, BLLĐ 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành đã đảm bảo được quyền của NLĐ đã được ghi nhận trong Hiến pháp, đã xác lập được quan hệ lao động phù hợp với yêu cầu của nền kinh tế thị trường thông qua sự thương lượng, thỏa thuận của các bên, dựa trên nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng và tôn trọng lợi ích của nhau, quyền của NLĐ phải gắn liền với lợi ích của NSDLĐ và ngược lại.

Các quy định của pháp luật lao động đã tạo hành lang pháp lý để NSDLĐ và NLĐ thực hiện tốt quyền và nghĩa vụ trong quan hệ lao động, tạo điều kiện cho mối quan hệ lao động được hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp, góp phần phát triển kinh tế - xã hội, ổn định việc làm và thu nhập của NLĐ. Bên cạnh đó, NSDLĐ đã có ý thức chấp hành pháp luật lao động và có cách nhìn đúng đắn hơn về nghĩa vụ của mình đối với NLĐ.

Đồng thời, giúp cho các cơ quan quản lý nhà nước về lao động thực hiện tốt vai trò và chức năng quản lý nhà nước, thực hiện việc hướng dẫn, kiểm tra, thanh tra việc thực hiện pháp luật lao động, là cơ sở để giải quyết tranh chấp lao động khi có phát sinh trong quan hệ lao động.

Bộ luật Lao động nói chung và những quy định về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nói riêng đã được đảm bảo đúng các yêu cầu và trình tự, thủ tục xây dựng ban hành văn bản quy phạm pháp luật. Việc xây dựng BLLĐ là sự pháp điển hóa dựa trên tổng kết kinh nghiệm lịch sử lao động và quản lý lao động của đất nước; tiếp thu các Điều ước, Công ước quốc tế mà nước ta đã phê chuẩn, các thông lệ quốc tế; tham khảo rộng rãi và tiếp thu có chọn lọc kinh nghiệm xây dựng pháp luật lao động của các quốc gia trên thế

giới. Theo đánh giá của Tổ chức lao động quốc tế, BLLĐ Việt Nam là Luật Lao động tiên bộ so với các quốc gia trong khu vực [27, trang 3].

2.2.2. Những hạn chế

- Về vấn đề ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động người lao động:

Ngược đãi và quấy rối tình dục người lao động là hành vi bị nghiêm cấm trong pháp luật lao động và được quy định rõ tại Khoản 2 Điều 8 và Khoản 1 Điều 183 BLLĐ 2012. Tại Điểm c Khoản 1 Điều 37 BLLĐ cũng quy định “Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn khi bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động” và Điều 11 Nghị định 05/2015/NĐ-CP cũng hướng dẫn cụ thể như sau: “Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động tại Điểm c, Khoản 1, Điều 37 của Bộ luật Lao động trong các trường hợp bị người sử dụng lao động đánh đập hoặc có lời nói, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự hoặc cưỡng bức lao động; bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc”.

Như vậy, pháp luật lao động không có quy định chi tiết về cưỡng bức lao động. Trong trường hợp này có thể hiểu rằng nếu NSDLĐ dùng vũ lực hoặc đe dọa dùng vũ lực hoặc sử dụng biện pháp khác cưỡng ép về tinh thần, tạo sự lệ thuộc để buộc NLĐ phải làm việc trái với ý muốn của họ thì có thể được xem là NLĐ đã bị cưỡng bức lao động và được chấm dứt hợp đồng lao động (ví dụ: do biết được quan hệ nam nữ bất chính của A với B nên người sử dụng Y đã buộc A phải làm việc thêm giờ liên tục mà không được hưởng lương, A buộc phải làm theo vì sợ Y tuyên bố về mối quan hệ bất chính của mình).

Về hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc, trên thực tế có rất nhiều câu hỏi được người lao động nữ đặt ra là thế nào mới được coi là quấy rối tình dục,

vì nó thường xảy ra nhanh và thoáng qua nên không thể lấy lại bằng chứng. Nếu người lao động nữ lấy được bằng chứng thì cũng chỉ là hi hữu. Và mức độ như thế nào? Những người có ý quấy rối tình dục ở đây Luật cũng không nêu rõ là ai? Cấp trên quản lý trực tiếp hay người lao động cùng làm việc chung? Có thể thấy, hành vi này phải được hiểu đó không chỉ là hành vi của người quản lý mà có thể là hành vi của những những người lao động khác cùng làm việc. Tuy nhiên, để chứng minh bị quấy rối tình dục trên thực tế là rất khó khăn, nhất là trong hoàn cảnh không có quy định cụ thể thế nào là quấy rối tình dục và khó khăn trong việc thu thập, cung cấp chứng cứ. Do đó, pháp luật cần phải có sự thay đổi, điều chỉnh về những quy định này để phù hợp hơn với thực tiễn.

- Về thời hạn báo trước: Theo quy định tại Điều a Khoản 2 Điều 37 BLLĐ 2012 về việc NLĐ phải đảm bảo báo trước cho NSDLĐ biết trước ít nhất 03 ngày làm việc khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong các trường hợp “Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động; Không được trả lương đầy đủ hoặc trả lương không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động; Bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động; Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 90 ngày liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn và một phần tư thời hạn hợp đồng đối với người làm việc theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa được hồi phục”.

Quy định này là chưa hợp lý, vì đây là trường hợp NSDLĐ vi phạm cam kết về những nội dung cơ bản nhất trong HĐLĐ. Có thể thấy rằng, khi NLĐ đã bị đánh đập, nhục mạ, chà đạp danh dự hoặc bị xâm hại tình dục, hay bị ép buộc làm những công việc không phù hợp giới tính, trái mong muốn, gây ảnh hưởng đến sức khỏe, danh dự mà NLĐ vẫn tiếp tục phải tiếp xúc, chịu sự

quản lý, kiểm tra, giám sát của NSDLĐ trong suốt 03 ngày tiếp theo, sau đó mới được chấm dứt HĐLĐ là không hợp lý. Chưa tính đến thời gian 03 ngày báo trước trùng ngày lễ, ngày nghỉ, Tết Nguyên đán... thì thực sự thời gian này sẽ rất dài vì luật quy định phải báo trước trong “03 ngày làm việc”.

Khoản 2 và 3 Điều 37 BLLĐ 2012 quy định: “Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 1 Điều này, người lao động phải báo cho người sử dụng lao động biết trước:

a) Ít nhất 3 ngày làm việc đối với các trường hợp quy định tại các điểm a, b, c và g khoản 1 Điều này;

b) Ít nhất 30 ngày nếu là hợp đồng lao động xác định thời hạn; ít nhất 03 ngày làm việc nếu là hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng đối với các trường hợp quy định tại điểm d và điểm đ khoản 1 Điều này;

c) Đối với trường hợp quy định tại điểm e khoản 1 Điều này thời hạn báo trước cho người sử dụng lao động được thực hiện theo thời hạn quy định tại Điều 156 của Bộ luật này.

Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, nhưng phải báo cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất 45 ngày, trừ trường hợp quy định tại Điều 156 của Bộ luật này”.

Có thể thấy, pháp luật lao động hiện hành không thống nhất về cách sử dụng “ngày” và “ngày làm việc” trong thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ. NLĐ mà đặc biệt là những lao động có tay nghề thấp, lao động phổ thông sẽ gặp bất lợi khi xác định đúng thời hạn này, rất khó để họ có thể hiểu chính xác như thế nào là ngày và như thế nào là ngày làm việc. Do đó, cần phải thống nhất cách sử dụng thời hạn báo trước này để đảm bảo tốt hơn quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ trong QHLD.

2.3. Thực tiễn về tình hình đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động và việc giải quyết quyền lợi, nghĩa vụ của người lao động

Tranh chấp lao động xảy ra nhiều trong thực tế, nhưng số vụ việc được đưa đến tòa là rất ít. Số lượng các vụ án lao động xảy ra chủ yếu ở các địa phương có nhiều cơ sở kinh tế công nghiệp như thành phố Hồ Chí Minh, Hà Nội, Đồng Nai, Bình Dương... Đối với các địa phương phía Bắc, tranh chấp lao động xảy ra tại các doanh nghiệp nhà nước chiếm phần lớn, còn các địa phương phía Nam thì chủ yếu là ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Về các loại tranh chấp, trong những năm qua tranh chấp xảy ra chủ yếu là những tranh chấp về HĐLĐ và tranh chấp về kỷ luật lao động. Trong những năm trở lại đây, phát sinh thêm một số loại tranh chấp như đòi tiền lương, thu nhập, bồi thường thiệt hại, bảo hiểm xã hội. Bên cạnh đó, tính chất của các tranh chấp ngày càng phức tạp, mâu thuẫn giữa các bên tranh chấp gay gắt, các đương sự khiếu kiện kéo dài. [35].

