

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

Nguyễn Lê Tân Huy

**ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG
THEO PHÁP LUẬT VIỆT NAM HIỆN NAY**

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

HÀ NỘI - 2018

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

Nguyễn Lê Tân Huy

**ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG
THEO PHÁP LUẬT VIỆT NAM HIỆN NAY**

Chuyên ngành: Luật Kinh tế

Mã số: 8380107

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:

TS. HỒ NGỌC HIỀN

HÀ NỘI - 2018

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin lấy danh dự của mình ra cam đoan rằng luận văn này hoàn toàn là công trình nghiên cứu khoa học của riêng một mình tôi dưới sự hướng dẫn khoa học của TS. Hồ Ngọc Hiến.

TÁC GIẢ LUẬN VĂN

Nguyễn Lê Tân Huy

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
Chương 1: NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG	5
1.1. Quyền tự do hợp đồng.....	5
1.2. Khái niệm và đặc điểm của đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng ...	7
1.3. Nội dung của đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng.....	9
1.4. Căn cứ đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng.....	12
1.5. Hệ quả pháp lý và thời hiệu khởi kiện của đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng.....	13
Chương 2: THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG Ở VIỆT NAM HIỆN NAY	17
2.1. Thực trạng quy định của pháp luật về căn cứ đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng.....	17
2.2. Thực trạng quy định của pháp luật về hệ quả pháp lý của đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng.....	48
Chương 3: THỰC TIỄN ÁP DỤNG VÀ PHƯƠNG HƯỚNG, GIẢI PHÁP SỬA ĐỔI, BỔ SUNG PHÁP LUẬT VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG Ở VIỆT NAM HIỆN NAY	60
3.1. Thực tiễn áp dụng quy định về đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng	60
3.2. Phương hướng sửa đổi, bổ sung pháp luật về đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng ở Việt Nam hiện nay	67
3.3. Giải pháp sửa đổi, bổ sung pháp luật về đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng ở Việt Nam hiện nay	68
KẾT LUẬN	73
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

BLDS:	Bộ luật Dân sự
BLLĐ:	Bộ luật lao động
LTM:	Luật Thương mại
TAND:	Tòa án nhân dân
UBND:	Ủy ban nhân dân

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Với xu hướng phát triển và ngày càng hội nhập thế giới và khu vực của Đất nước, các hoạt động trao đổi xã hội phát sinh ngày càng nhiều hơn kéo theo việc phát sinh nhiều vấn đề pháp lý phức tạp. Đóng vai trò là một phương tiện pháp lý quan trọng để xác lập quyền, nghĩa vụ của các bên tham gia quan hệ dân sự, pháp luật về hợp đồng ngày càng được chú trọng xây dựng và hoàn thiện để đáp ứng các yêu cầu thực tiễn của xã hội.

Trong pháp luật về hợp đồng thì các quy định về đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng đóng vai trò hết sức quan trọng vì các quy định này giúp bảo vệ được quyền lợi của bên bị vi phạm trong quan hệ hợp đồng, giúp ngăn ngừa được các thiệt hại có thể xảy ra do hành vi vi phạm nghĩa vụ hợp đồng. Các quy định về đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng là cơ sở pháp lý để giao cho một bên có quyền “rút” khỏi hợp đồng và quyền này là rất quan trọng trong giao thương xã hội ngày nay. Bên cạnh đó, Bộ luật dân sự năm 2015 đã có nhiều sửa đổi, bổ sung quy định về đơn phương chấm dứt hợp đồng so với Bộ luật dân sự năm 2005. Tuy nhiên Bộ luật dân sự năm 2015 vẫn chưa quy định cụ thể về đơn phương chấm dứt hợp đồng đối với một số hợp đồng thông dụng. Đồng thời, các văn bản pháp luật chuyên ngành cũng còn thiếu các quy định về vấn đề này, từ đó khi phát sinh các tranh chấp hợp đồng liên quan đến vấn đề đơn phương chấm dứt nhưng luật chuyên ngành lại không có cơ sở pháp lý để điều chỉnh. Ngoài ra, hiện nay việc thực hiện quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng còn nhiều khó khăn, phức tạp, đặc biệt là đối với trường hợp các bên không có thỏa thuận về đơn phương chấm dứt hợp đồng. Mặt khác, việc hệ thống một cách khoa học, logic lại toàn bộ các quy định của pháp luật hiện hành liên quan đến vấn đề đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng sẽ giúp cho các cá nhân, tổ chức và doanh nghiệp nhận thức rõ hơn về chế định quan trọng này khi tham gia vào quan hệ hợp đồng, qua đó đảm bảo tốt hơn quyền và lợi ích hợp pháp của mình. Từ thực trạng này, tác giả lựa chọn đề tài “đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng theo pháp luật Việt Nam hiện nay”.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Xuất phát từ một vấn đề cần thiết và quan trọng về pháp luật hợp đồng nên trước khi tác giả nghiên cứu đề tài này thì đã có một số công trình nghiên cứu và bài viết liên quan như:

1. Nguyễn Thị Ngọc Oanh (2010), *Đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng theo pháp luật dân sự Việt Nam*, Luận văn thạc sĩ luật học.

2. Đoàn Việt Dũng (2011), *Đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng theo quy định của Bộ luật dân sự năm 2005*, Luận văn thạc sĩ luật học.

3. Đỗ Văn Đại (2016), *Bình luận khoa học những điểm mới của Bộ luật dân sự 2015*, xuất bản lần thứ hai, Nhà xuất bản Hồng Đức, Hà Nội.

4. Trần Hoàng Hải, Đỗ Hải Hà (2011), *Hoàn thiện quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật*, nghiên cứu lập pháp, Văn phòng Quốc Hội, (số 8).

5. Nguyễn Thị Hoa Tâm (2012), *Một số kiến nghị hoàn thiện các quy định pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*, Tạp chí Nhà nước và Pháp luật, (số 2).

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu của đề tài

Mục đích nghiên cứu của đề tài là phân tích và làm sáng tỏ những vấn đề lý luận về đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng, thực trạng pháp luật Việt Nam về đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng cũng như thực tiễn xét xử của Tòa án. Đồng thời, luận văn đề xuất những giải pháp hoàn thiện các quy định của pháp luật hiện hành về đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng.

Với mục đích của việc nghiên cứu đề tài nêu trên, nhiệm vụ nghiên cứu của đề tài sẽ tập trung làm rõ một số vấn đề sau:

Thứ nhất, nghiên cứu vấn đề lý luận liên quan đến đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng như: quyền tự do hợp đồng; khái niệm, đặc điểm của đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng; nội dung của đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng; căn cứ và hệ quả pháp lý của đơn phương chấm dứt hợp đồng.

Thứ hai, phân tích, làm rõ các quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành và tham khảo một số quy định trong các Bộ nguyên tắc quốc tế về đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng.

Thứ ba, nêu lên thực trạng áp dụng pháp luật về đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng ở Việt Nam hiện nay. Viện dẫn, phân tích những bản án trên thực tế có liên quan đến đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng.

Thứ tư, trên cơ sở lý luận, qua phân tích các quy định của pháp luật hiện hành và thực trạng áp dụng pháp luật về vấn đề đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng, tác giả kiến nghị một số phương hướng, giải pháp để góp phần bổ sung, chỉnh sửa một số quy định của pháp luật về đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của đề tài

Đối tượng nghiên cứu của luận văn là các cơ sở lý luận về đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng, các quy định hiện hành của Bộ luật dân sự 2015 nói riêng và pháp luật Việt Nam nói chung về vấn đề đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng. Bên cạnh đó, đối tượng nghiên cứu của luận văn còn là thực trạng việc áp dụng pháp luật về đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng trên thực tế và các phương hướng, giải pháp sửa đổi, bổ sung quy định của pháp luật về vấn đề này.