Trên thực tế, hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ không xác định thời hạn của NLĐ đang có xu hướng gia tăng và điều này đã làm ảnh hưởng rất lớn, thậm chí có thể gây thiệt hại nghiêm trọng đối với doanh nghiệp [36, 67]. Ngoài ra trên thực tế, dù NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật nhưng NSDLĐ không bao giờ khởi kiện chỉ vì lý do NLĐ không đáp ứng được yêu cầu về thời hạn báo trước hay lý do đơn phương chấm dứt HĐLĐ đơn thuần mà chỉ khi hành vi đơn phương đó gây thiệt hại lớn cho NSDLĐ. Trong thực tiễn xét xử các vụ án lao động về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ thường phổ biến về vụ án kiện đòi chi phí đào tạo, khi ký kết HĐLĐ, hai bên thỏa thuận NLĐ sẽ được doanh nghiệp cho đi đào tạo và sau khi đào tạo xong phải làm việc cho doanh nghiệp một khoảng thời gian nhất định. Nhưng sau khi đào tạo xong, NLĐ làm việc được một thời gian ngắn, chưa hết thời gian thỏa thuận thì họ thông báo sẽ chấm dứt HĐLĐ, NSDLĐ cho rằng NLĐ chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật và kiện ra tòa đòi bồi thường

chi phí đào tạo. Tình hình này không chỉ diễn ra ở Đà Nẵng mà còn diễn ra nhiều ở các tỉnh thành như TP. Hồ Chí Minh, Hà Nội, Cần Thơ, Vũng Tàu...

Theo Bản án lao động sơ thẩm số 86/2015/LĐ-ST ngày 14/5/2015 của Tòa án nhân dân quận Phú Nhuận, thành phố Hồ Chí Minh có nội dung: Ngày 01/7/2014, Công ty TNHH Cape Việt Nam và ông Đặng Văn Kiều ký kết HĐLĐ số 016/HĐLĐ/7/2014, theo đó ông Kiều làm việc với chức danh chuyên viên tư vấn cao cấp từ ngày 01/7/2014 đến 30/6/2015. Ngày 18/9/2014, công ty và ông Kiều ký hợp đồng đào tạo số HDDT-58206-FS/2014 cử ông Kiều tham gia khóa học với chi phí đào tạo là 33.000.000 đồng, ông Kiều cam kết làm việc cho công ty đến 02/4/2016. Ngày 13/11/2014, ông Kiều làm đơn xin nghỉ việc. Ngày 25/11/2014, công ty đã gửi thông báo đến ông Kiều về việc yêu cầu ông phải bồi thường chi phí đào tạo nếu ông đơn phương chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn. Ngày 18/12/2014, ông Kiều nghỉ việc. Ông Kiều cho rằng ông nghỉ việc là đúng vì công ty đã ra quyết định nghỉ việc theo đơn xin nghỉ việc của ông. Do vậy, khi HĐLĐ chấm dứt thì hợp đồng đào tạo đương nhiên hết hiệu lực. Đồng thời ông cho rằng, nội dung hợp đồng đào tạo là sai, việc ký kết hợp đồng có sự ép buộc và việc đào tạo là nghĩa vụ của công ty, do đó ông không có nghĩa vụ phải trả lại chi phí đào tạo. Tòa án nhân dân quận Phú Nhuận đã quyết định buộc ông Đặng Văn Kiều phải hoàn trả cho Công ty TNHH Cape Việt Nam chi phí đào tạo là 33.000.000 đồng ngay khi án có hiệu lực pháp luật.

Hay như vụ kiện trong đó Công ty Cổ phần Dịch vụ Hải Mã là nguyên đơn và ông Nguyễn Hoàng Chương (33 tuổi, kỹ sư) là bị đơn diễn ra vào năm 2015. “Theo hồ sơ vụ án, ngày 01/01/2007, ông Nguyễn Linh Nhân Đức, Chủ tịch Hội đồng quản trị Công ty Cổ phần Dịch vụ Hải Mã, ký “hợp đồng đào tạo” với ông Nguyễn Hoàng Chương. Theo hợp đồng, Công ty Hải Mã (bên A) sẽ đào tạo, huấn luyện cho ông Chương (bên B) bảo hành, sửa chữa, lắp

ráp, vận hành thiết bị khảo sát công trình ngầm điều khiển từ xa (Remotely Operated Vehicle - ROV) theo tiêu chuẩn nước ngoài. Mục đích của hợp đồng này là để “phục vụ cho nhu cầu hoạt động của bên A”. Và bên A sẽ “tài trợ” cho bên B số tiền 3,2 triệu đồng/tháng trong suốt quá trình đào tạo. Công ty Hải Mã cam kết sau tối thiểu là 5 năm và tối đa là 7 năm, học viên sẽ được công ty cấp chứng chỉ “supervior” (cấp cao nhất trong các cấp điều khiển ROV). Ngược lại, sau khi trở thành “supervior”, bên B phải làm việc cho bên A tối thiểu 5 năm. Trong trường hợp bên B đơn phương nghỉ việc trước thời hạn 5 năm hay vi phạm các quy định và bị bên A chấm dứt hợp đồng, thì phải bồi hoàn chi phí đào tạo và thiệt hại kinh tế cho bên A. Ngày 12/7/2013, ông Chương có thông báo chấm dứt hợp đồng lao động nhưng Công ty Hải Mã không đồng ý, còn ông Chương cương quyết nghỉ việc. Sau 45 ngày có thông báo, ngày 28/8/2013, ông Chương chính thức nghỉ việc. Ngày 01/10/2013, ông Nguyễn Linh Nhân Đức - người đại diện theo pháp luật của Công ty Hải Mã đã khởi kiện đòi ông Chương bồi thường chi phí đào tạo và thiệt hại kinh tế với số tiền 3.041.929.602 đồng gồm: 2.058.215.269 đồng chi phí đào tạo và 983.714.333 đồng tiền thu nhập của bị đơn từ công ty. Đồng thời, yêu cầu Tòa án áp dụng biện pháp cấm xuất cảnh đối với ông Chương (Trước khi mở phiên tòa, bên nguyên đơn đã rút phần đòi bồi thường về kinh tế, mà chỉ đòi bồi thường về chi phí đào tạo). Trình bày tại tòa, ông Chương cho rằng do chính Công ty Hải Mã vi phạm hợp đồng đào tạo (chuyển ông sang vị trí khác) nên ông chấm dứt, nhưng hội đồng xét xử không chấp nhận vì sau hợp đồng năm 2007, phía bị đơn đã tiếp tục ký hợp đồng vào các năm 2009 và 2012. Hội đồng xét xử đã không chấp nhận yêu cầu đòi bồi thường của Công ty Hải Mã đối với ông Chương suốt từ năm 2007 đến tháng 8/2013 vì từ tháng 11/2009 đến 3/2013, ông Chương bị Công ty Hải Mã điều chuyển sang vị trí khác mà không còn là “supervior”. Ngoài ra, tòa không chấp nhận

phía nguyên đơn tính thiết bị ROV Astrix vào chi phí đào tạo. Do đó, sau khi tính toán, trừ đi những chi phí này do phía nguyên đơn đưa vào, Tòa án chấp nhận một phần khởi kiện của nguyên đơn, buộc bị đơn phải trả cho Công ty Hải Mã số tiền 913.948.609 đồng tiền chi phí đào tạo” [44].

Có thể thấy, hợp đồng đào tạo đã được ký kết giữa hai bên, trên cơ sở tự do, tự nguyện, không trái với đạo đức xã hội, không trái với những gì mà pháp luật nghiêm cấm. Do đó, việc NSDLĐ chấp nhận bỏ ra chi phí và bố trí công việc đảm bảo thuận lợi để NLĐ được tham gia các lớp tập huấn, đào tạo để nâng cao tay nghề, chuyên môn thì đó là việc có lợi cho cả hai bên. Vì vậy, khi NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ thì việc phải bồi thường chi phí đào tạo cho NSDLĐ là phù hợp và công bằng.

Ngoài ra, để làm rõ hơn vấn đề liên quan đến thực tiễn giải quyết quyền lợi, nghĩa vụ của NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, luận văn còn đưa ra những số liệu cụ thể và phân tích về tình hình ký kết HĐLĐ, tình hình đơn phương chấm dứt HĐLĐ và xử lý về vấn đề đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ tại thành phố Đà Nẵng. Cụ thể như sau:

Theo số liệu thống kê của Sở Lao động, Thương binh và Xã hội thành phố Đà Nẵng, tính đến tháng 12/2016, trên địa bàn thành phố Đà Nẵng có 15.466 doanh nghiệp. Trong đó, có 70 doanh nghiệp nhà nước, 417 doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và 14.979 doanh nghiệp ngoài quốc doanh.