Phạm vi nghiên cứu của luận văn là cơ sở lý luận về đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng, phân tích các quy định của pháp luật hiện hành. Trong đó, tác giả nghiên cứu trong phạm vi Bộ luật dân sự 2015, Bộ luật dân sự 2005, các luật chuyên ngành khác như Bộ luật lao động, Luật Xây dựng, Luật kinh doanh bảo hiểm,... và tham khảo một số văn bản pháp luật quốc tế như PICC, CISG. Trong phạm vi của đề tài, tác giả cũng nêu lên thực trạng, đưa ra giải pháp, kiến nghị để hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng.

5. Phương pháp nghiên cứu của đề tài

Trong quá trình nghiên cứu, tác giả đã sử dụng một số phương pháp như: diễn giải, phân tích, tổng hợp, suy luận logic, bình luận, đối chiếu, so sánh,... để làm rõ những vấn đề nghiên cứu trong phạm vi của đề tài.

Luận văn có sưu tầm một số bản án trên thực tế về đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của đề tài

Ý nghĩa lý luận của luận văn là làm rõ một số vấn đề lý luận quan trọng về đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng, trong đó bao gồm: quyền tự do hợp đồng, khái niệm, đặc điểm và nội dung của đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng, các căn cứ cho việc đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng cùng các hệ quả pháp lý của đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng.

Ý nghĩa thực tiễn của luận văn là nêu ra phương hướng, góp ý sửa đổi, bổ sung quy định của pháp luật hiện hành về đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng. Đồng thời tổng hợp, hệ thống một cách logic và có phân tích, diễn giải các quy định của pháp luật hiện hành về đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng, là tài liệu tham khảo cho các cá nhân, tổ chức trong quá trình giao kết hợp đồng nói chung và về vấn đề đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng nói riêng.

7. Cơ cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, mục lục, danh mục chữ cái viết tắt và tài liệu tham khảo, nội dung của luận văn gồm 3 chương:

Chương 1: Những vấn đề lý luận về đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng.

Chương 2: Thực trạng pháp luật về đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng ở Việt Nam hiện nay.

Chương 3: Phương hướng và giải pháp sửa đổi, bổ sung pháp luật về đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng ở Việt Nam hiện nay.

Chương 1

NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG

1.1. Quyền tự do hợp đồng

Trong cuộc sống hằng ngày, để đáp ứng các nhu cầu của mình chúng ta thiết lập với nhau những trao đổi, giao dịch thông qua các hình thức khác nhau. Trong các hình thức giao dịch đó có một hình thức pháp lý được gọi là hợp đồng. Trong xã hội hiện đại và ngày càng hội nhập với thế giới hiện nay, hình thức pháp lý này ngày càng thể hiện được vai trò quan trọng của mình trong việc xác lập, ràng buộc, điều chỉnh các giao dịch dân sự, thương mại, đặc biệt là trong trao đổi hàng hóa, dịch vụ giữa các cá nhân, doanh nghiệp với nhau, thúc đẩy nền kinh tế phát triển mạnh mẽ hơn.

Do đó nghiên cứu pháp luật về hợp đồng là một trong những việc làm thiết thực và quan trọng. Trong phạm vi đề tài này, tác giả xin đề cập đến một khía cạnh trong pháp luật hợp đồng - vấn đề đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng. Để hiểu sâu về vấn đề này, trước hết cần đề cập đến quyền tự do hợp đồng hay còn gọi là nguyên tắc tự do cam kết, thỏa thuận trong hợp đồng. Đây là một vấn đề quan trọng bởi quyền tự do hợp đồng có ảnh hưởng trực tiếp đến việc đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng.

Quyền tự do là một trong những quyền cơ bản nhất của con người được pháp luật và xã hội tôn trọng. Mọi người được tự do trong việc thực hiện ý chí, nguyện vọng của mình, xác lập những giao dịch nhằm đáp ứng nhu cầu của mình trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội trên cơ sở không vi phạm điều cấm của luật và đạo đức xã hội.