Do tiến trình đổi mới, cổ phần hóa, sắp xếp lại các doanh nghiệp nhà nước, sắp xếp lại lao động nên cơ cấu doanh nghiệp chia theo thành phần kinh tế có sự chuyển dịch theo hướng giảm dần doanh nghiệp nhà nước, tăng doanh nghiệp ngoài quốc doanh và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài; tỷ trọng doanh nghiệp trong khu vực nhà nước giảm từ 5,07% năm 2005 xuống còn 0,63% năm 2015, tỷ trọng doanh nghiệp trong khu vực có vốn đầu tư nước ngoài tăng từ 1,52% năm 2005 lên 1,79% năm 2015; và tỷ trọng doanh nghiệp trong khu vực ngoài quốc doanh tăng từ 93,41% năm 2005 lên 97,58%

năm 2015. Sự chuyển dịch cơ cấu doanh nghiệp này sẽ làm tăng quy mô và số lượng lao động làm việc trong khu vực có vốn đầu tư nước ngoài từ 21.245 người năm 2005 tăng lên 56.174 người năm 2015 và khu vực ngoài quốc doanh từ 75.900 người năm 2005 tăng lên 186.317 người năm 2015; giảm quy mô và số lượng lao động làm việc trong khu vực nhà nước từ 66.595 người năm 2005 giảm còn 49.174 người năm 2015.

Tính đến tháng 12/2016, số lao động làm việc trong các doanh nghiệp là 300.283 người, trong đó đã giao kết HĐLĐ là 294.998 người, đạt tỷ lệ 98,24% trong tổng số lao động làm việc trong các doanh nghiệp và 5.285 người lao động chưa thực hiện ký kết HĐLĐ, chiếm tỷ lệ 1,76% [30].

Tỷ lệ lao động làm việc trong các doanh nghiệp được ký kết hợp đồng lao động năm 2015 là 97,84%, tăng 12,64% so với năm 2005. Doanh nghiệp dân doanh chưa thực hiện tốt việc ký kết hợp đồng lao động với người lao động so với doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Doanh nghiệp nhà nước bình quân hằng năm tăng 47%/năm; doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tăng 1,05%, doanh nghiệp ngoài quốc doanh tăng 0,31% [31].

Theo thống kê của Phòng Quản lý Lao động - Ban Quản lý các Khu Công nghiệp và Chế xuất Đà Nẵng, tính đến cuối năm 2016, có hơn 76.493 công nhân đang làm việc tại 270 doanh nghiệp thuộc 06 khu công nghiệp trên địa bàn thành phố Đà Nẵng (KCN Liên Chiểu, KCN Hòa Khánh, KCN Hòa Khánh mở rộng, KCN Dịch vụ thủy sản Đà Nẵng, KCN Hòa Cầm và KCN Đà Nẵng); trong đó, khoảng 40.000 công nhân đang làm việc tại các doanh nghiệp nước ngoài.

Hầu hết các doanh nghiệp chỉ chú trọng tập trung cho sản xuất, rất ít quan tâm đến nhu cầu sinh hoạt, giải trí cho người lao động, chỉ có một số ít doanh nghiệp bố trí sân bóng chuyên, sân cầu lông cho CNLĐ; Việc nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho công nhân lao động ít được chú trọng, các

nội dung như cải thiện điều kiện việc làm, chăm sóc sức khoẻ và tổ chức các hoạt động vui chơi giải trí cho công nhân chưa được đầu tư nhiều. Cơ sở vật chất phục vụ cho các hoạt động văn hoá, văn nghệ, thể thao của công nhân lao động chưa có gì nhiều, điều kiện bố trí thời gian để công nhân tham gia tham gia vui chơi, giải trí còn rất hạn chế, chỉ có một số ít doanh nghiệp tổ chức hội thao nội bộ, tổ chức các trò chơi, sinh hoạt văn nghệ vào các ngày kỷ niệm thành lập doanh nghiệp, ngày lễ, cuối năm... nhưng rất hạn hữu. Người sử dụng lao động chưa dành thời gian để tổ chức các hoạt động xây dựng đời sống văn hoá tinh thần cho công nhân lao động trong các doanh nghiệp như phổ biến, tuyên truyền chính sách của Đảng, pháp luật của nhà nước, giáo dục truyền thống, tổ chức giao lưu văn hoá, nâng cao trí lực, thể lực chưa được chú trọng.

Thu nhập và điều kiện làm việc của công nhân lao động còn nhiều khó khăn, nhìn chung tiền lương bình quân của công nhân tại các doanh nghiệp khu công nghiệp có tăng so với năm trước đây, tuy nhiên so với cường độ lao động cùng với sự tăng nhanh của giá cả dịch vụ trên thị trường nên đời sống của công nhân lao động, nhất là công nhân trực tiếp sản xuất vẫn còn gặp nhiều khó khăn. Trong khi đó tại các doanh nghiệp đang diễn ra tình trạng chênh lệch rất lớn giữa thu nhập của cán bộ quản lý với thu nhập của công nhân trực tiếp sản xuất.

Do phần lớn các công nhân làm việc tại các khu công nghiệp là những lao động có tay nghề thấp, đa phần các công nhân cũng ít gắn bó với doanh nghiệp vì chưa được quan tâm đến đời sống vật chất tinh thần chính đáng, thường xuyên chuyển chỗ làm việc từ công ty này sang công ty khác, khi thấy mức lương cao hơn, điều này dẫn đến tình trạng thiếu lao động ở những doanh nghiệp nhỏ, làm ảnh hưởng đến sản xuất của doanh nghiệp. Cùng với sự nhận thức cũng như hiểu biết về pháp luật lao động còn hạn chế, thêm vào đó không được NLD thông tin, tuyên truyền về các quyền lợi, nghĩa vụ của

mình, do đó, tình trạng NLD vi phạm về quy định đơn phương chấm dứt HĐLĐ là khá phổ biến, các công nhân thường bỏ ngang công việc mà không báo trước cho NSDLĐ được biết. Tuy nhiên, do không làm ảnh hưởng lớn đến sản xuất cũng như do hầu hết trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật là lao động tay nghề thấp nên NSDLĐ thường chỉ đăng tuyển lao động mới mà không kiện đòi bồi thường, yêu cầu NLD phải gánh chịu những hậu quả pháp lý mà pháp luật đã quy định.

Theo thống kê của Tòa án nhân dân thành phố Đà Nẵng, về loại vụ án xử lý kỷ luật sa thải, đơn phương chấm dứt HĐLĐ, năm 2014 thành phố tiếp nhận 24 vụ trong đó chỉ xét xử 06 vụ còn lại là đình chỉ và công nhận sự thỏa thuận của đương sự; năm 2015 là cao nhất với số lượng 49 vụ, trong đó xét xử 02 vụ và công nhận sự thỏa thuận của đương sự là 39 vụ; năm 2016 số lượng vụ tiếp nhận chỉ có 07 vụ trong đó xét xử 05 vụ, đình chỉ và công nhận sự thỏa thuận của đương sự là 02 vụ. Tuy không có số liệu thống kê về tình hình giải quyết tranh chấp khi NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, nhưng qua trao đổi với các cán bộ Tòa án của thành phố thì hầu như trên địa bàn thành phố, không có vụ án nào liên quan đến việc NSDLĐ khởi kiện NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ do vi phạm về thời hạn báo trước hay lý do chấm dứt HĐLĐ. Chủ yếu các vụ án liên quan đến vấn đề đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLD và các vụ kiện đòi bồi thường chi phí đào tạo khi NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ vi phạm các thỏa thuận, hợp đồng đào tạo, bồi dưỡng với NSDLĐ. Điển hình trong việc này trên địa bàn thành phố là các vụ kiện do Trung tâm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao - đơn vị được UBND thành phố ủy quyền kiện các học viên đề án vi phạm hợp đồng đào tạo ký kết với UBND thành phố.

Từ năm 2005, Đà Nẵng đã triển khai hai chương trình lớn là “Dự án hỗ trợ đào tạo bậc đại học tại các cơ sở giáo dục trong nước và nước ngoài bằng ngân sách Nhà nước dành cho học sinh các trường trung học phổ thông trên

địa bàn TP Đà Nẵng” (Đề án 47) và “Đề án đào tạo 100 thạc sĩ, tiến sĩ tại các cơ sở nước ngoài” (Đề án 393). Trước khi cử đi học, mỗi học viên phải ký kết với thành phố mà đại diện là Trung tâm Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao Đà Nẵng một Hợp đồng đào tạo, theo đó thành phố cam kết chi trả 100% chi phí học tập và một số chi phí khác cho học viên và học viên có nghĩa vụ sau khi hoàn thành khóa học phải trở về và làm việc theo sự phân công của cấp có thẩm quyền của thành phố tại các cơ quan quản lý nhà nước hay các đơn vị sự nghiệp của thành phố trong một khoảng thời gian nhất định tùy vào bậc học, nếu vi phạm hợp đồng, học viên phải đền bù một khoản tiền bồi thường vi phạm hợp đồng cho thành phố.

Tuy nhiên, vì những lý do khác nhau, có học viên sang nước ngoài được công ty ở đó trả lương cao hơn, hay lập gia đình ở nước ngoài rồi vịn lý do không về, hay có học viên do môi trường làm việc nhà nước bị gò bó, lương thấp nên nghỉ việc bỏ sang công ty nước ngoài làm... Theo Trung tâm Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao Đà Nẵng, trường hợp học viên vi phạm xuất hiện từ năm 2012, Trung tâm nhiều lần có văn bản động viên học viên và gia đình thực hiện việc bồi hoàn kinh phí nhưng không thành công. Tính đến tháng 6/2017, có 113 trường hợp học viên xin ra khỏi Đề án, không tiếp tục thực hiện hợp đồng đào tạo, đơn phương chấm dứt HĐLĐ đang ký kết tại đơn vị công tác. Trung tâm Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đã tiến hành khởi kiện lên Tòa án nhân dân các cấp 27 vụ, với 12 bản án được tuyên có hiệu lực (09 học viên đã hoàn thành việc bồi hoàn trong quá trình khởi kiện, 08 học viên đang trong quá trình thi hành án) 10 trường hợp đang trong quá trình xét xử sơ thẩm. Đến cuối tháng 6/2017, tổng kinh phí phải thu hồi là hơn 111 tỷ đồng, trong đó đã thu hồi được gần 59 tỷ đồng và còn phải thu hồi hơn 52 tỷ đồng [33].

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

Từ những phân tích trên có thể thấy pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ là khá cụ thể và rõ ràng, pháp luật lao động hiện hành đã thiết lập khung pháp lý cho NLĐ được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của mình cũng như việc giải quyết quyền lợi, nghĩa vụ khi NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật...

Bên cạnh những ưu điểm, những mặt đạt đạt được, những quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ vẫn còn nhiều bất cập cần phải chỉnh sửa và hoàn thiện, thực trạng đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ là tổng hợp của nhiều yếu tố chủ quan và khách quan. Vì vậy, những giải pháp cho thực trạng nêu trên phải là những giải pháp mang tính tổng hợp và đồng bộ như giải pháp về hoàn thiện pháp luật và những giải pháp để đưa pháp luật lao động vào trong thực tế cuộc sống.

CHƯƠNG 3

HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

3.1. Vấn đề cấp thiết phải hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động

Trong hệ thống pháp luật lao động của nước ta, sau Hiến pháp, BLLĐ giữ vị trí rất quan trọng điều chỉnh một lĩnh vực rộng lớn các quan hệ lao động có tính kinh tế - xã hội sâu rộng, tác động tất cả các thành phần kinh tế, mọi doanh nghiệp, các tổ chức, cơ sở sản xuất kinh doanh dịch vụ và người lao động. Các quy định trong BLLĐ đã tạo hành lang pháp lý để NSDLĐ và NLĐ thực hiện tốt các quyền và nghĩa vụ của mình trong quan hệ lao động, tạo điều kiện cho mối quan hệ lao động được hài hòa, ổn định và tiến bộ, góp phần phát triển kinh tế - xã hội, ổn định việc làm và thu nhập của NLĐ.

Như đã phân tích ở Chương 2, các quy định về chấm dứt HĐLĐ của NLĐ còn nhiều bất cập, chưa phù hợp với thực tế, do đó việc thực thi pháp luật trên thực tế hiệu quả vẫn không cao. Bên cạnh tính minh bạch của pháp luật lao động thì vẫn còn một số vấn đề liên quan đến vấn đề đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ chưa có sự hướng dẫn, quy định cụ thể.

Việc hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ sẽ đảm bảo quyền bình đẳng giữa NLĐ và NSDLĐ và đảm bảo được các quyền của NLĐ đã được ghi nhận trong Hiến pháp của nước ta và pháp luật lao động.

Quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ thể hiện quyền tự do có việc làm của NLĐ, được ghi nhận trong pháp luật lao động. Tuy nhiên, quyền này khi được NLĐ sử dụng trái pháp luật hay còn gọi là đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật thì nó không chỉ ảnh hưởng đến bản thân NLĐ mà còn ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh của NSDLĐ và ảnh hưởng

đến nhà nước và xã hội. Do đó, việc phải hoàn thiện và nâng cao hiệu quả áp dụng, hạn chế các trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật của NLĐ là cần thiết.

Hợp đồng lao động là hình thức pháp lý cơ bản và chủ yếu để xác lập QHLD, từ đó làm phát sinh các quyền và nghĩa vụ của các bên tham gia quan hệ. Hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ là điều cần thiết để từ đó giúp bảo vệ tốt hơn quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ cũng như của NSDLĐ đặc biệt là khi có tranh chấp phát sinh, bên cạnh đó cũng giúp hạn chế việc xảy ra các tranh chấp khi NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

Ngoài ra, thực hiện chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ theo Nghị Quyết số 27/NQ-CP ngày 21/02/2017 về Chương trình hành động của Chính phủ nhằm thực hiện kế hoạch tái cơ cấu nền kinh tế giai đoạn 2016-2020, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội đã nghiên cứu và soạn thảo Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của BLLĐ 2012, hiện đã dự thảo sửa đổi lần thứ hai và đã hoàn thành việc lấy ý kiến rộng rãi toàn dân và Bộ đang tổng hợp, sửa đổi, bổ sung và dự kiến trình Quốc hội vào cuối năm 2017. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội cũng nhận định: “Việc sửa đổi Bộ luật Lao động nhằm đảm bảo sự thống nhất, phù hợp với một số Luật mới ban hành gần đây như: Luật Hình sự 2015, Luật Doanh nghiệp 2015, Luật Đầu tư 2015, Luật Tổ tụng dân sự 2015 và các Luật chuyên ngành tách ra từ nội dung của Bộ Luật lao động (như: Luật Việc làm 2013, Luật Giáo dục nghề nghiệp 2014, Luật Bảo hiểm xã hội 2014, Luật an toàn - vệ sinh lao động 2015).

Là một quốc gia thành viên của Tổ chức lao động Quốc tế (ILO), Việt Nam có nghĩa vụ tôn trọng và thực hiện các tiêu chuẩn lao động quốc tế quy định trong các Công ước của ILO. Do đó, việc tiếp tục nội luật hóa các tiêu

chuẩn lao động quốc tế của ILO vào pháp luật lao động Việt Nam là một yêu cầu cần thiết.

Bên cạnh đó, trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế, các Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới mà Việt Nam tham gia gần đây yêu cầu các quốc gia thành viên phải tuân thủ theo các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản của ILO nên cần sửa đổi bổ sung Bộ luật Lao động và các văn bản quy định chi tiết để đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế”.[28]

Vì vậy, có thể thấy việc sửa đổi, bổ sung quy định của BLLĐ hiện hành nhằm tạo hành lang pháp lý thông thoáng hơn, cho phía doanh nghiệp và người lao động 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 là cần thiết.

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

Từ những bất cập và hạn chế trên tôi mạnh dạn đề xuất những kiến nghị sau để hoàn thiện hơn BLLĐ 2012, cụ thể như sau:

3.2.1. Phương hướng hoàn thiện Bộ Luật lao động 2012

Thứ nhất, việc sửa đổi, bổ sung BLLĐ cần thể chế hoá các chủ trương cải cách tư pháp trong các Nghị quyết, văn kiện của Đảng, đặc biệt là Nghị quyết số 49-NQ/TW ngày 02/6/2005 “Về chiến lược cải cách tư pháp đến năm 2020”.

Thứ hai, cụ thể hóa các quy định của Hiến pháp năm 2013 về quyền công dân, quyền con người; thực sự có tính khả thi, dân chủ, công khai, công bằng, thuận lợi cho người tham gia tố tụng.

Thứ ba, việc sửa đổi, bổ sung BLLĐ 2012 phải được tiến hành trên cơ sở tổng kết thực tiễn thi hành các quy định của Bộ Luật lao động nhằm kế thừa những quy định còn phù hợp, khắc phục những vướng mắc, bất cập; đồng

thời, tham khảo có chọn lọc kinh nghiệm của các quốc gia trên thế giới, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế.

Thứ tư, bảo đảm tính thống nhất của hệ thống pháp luật, phù hợp với các luật mới được Quốc hội ban hành; bảo đảm các quy định của BLLĐ không làm cản trở việc thực hiện điều ước quốc tế mà Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên.

Thứ năm, việc sửa đổi BLLĐ về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ phải đảm bảo sự tương thích giữa quyền của NLĐ và lợi ích của NSDLĐ. Về mặt địa vị pháp lý, các bên trong quan hệ lao động là bình đẳng, HĐLĐ được giao kết trên cơ sở tự nguyện, tự do thỏa thuận. Tuy nhiên, QHLD là loại quan hệ pháp luật đặc thù, bởi vì NLĐ luôn phụ thuộc vào NSDLĐ về mặt kinh tế. Do đó, bảo vệ NLĐ là nguyên tắc xuyên suốt và cơ bản trong pháp luật lao động. Tuy nhiên, nếu quá bảo vệ NLĐ thì sẽ ảnh hưởng đến NSDLĐ, NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ nhưng việc thực thi quyền đó phải đảm bảo không được ảnh hưởng xấu đến hoạt động kinh doanh của NSDLĐ. Do đó, cần phải có sự dung hòa giữa quyền của NLĐ và quyền lợi của NSDLĐ.