Theo nghĩa triết học, *“tự do là phạm trù chỉ khả năng biểu hiện ý chí, làm theo ý muốn của con người, trên cơ sở nhận thức được quy luật phát triển của tự nhiên và xã hội”* [13, tr. 716].

Trong cuộc sống hằng ngày, tự do được hiểu là *“quyền được sống và hoạt động xã hội theo ý nguyện của mình, không bị cấm đoán, ràng buộc, xâm phạm”*

[38, tr. 1762]. Trong pháp luật dân sự, quyền tự do còn là một trong những nguyên tắc cơ bản. Khoản 2, Điều 3 BLDS năm 2015 quy định: “*Cá nhân, pháp nhân xác lập, thực hiện, chấm dứt quyền, nghĩa vụ dân sự của mình trên cơ sở tự do, tự nguyện cam kết, thỏa thuận*”. Sự tự do thỏa thuận là một trong những dấu hiệu đặc trưng của pháp luật dân sự nói chung cũng như pháp luật hợp đồng nói riêng. Các cá nhân, pháp nhân có quyền tự do thể hiện ý chí, nguyện vọng của mình đối với các giao dịch dân sự, không bị ai cưỡng ép, bắt buộc. Quyền tự do ở đây mang tính tương đối vì có giới hạn là không được vi phạm điều cấm của luật và trái đạo đức xã hội.

Ở khía cạnh hẹp hơn, quyền tự do được thể hiện trong pháp luật hợp đồng và được xem là một trong những nguyên tắc cơ bản của pháp luật hợp đồng. Theo đó, nguyên tắc tự do hợp đồng quy định chủ thể có quyền tự do làm những gì mà mình muốn và không làm những gì mà mình không muốn khi giao kết, xác lập hợp đồng. Chủ thể được tự do thỏa thuận, tự do quyết định các vấn đề trong hợp đồng. Tuy nhiên những thỏa thuận này không được trái với điều cấm của luật và đạo đức xã hội. Nguyên tắc tự do hợp đồng được thể hiện qua các mặt như: các chủ thể tham gia quan hệ hợp đồng có quyền tự do giao kết hợp đồng; tự do lựa chọn đối tác giao kết hợp đồng; tự do thỏa thuận các nội dung, điều khoản trong hợp đồng; tự do lựa chọn loại hợp đồng phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh và yêu cầu của các bên; tự do lựa chọn nguồn luật áp dụng để làm cơ sở pháp lý giải quyết các tranh chấp phát sinh từ hợp đồng.

Một trong những nguyên tắc ảnh hưởng đến quyền tự do hợp đồng là nguyên tắc thiện chí, trung thực. Khoản 3, Điều 3 BLDS năm 2015 quy định: “*cá nhân, pháp nhân phải xác lập, thực hiện, chấm dứt quyền, nghĩa vụ dân sự của mình một cách thiện chí, trung thực*”. Thiện chí được hiểu là làm một việc gì đó với dụng ý tốt và trung thực được hiểu là không che giấu thông tin, đồng thời cung cấp thông tin một cách đầy đủ, minh bạch, đúng sự thật. Nguyên tắc này được thể hiện xuyên suốt từ việc xác lập, thực hiện cho đến chấm dứt quyền, nghĩa vụ dân sự trong hợp đồng. Do đó các chủ thể có quyền tự do thỏa thuận trong hợp đồng nhưng việc thỏa

thuận đó phải xuất phát từ sự thiện chí, trung thực của các bên chủ thể. Nếu các bên chủ thể vi phạm nguyên tắc này thì có thể dẫn đến hợp đồng được xác lập sẽ bị vô hiệu (giao dịch dân sự vô hiệu do lừa dối).

Bên cạnh đó, trong quyền tự do hợp đồng, các chủ thể còn có quyền rút khỏi hợp đồng. Về mặt lý luận, các chủ thể chỉ có quyền rút khỏi hợp đồng khi các chủ thể đã có thỏa thuận về việc rút khỏi hợp đồng. Bởi lẽ, các chủ thể có quyền tự do thỏa thuận nội dung, các điều khoản trong hợp đồng, tức các chủ thể tự do trong việc tạo ra quyền nhưng một khi đã tạo ra quyền thì không còn tự do thực hiện hay không thực hiện nữa. Nói cách khác, các chủ thể không có quyền tự do thực hiện hợp đồng mà phải thực hiện đúng những gì đã thỏa thuận trong hợp đồng vì khi hợp đồng được giao kết hợp pháp thì được xem là pháp luật của các bên. Đây đồng thời cũng là một trong những nguyên tắc quan trọng của pháp luật hợp đồng, nguyên tắc tuân thủ hợp đồng - *pacta sunt servanda* (hay còn gọi là nguyên tắc hiệu lực bất biến của hợp đồng). *Pacta sunt servanda* trong tiếng La Tinh có thể diễn đạt ngắn gọn là: đã hứa thì phải làm. Vì vậy các chủ thể tham gia quan hệ hợp đồng phải buộc thực thi các nghĩa vụ phát sinh từ các cam kết tự nguyện của các bên trong hợp đồng. Và do đó, các chủ thể có quyền rút khỏi hợp đồng khi đã có thỏa thuận về việc rút khỏi hợp đồng. Để tránh việc các bên tùy tiện rút khỏi hợp đồng khi không có thỏa thuận, nhà làm luật cần đề ra một cơ chế pháp lý cùng các chế tài để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bên bị xâm hại từ việc rút khỏi hợp đồng tùy tiện của bên vi phạm. Từ yêu cầu đó, quy định về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng ra đời.

1.2. Khái niệm và đặc điểm của đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng

1.2.1. Khái niệm:

Theo từ điển Tiếng Việt thì “đơn phương” có nghĩa là riêng một bên, một sự việc, hành động xuất phát từ một bên. Trong hợp đồng thì “đơn phương” được hiểu là một sự việc, hành động xuất phát từ một bên chủ thể và sự việc, hành động này có tác động trực tiếp đến bên chủ thể còn lại trong hợp đồng. “Chấm dứt” là làm cho ngừng hẳn, thôi hẳn. Trong hợp đồng thì “chấm dứt” được hiểu là làm cho

ngừng hẳn việc tiếp tục phát sinh quyền và nghĩa vụ đã được thỏa thuận trong hợp đồng. Do đó đơn phương chấm dứt hợp đồng là việc một bên tự ý chấm dứt các quyền và nghĩa vụ đã thỏa thuận trong hợp đồng mà không phụ thuộc vào ý chí của bên còn lại. Đơn phương chấm dứt hợp đồng là một quyền của các chủ thể khi tham gia quan hệ hợp đồng. Các chủ thể có thể thỏa thuận về quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng trong nội dung của hợp đồng.

Có nhiều trường hợp dẫn đến việc chấm dứt hợp đồng như: hợp đồng đã được hoàn thành; cá nhân giao kết hợp đồng chết, pháp nhân hoặc chủ thể khác chấm dứt mà hợp đồng phải do chính cá nhân, pháp nhân hoặc chủ thể đó thực hiện; hợp đồng bị hủy bỏ; hợp đồng không thể thực hiện được do đối tượng của hợp đồng không còn và các trường hợp khác do luật quy định. Đơn phương chấm dứt hợp đồng cũng là một trong các trường hợp chấm dứt hợp đồng.

Đơn phương chấm dứt hợp đồng có hai trường hợp: đơn phương chấm dứt hợp đồng đúng pháp luật và đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật. Về cơ bản thì đơn phương chấm dứt hợp đồng đúng pháp luật là việc một bên tự ý chấm dứt hợp đồng khi thuộc một trong các trường hợp mà các bên đã dự liệu, thỏa thuận trong hợp đồng hoặc thuộc một trong các trường hợp mà pháp luật cho phép được đơn phương chấm dứt. Đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật là việc một bên tự ý chấm dứt hợp đồng khi các bên không có thỏa thuận hoặc không thuộc các trường hợp được pháp luật cho phép.