3.2.2. Về lý do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động

Nhằm đáp ứng với những bất cập trong chính sách về lao động trong thời gian qua, Chính phủ đã xây dựng dự thảo lần 2 Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động năm 2017 để trình Quốc hội trong đó quy định về Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động. Hai phương án của Điều 35 về Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động đang được Chính phủ đưa ra lấy ý kiến nhân dân đó là:

Phương án 1: Giữ nguyên như hiện hành, tức là người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhưng phải thông báo lý do và phải báo trước thời hạn.

“Điều 35. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động.

1. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn, hợp đồng lao động theo mùa vụ có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn trong những trường hợp sau đây:

a) Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động;

b) Không được trả lương đầy đủ hoặc trả lương không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động;

c) Bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động;

d) Bản thân hoặc gia đình có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động;

đ) Được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy nhà nước;

e) Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền;

g) Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 90 ngày liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn và một phần tư thời hạn hợp đồng đối với người làm việc theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa được hồi phục.

2. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 1 Điều này, người lao động phải báo cho người sử dụng lao động biết trước:

a) Ít nhất 3 ngày làm việc đối với các trường hợp quy định tại các điểm a, b, c và g khoản 1 Điều này;

b) Ít nhất 30 ngày nếu là hợp đồng lao động xác định thời hạn; ít nhất 05 ngày làm việc nếu là hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc

nhất định có thời hạn dưới 12 tháng đối với các trường hợp quy định tại điểm d và điểm đ khoản 1 Điều này;

c) Đối với trường hợp quy định tại điểm e khoản 1 Điều này thời hạn báo trước cho người sử dụng lao động được thực hiện theo thời hạn quy định tại Điều 156 của Bộ luật này.

3. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, nhưng phải báo cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất 45 ngày, trừ trường hợp quy định tại Điều 117 của Bộ luật này."

Phương án 2: Người lao động có quyền chấm dứt hợp đồng lao động bất kể lúc nào, không vì lý do gì mà chỉ cần thời hạn báo trước:

" Điều 37. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động

1. Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động bất cứ thời điểm nào với điều kiện phải báo trước:

a) ít nhất 45 ngày đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn;

b) ít nhất 30 ngày đối với người lao động làm việc theo hợp đồng xác định thời hạn;

c) ít nhất 05 ngày làm việc đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động theo mùa vụ.

2. Người lao động không cần báo trước theo quy định tại khoản 1 Điều này trong những trường hợp sau:

a) Người lao động không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc đã thống nhất giữa các bên;

b) Người lao động không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn như đã thống nhất giữa các bên;

c) Người lao động bị ngược đãi, quấy rối tình dục hoặc cưỡng bức lao động.

d) Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền."

Tác giả luận văn đồng ý với phương án thứ hai, tức là NLĐ có quyền chấm dứt hợp đồng lao động bất kể lúc nào, không vì lý do gì mà chỉ cần đáp ứng đúng thời hạn báo trước vì những lý do sau:

Trên thực tế, người lao động làm việc theo loại hình HĐLĐ nào thì bản chất cũng như nhau, đều phải thực hiện tốt các công việc được giao, thực hiện đúng hợp đồng đã giao kết. Hợp đồng lao động không xác định thời hạn là bước chuyển tiếp của HĐLĐ có xác định thời hạn đã ký trước đó. Do vậy, việc đưa ra lý do để NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ là không phù hợp với thực tế.

Mặt khác, với quy định hiện hành, nếu NLĐ muốn nghỉ việc ở nơi đang làm để tìm một cơ hội làm việc nơi khác tốt hơn nhưng nếu không được NSDLĐ thông cảm và tạo điều kiện thì sẽ tìm cách gây khó khăn, cho rằng lý do nghỉ việc của NLĐ nêu ra là không chính đáng. Nếu cố tình nghỉ việc khi chưa có sự đồng ý của NSDLĐ thì sẽ bị NSDLĐ khởi kiện ra tòa hoặc phải bồi thường do vi phạm pháp luật lao động vì lý do đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Điều này cản trở rất lớn đến cơ hội nghề nghiệp cũng như những rắc rối pháp lý mà NLĐ có thể sẽ gặp phải trong tương lai.

Bên cạnh đó, NSDLĐ là người có lợi thế hơn rất nhiều so với NLĐ nên họ có thể dễ dàng tuyển dụng lao động mới. Tuy nhiên, cũng cần phải có chế tài cho người lao động khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ dù không cần phải nêu lý do nhưng vẫn phải báo trước thời hạn chấm dứt cho NSDLĐ có phương án tuyển dụng người khác thay thế. Ngoài ra, nếu việc vi phạm thời

hạn báo trước này của NLĐ gây ảnh hưởng lớn đến hoạt động của doanh nghiệp mà doanh nghiệp chứng minh được thì NLĐ đó phải bồi thường.

Vì vậy, quy định bất cứ khi nào NLĐ cảm thấy không hài lòng với việc làm hiện tại hoặc tìm kiếm được việc làm tốt hơn ở doanh nghiệp khác thì họ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần có lý do, chỉ cần báo trước cho NSDLĐ trong một khoảng thời gian nhất định tùy theo từng loại việc, từng vị trí để đảm bảo cho việc bàn giao, chuyển giao công việc cho người tiếp nhận mới là phù hợp.

3.2.3. Về thời gian báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động

Pháp luật lao động hiện hành cũng như dự thảo sửa đổi BLLĐ 2012 lần thứ hai đều quy định về thời hạn báo trước của NLĐ khi muốn đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NSDLĐ như sau: “ít nhất 45 ngày đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn; ít nhất 30 ngày đối với người lao động làm việc theo hợp đồng xác định thời hạn; ít nhất 05 ngày làm việc đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động theo mùa vụ”.

Pháp luật quy định NLĐ khi muốn nghỉ việc phải báo trước một thời hạn nhất định để doanh nghiệp biết, chủ động trong việc tìm kiếm lao động thay thế. Tuy nhiên, trên thực tế tại đơn vị công tác của tác giả hay những cơ quan quản lý nhà nước khác và qua khảo sát tại một số Doanh nghiệp thì hầu như dù NLĐ có vi phạm thời hạn báo trước thì NSDLĐ cũng không yêu cầu phải bồi thường hay kiện ra tòa. Thông thường, một khi NLĐ đã trình đơn xin nghỉ việc thì NSDLĐ cũng không còn quan tâm, không còn “mặn mà” đối với người đó nữa, cũng chỉ yêu cầu hoàn thành công việc được giao và bàn giao đúng quy định, ngoại trừ các trường hợp NLĐ đó là lao động “tốt”, giữ vai trò quan trọng nào đó với NSDLĐ.

Có thể thấy, thời hạn báo trước của NLĐ làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn và HĐLĐ xác định thời hạn khi muốn nghỉ việc là quá dài, gây ảnh hưởng không nhỏ đến việc tiếp nhận công việc mới của NLĐ. Tất cả NSDLĐ khi tuyển dụng đều mong muốn NLĐ có thể đi làm ngay hoặc đi làm sau nhưng chỉ trong một thời gian ngắn sau khi được trúng tuyển chứ không phải sau 01 tháng hay là gần 02 tháng sau khi được tuyển dụng bởi vì khi thật sự cần thì NSDLĐ mới thực hiện việc tuyển dụng.

Do đó, tác giả Luận văn đề xuất cắt giảm thời gian báo trước này, theo đó đối với HĐLĐ không xác định thời hạn đề xuất thời gian báo trước là “30 ngày” và HĐLĐ làm việc theo hợp đồng xác định thời hạn thì thời hạn báo trước là “15 ngày”. Tuy nhiên, cũng cần phải quy định rõ các ngày quốc lễ, ngày tết dương lịch và âm lịch không được tính vào thời hạn báo trước này để đảm bảo quyền lợi cho NSDLĐ.

3.2.4. Về hậu quả pháp lý khi người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật

Theo như dự thảo lần 2 Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động năm 2017 thì hậu quả pháp lý của việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ được quy định như sau:

“Điều 41. Nghĩa vụ của người lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

1. Phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.

2. Nếu vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho người sử dụng lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động của người lao động trong những ngày không báo trước”.

Trường hợp lựa chọn phương án thứ 2 - NLĐ có quyền chấm dứt hợp đồng lao động bất kể lúc nào, không vì lý do gì mà chỉ cần thời hạn báo trước

thì quy định trên là không phù hợp vì đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật ở đây là vi phạm về thời hạn báo trước chứ không phải phân chia ra hai điều khoản như trong dự thảo.