Trong mối quan hệ so sánh với hủy bỏ hợp đồng thì đơn phương chấm dứt hợp đồng và hủy bỏ hợp đồng giống nhau ở điểm, cả hai đều là hành vi pháp lý của một bên trong hợp đồng làm căn cứ chấm dứt hợp đồng khi có những điều kiện do pháp luật quy định hoặc các bên có thỏa thuận. Khác nhau ở điểm, khi hợp đồng bị hủy bỏ thì hợp đồng không có hiệu lực kể từ thời điểm giao kết, tức coi như chưa có hợp đồng. Và do đó các bên phải hoàn trả cho nhau những gì đã nhận. Khi hợp đồng bị đơn phương chấm dứt thực hiện thì hợp đồng ngưng phát sinh quyền và nghĩa vụ, tuy nhiên quyền và nghĩa vụ từ thời điểm đơn phương chấm dứt trở về trước vẫn còn giá trị, tức hợp đồng đã có tồn tại. Do đó bên đã thực hiện nghĩa vụ có quyền yêu cầu bên kia thanh toán cho phần nghĩa vụ đã thực hiện của mình.

Trong pháp luật thương mại thì nhà làm luật có quy định về trường hợp đình chỉ thực hiện hợp đồng [34, Điều 292, Điều 310, Điều 311]. Hậu quả pháp lý của việc đình chỉ thực hiện hợp đồng cơ bản giống như việc đơn phương chấm dứt hợp đồng. Tuy nhiên, có một số điểm khác biệt là việc đơn phương chấm dứt hợp đồng dân sự nói chung phải dựa vào các thỏa thuận đã được quy định trong hợp đồng của các bên hoặc pháp luật có quy định. Còn đối với đình chỉ thực hiện hợp đồng, pháp luật còn dự liệu các trường hợp cho phép một bên được đình chỉ thực hiện hợp đồng nếu bên kia “vi phạm cơ bản” nghĩa vụ hợp đồng [34, khoản 2 Điều 310].

1.2.2. Đặc điểm

Đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng có các đặc điểm sau:

Thứ nhất, việc đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng xuất phát từ ý chí của một bên chủ thể trong hợp đồng.

Thứ hai, khi đơn phương chấm dứt hợp đồng thì các phần quyền và nghĩa vụ trong hợp đồng đã được thực hiện kể từ thời điểm đơn phương chấm dứt trở về trước vẫn có giá trị pháp lý. Đây là một trong những đặc điểm quan trọng giúp phân biệt đơn phương chấm dứt hợp đồng và các hình thức chấm dứt hợp đồng khác.

Thứ ba, việc đơn phương chấm dứt hợp đồng phải đúng luật hoặc do các bên chủ thể trong hợp đồng có thỏa thuận thì mới có giá trị pháp lý. Ngược lại, nếu việc đơn phương chấm dứt hợp đồng không đúng luật hoặc không do các bên thỏa thuận thì hợp đồng không chấm dứt và vẫn tiếp tục ràng buộc quyền và nghĩa vụ đối với các bên chủ thể tham gia hợp đồng.

1.3. Nội dung của đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng

Như đã phân tích ở phần trước thì đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng là một quyền của chủ thể tham gia quan hệ hợp đồng. Tuy nhiên, quyền này phải không vi phạm điều cấm của luật và không trái đạo đức xã hội, đồng thời phải phù hợp với các nguyên tắc của pháp luật dân sự, như nguyên tắc về tự do thỏa thuận, nguyên tắc về thiện chí, trung thực,... Nội dung của đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng là nội dung của việc thực hiện quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng. Trong nội dung của việc thực hiện quyền này, có một số vấn đề cần được làm rõ như sau:

Thứ nhất, các bên chủ thể có quyền tự do thỏa thuận về việc đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng và ghi nhận nội dung thỏa thuận này vào hợp đồng. Các chủ thể tham gia quan hệ hợp đồng đều bình đẳng với nhau, do đó các bên chủ thể có thể thỏa thuận về việc đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của nhau, điều kiện thực tế của các bên và mục đích của việc giao kết hợp đồng. Giới hạn của việc tự do thỏa thuận này là không được trái với điều cấm của luật hoặc đạo đức xã hội. Việc tự do thỏa thuận nhưng không được trái với điều cấm của luật, không trái với đạo đức xã hội là một trong những nguyên tắc cơ bản của pháp luật dân sự [20, Khoản 2 Điều 3].