Tác giả Luận văn đề xuất sửa đổi lại như sau: “Nghĩa vụ của người lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: Phải bồi thường cho người sử dụng lao động 01 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động”. Việc đề xuất tăng mức tiền bồi thường cho NSDLĐ khi NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật là vì, theo phương án hai thì NLĐ có quyền đơn phương mà không cần bất cứ lý do gì, NLĐ chỉ cần phải báo trước đúng thời gian quy định để NSDLĐ tìm kiếm lao động khác phù hợp và hoàn thành công việc, bàn giao trước khi nghỉ. Do đó, nếu vi phạm thời hạn này thì NLĐ phải chịu một hậu quả pháp lý phù hợp cho sự vô trách nhiệm của mình đối với NSDLĐ.

3.2.5. Về hình thức biểu lộ ý chí của việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động

Luật sửa đổi một số điều của Bộ luật lao động 2017 cần phải bổ sung và quy định rõ “Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động bất cứ thời điểm nào với điều kiện phải báo trước bằng văn bản cho người sử dụng lao động biết”. Việc quy định này sẽ góp phần hạn chế tranh chấp lao động có thể phát sinh giữa các bên và là cơ sở pháp lý cho tòa án khi giải quyết các vụ việc liên quan đến chấm dứt HĐLĐ.

3.3. Một số biện pháp nhằm hạn chế đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật của người lao động

Qua quá trình nghiên cứu pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ và thực tiễn áp dụng cho thấy tình trạng đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật diễn ra còn phổ biến. Điều đó đặt ra việc phải hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ, đồng thời cũng phải đặt ra

vấn đề đưa ra các giải pháp để hạn chế việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật của NLĐ. Theo tác giả, để hạn chế việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật của NLĐ cần phải:

- Đẩy mạnh công tác thông tin, tuyên truyền, giáo dục pháp luật nhằm nâng cao hơn nữa nhận thức của doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân về quyền và trách nhiệm trong việc chấp hành pháp luật lao động, đặc biệt là nâng cao ý thức pháp luật lao động, nghĩa vụ và trách nhiệm của NLĐ trong quan hệ pháp luật lao động. Để pháp luật lao động thực sự đi vào cuộc sống thì vai trò của công tác thông tin, tuyên truyền rất quan trọng. Qua tìm hiểu có thể thấy tình trạng đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật của NLĐ là do nhiều nguyên nhân nhưng nguyên nhân lớn và chiếm phần đa số là do sự thiếu hiểu biết về pháp luật lao động của NLĐ nhất là những lao động tay nghề thấp. Việc tuyên truyền có thể thông qua tổ chức Công đoàn, qua các kênh thông tin khác như các lớp tập huấn, các buổi tư vấn tại chỗ hay như trên các phương tiện thông tin đại chúng...

- Nâng cao năng lực của các cơ quan quản lý nhà nước, các tổ chức đoàn thể có liên quan đến công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật.

- Nâng cao vai trò của tổ chức Công đoàn, đặc biệt là tổ chức Công đoàn trong các doanh nghiệp. Trong cơ chế ba bên, tổ chức Công đoàn đóng vai trò là cầu nối giữa NLĐ với NSDLĐ và Nhà nước, là người đại diện và bảo vệ các quyền và lợi ích chính đáng của NLĐ, có trách nhiệm cùng với Nhà nước giải quyết việc làm, cải thiện đời sống vật chất và tinh thần cho NLĐ. Tuy nhiên, thực tế cho thấy, tổ chức Công đoàn vẫn chưa phát huy được hết vai trò của mình, đặc biệt là tổ chức Công đoàn trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh, NLĐ chưa nhận thức được vai trò của tổ chức Công đoàn, Công đoàn chưa thực sự trở thành chỗ dựa tin cậy đối với NLĐ. Do đó, tổ chức Công đoàn cần phải quan tâm, chú trọng đến công tác tuyên truyền, giáo dục pháp

luật cho NLĐ vì một trong những nguyên nhân lớn dẫn đến việc vi phạm quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ đó là vì NLĐ không hiểu biết pháp luật.

- Huy động sự tham gia của các cơ quan, đoàn thể đặc biệt là khuyến khích sự chủ động tham gia của các doanh nghiệp vào công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật tại doanh nghiệp.

- củng cố, kiện toàn công tác cán bộ, nhất là đội ngũ thanh tra chuyên ngành về lao động. Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, kiên quyết xử lý các trường hợp vi phạm pháp luật về lao động tại các đơn vị sử dụng lao động, nhất là các doanh nghiệp ngoài quốc doanh.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Từ những phân tích trên, có thể khẳng định việc hoàn thiện pháp luật lao động nói chung và nội dung về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ là rất cần thiết.

Việc sửa đổi BLLĐ ngoài việc cụ thể hóa Hiến pháp 2013, thể chế hóa các chủ chương, chính sách của Nhà nước, còn cần phải được tiến hành trên cơ sở tổng kết thực tiễn thi hành, phải tham khảo có chọn lọc kinh nghiệm của các quốc gia trên thế giới, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế. Việc sửa đổi BLLĐ về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ phải đảm bảo sự tương thích giữa quyền của NLĐ và lợi ích của NSDLĐ.

Pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ cần hoàn thiện theo hướng loại bỏ quy định về việc phải có lý do theo luật định khi muốn đơn phương chấm dứt hợp đồng mà chỉ cần quy định về việc đáp ứng đúng thời hạn báo trước để NSDLĐ chủ động bố trí người thay thế và bàn giao công việc. Bên cạnh đó, cần phải cắt giảm thời gian báo trước, bởi vì thực tế, thời hạn báo trước hiện nay là quá dài, gây ảnh hưởng không nhỏ đến việc tiếp nhận công việc mới của NLĐ. Thêm vào đó cần phải tăng mức trách nhiệm, hậu quả pháp lý mà NLĐ phải gánh chịu khi không tuân thủ về thời hạn báo trước để bảo vệ quyền lợi của NSDLĐ.

Ngoài ra, để pháp luật lao động nói chung và pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ có thể đi vào thực tế, cần phải tăng cường công tác thông tin, tuyên truyền, giáo dục và nâng cao nhận thức về pháp luật nói chung và đơn phương chấm dứt HĐLĐ nói riêng. Phải nâng cao vai trò của tổ chức Công đoàn và tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra và xử lý những vi phạm pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

KẾT LUẬN

Quan hệ lao động là loại quan hệ mang tính lâu dài, tuy nhiên nó không phải là quan hệ “vĩnh cửu” nên nó có thể chấm dứt bởi những căn cứ khác nhau và đơn phương chấm dứt HĐLĐ là một trong những căn cứ đó. Quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ là một trong những công cụ hữu hiệu mà pháp luật dành cho NLĐ để bảo vệ các quyền và lợi ích của mình. Pháp luật thừa nhận quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ nhưng cũng giới hạn việc thực hiện các quyền này, NLĐ chỉ được thực hiện quyền này trong giới hạn pháp luật cho phép. Việc giới hạn quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ, tránh sự lạm dụng quyền để chấm dứt HĐLĐ của NLĐ một cách tùy tiện, gây ảnh hưởng không tốt cho NSDLĐ.

Đơn phương chấm dứt HĐLĐ nói chung và đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ nói riêng không chỉ có ảnh hưởng tích cực mà còn có ảnh hưởng tiêu cực đến các bên trong QHLD, gây ảnh hưởng đến sự phát triển kinh tế, gây mất ổn định xã hội, nhất là trong các trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Do đó, việc quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong pháp luật lao động là rất cần thiết. Pháp luật lao động Việt Nam qua các thời kỳ cũng đã có những quy định điều chỉnh về vấn đề đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ này.

Bên cạnh những ưu điểm, những mặt đạt đạt được, những quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ vẫn còn nhiều bất cập cần phải chỉnh sửa và hoàn thiện, thực trạng đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ là tổng hợp của nhiều yếu tố chủ quan và khách quan.

Đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ, một mặt đó là quyền của NLĐ được pháp luật bảo hộ, mặt khác, khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, nó có thể đem lại những hậu quả tiêu cực cho NSDLĐ, chính bản thân

NLĐ và ảnh hưởng không tốt đến phát triển kinh tế - xã hội... Do đó, khi đặt ra các quy phạm pháp luật điều chỉnh hoạt động đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ cần phải không được quá cứng nhắc, quá nghiêm khắc vì nếu không sẽ làm ảnh hưởng đến quyền lợi của NLĐ nhưng cũng không được quá dễ dãi dẫn đến NLĐ lạm dụng, gây ảnh hưởng xấu đến NSDLĐ.

Đơn phương chấm dứt HĐLĐ liên quan trực tiếp đến lợi ích của các bên trong QHLD và lợi ích chung của xã hội. Vì thế, khi điều chỉnh pháp luật đối với đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ phải chú ý kết hợp hài hòa bảo vệ lợi ích của NLĐ và quyền lợi hợp pháp của NSDLĐ, bảo vệ lợi ích của các chủ thể tham gia QHLD song song với việc bảo vệ lợi ích chung của cộng đồng.

Pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ cần hoàn thiện theo hướng loại bỏ quy định về việc phải có lý do theo luật định khi muốn đơn phương chấm dứt hợp đồng mà chỉ cần quy định về việc đáp ứng đúng thời hạn báo trước để NSDLĐ chủ động bố trí người thay thế và bàn giao công việc. Bên cạnh đó, cần phải cắt giảm thời gian báo trước, bởi vì thực tế, thời hạn báo trước hiện nay là quá dài, gây ảnh hưởng không nhỏ đến việc tiếp nhận công việc mới của NLĐ. Thêm vào đó cần phải tăng mức trách nhiệm, hậu quả pháp lý mà NLĐ phải gánh chịu khi không tuân thủ về thời hạn báo trước để bảo vệ quyền lợi của NSDLĐ.

Mặc khác, để nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật lao động về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ, để pháp luật lao động về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ có thể đi vào thực tiễn, cần phải tăng cường công tác thông tin, tuyên truyền, giáo dục và nâng cao nhận thức về pháp luật nói chung và đơn phương chấm dứt HĐLĐ nói riêng. Phải nâng cao vai trò của tổ chức Công đoàn và tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra và xử lý những vi phạm pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

CÁC VĂN BẢN QUY PHẠM PHÁP LUẬT

1. Bộ Lao động (1997), *Thông tư số 14-LĐ/TT ngày 21/6/1997 về hướng dẫn việc tuyển dụng và cho thôi việc đối với công nhân, viên chức nhà nước trong tình hình mới.*
2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (1988), *Thông tư số 01/LĐTBXH-TT ngày 09/11/1987 hướng dẫn thực hiện Quyết định số 217-HĐBT về lao động - tiền lương và xã hội đã quy định về trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ.*
3. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (1996), *Thông tư 21/LĐTBXH-TT ngày 12/10/1996 hướng dẫn Nghị định 198-CP của Chính phủ về Hợp đồng lao động.*
4. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2001), *Thông tư 02/2001/BLĐTBXH-TT ngày 09/01/2001 sửa đổi Thông tư 21/LĐTBXH-TT ngày 12/10/1996 hướng dẫn Nghị định 198-CP của Chính phủ về Hợp đồng lao động.*
5. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2003), *Thông tư 21/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22/9/2003 hướng dẫn thi hành Nghị định 44/2003/NĐ-CP hướng dẫn thi hành Bộ Luật lao động về Hợp đồng lao động.*
6. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2009), *Thông tư 17/2009/TT-BLĐTBXH ngày 26/5/2009 sửa đổi Thông tư 21/2003/TT-BLĐTBXH hướng dẫn thi hành Nghị định 44/2003/NĐ-CP hướng dẫn thi hành Bộ Luật lao động về Hợp đồng lao động.*
7. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2013), *Thông tư 30/2013/TT-BLĐTBXH ngày 25/10/2013 hướng dẫn Nghị định 44/2013/NĐ-CP hướng*

dẫn BLLĐ về HĐLĐ do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành.

8. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2017), *Dự thảo lần 2 Bộ Luật Lao động (sửa đổi) ngày 21/3/2017*.
9. Chính phủ (1994), *Nghị định 198-CP ngày 31/12/1994 hướng dẫn thi hành Bộ Luật Lao động về Hợp đồng lao động*.
10. Chính phủ (2003), *Nghị định 44/2003/NĐ-CP ngày 09/5/2003 Hướng dẫn thi hành Bộ Luật Lao động về Hợp đồng lao động*.
11. Chính phủ (2013), *Nghị định 44/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 Hướng dẫn Bộ Luật Lao động về Hợp đồng lao động*.
12. Chính phủ (2014), *Nghị định 27/2014/NĐ-CP ngày 07/4/2014 về người giúp việc trong gia đình*.
13. Chính phủ (2015), *Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 Hướng dẫn BLLĐ*.
14. Chính phủ (2015), *Nghị định 85/2015/NĐ-CP ngày 01/10/2015 quy định chi tiết BLLĐ về chính sách đối với lao động nữ*.
15. Chủ tịch Chính phủ (1947), *Sắc lệnh 29/SL ngày 12/3/1947 về việc quy định những sự giao dịch về việc làm công, giữa các chủ nhân người Việt Nam hay người ngoại quốc và các công nhân Việt Nam làm tại các xưởng kỹ nghệ, hầm mỏ, thương điểm và các nhà làm nghề tự do*.
16. Chủ tịch nước (1950), *Sắc lệnh 77/SL ngày 22/5/1950 ban hành về việc quy định chế độ công nhân giúp việc Chính phủ trong thời kỳ kháng chiến*.
17. Hội đồng Bộ trưởng (1987), *Quyết định 217-HĐBT Ngày 14/11/1987, về việc ban hành các chính sách đối mới kế hoạch hóa và hạch toán kinh doanh xã hội chủ nghĩa đối với xí nghiệp quốc doanh để thay thế Nghị định 24/CP*.

18. Hội đồng Bộ trưởng (1990), *Quy chế lao động đối với các xí nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ban hành kèm theo Nghị định 233/HĐBT ngày 22/6/1990.*
19. Hội đồng Chính phủ (1963), *Nghị định số 24/CP ngày 13/3/1963 ban hành điều lệ tuyển dụng và cho thôi việc đối với công nhân, viên chức Nhà nước.*
20. Hội đồng Nhà nước (1990), *Pháp lệnh 45-LCT/HĐNN ngày 30/8/1990 của về Hợp đồng lao động.*
21. Hội đồng Chính phủ (1963), *Nghị định số 24/CP ngày 13/3/1963 ban hành điều lệ tuyển dụng và cho thôi việc đối với công nhân, viên chức Nhà nước.*
22. Quốc hội (1994), *Bộ luật Lao động số 35-L/CTN ngày 23/6/1994.*
23. Quốc hội (2002), *Luật số 35/2002/QH10 ngày 02/4/2002 về sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ Luật Lao động.*
24. Quốc hội (2006), *Luật số 74/2006/QH11 ngày 29/11/2006 về sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ Luật Lao động.*
25. Quốc hội (2012), *Bộ Luật Lao động số 10/2012/QH13 ngày 18/6/2012.*
26. Thủ tướng Chính phủ (1964), *Thông tư số 88/TTg ngày 01/10/1964 quy định về trợ cấp thôi việc.*

BÁO CÁO, QUYẾT ĐỊNH

27. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2011), *Báo cáo số 68/BC-BLĐTBXH ngày 06/9/2011 về đánh giá tổng kết 15 năm thi hành Bộ Luật Lao động.*
28. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2017), *Báo cáo trình Chính phủ dự thảo sửa đổi BLLĐ 2012.*
29. Sở Lao động, Thương binh và Xã hội TP. Đà Nẵng (2016), *Báo cáo đánh giá tình hình thực hiện BLLĐ năm 2012.*

30. Sở Lao động, Thương binh và Xã hội TP. Đà Nẵng (2016), *Báo cáo tổng kết năm 2016*.
31. Sở Lao động, Thương binh và Xã hội TP. Đà Nẵng (2017), *Dự thảo điều chỉnh quy hoạch lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp trên địa bàn thành phố Đà Nẵng đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030*.
32. Sở Nội vụ TP. Đà Nẵng (2017), *Dự thảo báo cáo về việc đánh giá tác động của quy định các chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao khu vực công thành phố Đà Nẵng đến năm 2020*.
33. Trung tâm Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao TP. Đà Nẵng (2016), *Báo cáo tình hình hoạt động năm 2016 và chương trình công tác năm 2017*.

GIÁO TRÌNH, LUẬN ÁN

34. Chu Thanh Hương - Chủ biên (2008), *Giáo trình Luật Lao động Việt Nam*, Nxb Công an nhân dân, Hà Nội.
35. Lê Thị Hương, Luận văn Thạc sĩ Luật học, *Giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án theo pháp luật Việt Nam*, Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội, 2012.
36. Nguyễn Thị Hoa Tâm, Luận án tiến sĩ luật học, *Pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động - Những vấn đề lý luận và thực tiễn*, Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh, 2013.

SÁCH, BÁO, TẠP CHÍ

37. Nguyễn Hữu Chí, *Chấm dứt hợp đồng lao động*, Tạp chí Nhà nước và Pháp luật, tháng 9/2002.
38. Nguyễn Hữu Chí, *Pháp luật hợp đồng lao động Việt Nam – Thực trạng và phát triển*, Nxb Lao động - Xã hội, năm 2003.
39. Đào Thị Hằng (2001), *Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*, Tạp chí Luật học số 4/2001.