Điều cấm của luật là những quy định của luật không cho phép chủ thể thực hiện những hành vi nhất định [20, Điều 123]. So với quy định trong các Bộ luật dân sự trước đây, Bộ luật dân sự 2015 sửa đổi theo hướng chuyển đổi cụm từ “vi phạm điều cấm của pháp luật” thành cụm từ “vi phạm điều cấm của luật”. Hướng sửa đổi này là thuyết phục, bởi lẽ quyền tự do thỏa thuận, quyền dân sự của công dân không thể bị tùy tiện hạn chế bởi tất cả các văn bản quy phạm pháp luật mà chỉ bị hạn chế trong điều kiện thực sự cần thiết (ví dụ như vì lý do quốc phòng, an ninh quốc gia, sức khỏe cộng đồng,...) thông qua luật (văn bản dưới luật không được điều chỉnh). Sự sửa đổi này được thể hiện xuyên suốt trong toàn bộ Bộ luật dân sự 2015. Nhà làm luật đã dự liệu những trường hợp trong luật mà qua đó chủ thể không được tự do thỏa thuận khi nội dung thỏa thuận đó vi phạm những trường hợp này. Ví dụ, Luật kinh doanh bảo hiểm có quy định, doanh nghiệp bảo hiểm không được loại trừ trách nhiệm bảo hiểm đối với bên mua bảo hiểm trong trường hợp bên mua bảo hiểm có lý do chính đáng trong việc chậm thông báo cho doanh nghiệp bảo hiểm về việc xảy ra sự kiện bảo hiểm [29, điểm b, khoản 3 Điều 16]. Do đó, các bên chủ thể không thể thỏa thuận trong hợp đồng bảo hiểm theo hướng phía doanh nghiệp bảo hiểm có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng bảo hiểm, và không phải bồi thường bất cứ thiệt hại nào khi bên mua bảo hiểm chậm thông báo về sự kiện bảo hiểm trong bất cứ trường hợp nào. Thỏa thuận này đã vi phạm điều cấm của luật như đã viện dẫn trên nên không có giá trị pháp lý.

Đạo đức xã hội là những chuẩn mực ứng xử chung trong đời sống xã hội, được cộng đồng thừa nhận và tôn trọng [20, Điều 123]. Như vậy, trái đạo đức xã hội là trái với những chuẩn mực ứng xử chung trong đời sống xã hội. Tuy nhiên trên thực tế để xác định một hành vi là trái đạo đức xã hội là một việc làm không đơn giản. Bởi xuất phát từ sự khác nhau về thói quen, văn hóa vùng, miền và tập quán trong cộng đồng các dân tộc Việt Nam. Một hành vi không được luật quy định, phù hợp với các chuẩn mực đạo đức của một cộng đồng dân tộc này nhưng lại không phù hợp với phong tục của một cộng đồng dân tộc khác trong cùng lãnh thổ Việt Nam thì có được xem là hành vi trái đạo đức xã hội hay không? Rõ ràng luật không thể dự liệu hết tất cả các trường hợp có thể xảy ra trong thực tế hiện tại và tương lai, do đó quy định về việc các bên có quyền tự do thỏa thuận như không được “trái với đạo đức xã hội” nhằm bổ sung khoảng trống của luật. Và theo đó, các bên chủ thể không được thỏa thuận về việc đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng nếu thỏa thuận đó trái với đạo đức xã hội.