40. Lê Thị Hoài Thu (2008), *Hoàn thiện pháp luật lao động Việt Nam*, Tạp chí Khoa học ĐHQGHN, Kinh tế - Luật 24/2008.

TÀI LIỆU ONLINE

41. Nguyễn Bình An, *Những bất cập trong Bộ Luật lao động hiện hành*, Thông tin pháp luật dân sự, <https://thongtinphapluatdansu.edu.vn/2010/04/01/4727-3/>.
42. Phạm Thị Hồng Đào, *Bộ Luật lao động năm 2012 và những vấn đề cần hoàn thiện*, website Bộ Tư pháp, <http://www.moj.gov.vn/qt/tintuc/Pages/nguyen-cuu-trao-doi.aspx?ItemID=2072>.
43. Trương Thanh Đức, *Ràng buộc lịch chuẩn*, Thông tin pháp luật dân sự, <https://thongtinphapluatdansu.edu.vn/2010/07/03/4916/#more-15903>.
44. Đông Hà, *Kiến đoàn 3 tỉ đồng “chi phí đào tạo”, tòa chấp nhận 1 tỉ*, Tuổi trẻ online, <http://tuoitre.vn/kien-doi-3-ti-dong-chi-phi-dao-tao-toa-chap-nhan-1-ti-984616.htm>.
45. Bùi Ngọc Thanh, *Thực thi nghiêm chỉnh pháp luật về quan hệ lao động để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của công nhân lao động*, Thông tin pháp luật dân sự, <https://thongtinphapluatdansu.edu.vn/2010/02/21/4434/>.
46. Mai Đức Thiện, *Sửa đổi, bổ sung để hoàn thiện Bộ Luật lao động*, Thông tin pháp luật dân sự, <https://thongtinphapluatdansu.edu.vn/2010/04/05/4703/>.
47. Lê Thị Hoài Thu, *Hoàn thiện pháp luật lao động Việt Nam*, Thông tin pháp luật dân sự, <https://thongtinphapluatdansu.edu.vn/2010/01/31/4365/>.
48. Lê Trung Sơn, *Quy định về bồi thường chi phí đào tạo khi người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động – những vấn đề thực tiễn và lý luận*, Thông tin pháp luật dân sự, <https://thongtinphapluatdansu.edu.vn/2009/10/18/3966-2/>.

PHỤ LỤC
DOANH NGHIỆP THỰC HIỆN KÝ KẾT HĐLĐ VỚI NLĐ
Giai đoạn 2010 - 2015

TT	Nội dung	ĐVT	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1	Doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn	Đơn vị	10019	10050	10249	10402	11395	12295
	<i>Trong đó</i>							
	- DNNN		220	78	78	78	78	78
	- DN có vốn ĐTNN		151	170	185	185	200	220
	- DN ngoài quốc doanh		9648	9802	9986	10139	11117	11997
2	Lao động làm việc trong các doanh nghiệp	Người	230100	231030	232280	263165	278165	291665
	<i>Trong đó</i>							
	- DNNN		60850	57230	39380	44415	46926	49174
	- DN có vốn ĐTNN		37320	38300	39500	50711	53602	56174
	- DN ngoài quốc doanh		131930	135500	153400	168039	177637	186317
3	Tỷ lệ Lao động làm việc trong doanh nghiệp được ký kết HĐLĐ	%	89.92	96.36	96.73	97.10	97.47	97.84
	<i>Trong đó</i>							

TT	Nội dung	ĐVT	2010	2011	2012	2013	2014	2015
	- DNNN		97.4	97.8	98.2	98.6	99	99.4
	- DN có vốn ĐTNN		91.9	92.8	93.7	94.6	95.5	96.4
	- DN ngoài quốc doanh		78.11	78.38	78.65	78.92	79.19	79.46

Nguồn: Sở Lao động - Thương binh và Xã hội thành phố Đà Nẵng

PHỤ LỤC
DỰ BÁO DOANH NGHIỆP, LAO ĐỘNG VÀ VIỆC THỰC HIỆN KÝ KẾT HĐLĐ VỚI NLĐ
Giai đoạn 2016 - 2020

TT	Nội dung	ĐVT	2016	2017	2018	2019	2020
1	Doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn	Đơn vị	12429	12565	12703	12841	12982
	<i>Trong đó</i>						
	- DNNN		75	72	70	67	64
	- DN có vốn ĐTNN		226	232	238	245	251
	- DN ngoài quốc doanh		12128	12261	12395	12529	12667
2	Lao động làm việc trong các doanh nghiệp	Người	294755	297878	301034	304223	307446
	<i>Trong đó</i>						
	- DNNN		42677	36036	29249	22316	15231
	- DN có vốn ĐTNN		62121	68188	74377	80688	87126
	- DN ngoài quốc doanh		189957	193654	197408	201219	205089
1	Tỷ lệ Lao động làm việc trong doanh nghiệp được ký kết hợp đồng lao động	%	98.21	98.58	98.95	99.32	99.69
	<i>Trong đó</i>						

TT	Nội dung	ĐVT	2016	2017	2018	2019	2020
	- DNNN		99.67	99.67	99.67	99.67	99.67
	- DN có vốn ĐTNN		96.67	96.67	96.67	96.67	96.67
	- DN ngoài quốc doanh		79.73	80	80.27	80.54	80.81

Nguồn: Sở Lao động - Thương binh và Xã hội thành phố Đà Nẵng

PHỤ LỤC
SỐ VỤ ÁN XỬ LÝ KỶ LUẬT SA THẢI, ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG
CỦA TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

Năm	Số vụ việc phải giải quyết			Số vụ việc đã giải quyết					Số vụ việc còn lại		
	Cũ còn lại	Mới thụ lý	Tổng số	Chuyển hồ sơ	Đình chỉ	Công nhận thỏa thuận của đương sự	Xét xử hoặc giải quyết	Tổng số	Tổng số	Quá hạn luật định	Tạm đình chỉ
2014	1	23	24	1	5	11	6	23	1	0	1
2015	1	48	49	2	6	39	2	49	0	0	0
2016	0	7	7	1	1	5	0	7	0	0	0

Nguồn: Tòa án nhân dân thành phố Đà Nẵng

PHỤ LỤC
DANH SÁCH KHỞI KIẾN HỌC VIÊN ĐỀ ÁN 922 CỦA THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

TT	Họ và tên	Năm sinh	Thời gian nộp hồ sơ khởi kiện	Ngày thụ lý	Ngày xét xử	Ghi chú
1	Hà Thanh An	1986	7/2014	24/10/2014	6/2015 (xử sơ thẩm). 08/3/2016 (xử phúc thẩm).	Đã xét xử phúc thẩm
2	Nguyễn Văn Lôi	1973	04/5/2015	08/5/2015	27/01/2016	Đã xét xử sơ thẩm
3	Hồ Thị Như Mai	1985	27/5/2015	01/6/2015		
4	Lê Tuấn Anh	1987	04/5/2015	29/5/2015	26/11/2015 (xử sơ thẩm). 10/3/2016 (xử phúc thẩm)	Đã xét xử phúc thẩm
5	Nguyễn Thị Hạnh	1978	27/5/2015	01/6/2015	27/01/2016	Đã xét xử sơ thẩm
6	Huỳnh Thị Thanh Trà	1986	27/5/2015	15/6/2015	28/9/2015 (xử sơ thẩm). 17/6/2016 (xử phúc thẩm)	Đã xét xử phúc thẩm

7	Nguyễn Thị Thanh Hoa	1988	27/5/2015	18/6/2015	24/9/2015 (xử sơ thẩm).	Đã xét xử xong (gia đình rút đơn kháng cáo)
8	Nguyễn Trương Quỳnh Nhu	1993	27/5/2015	01/6/2015	30/6/2015 (xử sơ thẩm).	Đã xét xử xong
9	Huỳnh Văn Long	1991	23/6/2015	30/6/2015	17/9/2015 (xử sơ thẩm). 17/6/2016 (xử phúc thẩm)	Đã xét xử phúc thẩm
10	Hồ Viết Luận	1991	23/6/2015	01/7/2015	17/9/2015 (xử sơ thẩm). 17/6/2016 (xử phúc thẩm)	Đã xét xử phúc thẩm
11	Nguyễn Như Quốc Trung	1990	23/6/2015	30/6/2015	24/9/2015 (xử sơ thẩm).	Đã xét xử xong (gia đình rút đơn kháng cáo và đã bồi hoàn)
12	Nguyễn Như Đức Trung					
13	Lê Hạ Uyên	1988	27/7/2015	8/2015	16/9/2015 (xử sơ thẩm). 28/12/2015 (xử phúc thẩm)	Đã xét xử xong

					thẩm)	
14	Mai Đăng Trần Lục	1989	15/7/2016			
15	Nguyễn Hoài Phương	1985	15/7/2016			
16	Huỳnh Lý Thanh Trung	1988	25/7/2016			
17	Phan Y Vũ	1987	25/7/2016			
18	Nguyễn Quốc Toán	1991	10/12/2016			
19	Nguyễn Kim Trọng	1990	10/12/2016			
20	Nguyễn Thanh Tùng	1986	15/12/2016			

Nguồn: Trung tâm Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thành phố Đà Nẵng