Một vấn đề khác cũng cần đáng lưu tâm, là các bên chủ thể có thể thỏa thuận về việc hợp đồng sẽ không bị một bên đơn phương chấm dứt thực hiện trong bất cứ trường hợp nào hay không? Đây là thỏa thuận về việc loại bỏ quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng. Về mặt lý luận, đơn phương chấm dứt hợp đồng là một “quyền” dân sự. Mà đã là quyền dân sự thì phải được công nhận, tôn trọng, bảo vệ và bảo đảm theo Hiến pháp và pháp luật. Tuy nhiên theo đó, công dân có quyền thỏa thuận theo hướng từ bỏ quyền của mình hay không? Như đã phân tích ở trên, về nguyên tắc thì một thỏa thuận nếu không vi phạm điều cấm của luật và không trái đạo đức xã hội thì có hiệu lực thực hiện đối với các bên. Như vậy, thỏa thuận về việc loại bỏ quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng này có vi phạm điều cấm của luật hoặc trái đạo đức xã hội hay không? Theo quan điểm của tác giả, câu trả lời là còn tùy vào loại hợp đồng mà các bên giao kết và luật chuyên ngành có quy định như thế nào. Đối với hợp đồng gia nhập, nếu bên yếu thế buộc phải chấp nhận điều khoản soạn sẵn về việc mình phải từ bỏ quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng thì có thể điều khoản này sẽ vô hiệu. Hoặc các bên chủ thể trong hợp đồng lao động

không thể thỏa thuận các trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng ngoài các trường hợp mà Bộ luật lao động đã quy định. Rõ ràng thỏa thuận như vậy là trái quy định của luật. Tuy nhiên thỏa thuận về việc loại bỏ quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng vẫn có giá trị nếu thỏa thuận đó trong trường hợp cụ thể không trái đạo đức xã hội, không vi phạm điều cấm của luật chuyên ngành điều chỉnh quan hệ đó, hoặc luật chuyên ngành đó không có quy định.

Thứ hai, các bên chủ thể tham gia quan hệ hợp đồng thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng của mình khi pháp luật có quy định. Cần phân biệt với trường hợp thứ nhất ở điểm, các bên thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng của mình thông qua thỏa thuận của các bên và thỏa thuận này không trái điều cấm của luật. Còn trong trường hợp này, các bên thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng của mình không phải thông qua sự thỏa thuận của các bên mà là pháp luật đã có quy định. Xét về thứ tự ưu tiên áp dụng, thỏa thuận của các bên (không vi phạm điều cấm của luật, không trái đạo đức xã hội) sẽ được ưu tiên áp dụng trước, nếu không có sự thỏa thuận của các bên thì sẽ áp dụng quy định của pháp luật. Phụ thuộc vào nội dung của pháp luật quy định về việc đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng mà các chủ thể thực hiện quyền của mình theo quy định đó. Tùy vào từng lĩnh vực khác nhau trong đời sống mà pháp luật chuyên ngành có quy định khác nhau về nội dung của việc đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng trong trường hợp cụ thể.

1.4. Căn cứ đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng

Thông thường, hợp đồng có thể bị đơn phương chấm dứt thực hiện khi có các căn cứ sau đây:

- + Một bên vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ hợp đồng;
- + Các bên có thỏa thuận về căn cứ để một bên đơn phương chấm dứt hợp đồng trước thời hạn;
- + Pháp luật có quy định về căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng mà căn cứ đó đã phát sinh.

Mục đích của giao dịch dân sự nói chung hay hợp đồng nói riêng là lợi ích mà các bên mong muốn đạt được từ việc xác lập các giao dịch dân sự hay hợp đồng đó.

Do đó, khi một bên vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ hợp đồng, làm cho mục đích khi xác lập hợp đồng của bên còn lại không đạt được nữa thì bên còn lại không còn lý do để tiếp tục thực hiện hợp đồng. Và do đó, bên còn lại có quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng. Hợp đồng cũng có thể bị đơn phương chấm dứt thực hiện trong trường hợp các bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định như đã phân tích ở phần trên. Bên cạnh các căn cứ để một bên đơn phương chấm dứt hợp đồng thì hướng xử lý trường hợp một bên đơn phương chấm dứt hợp đồng không có căn cứ cũng cần được đặt ra. Thông thường, khi một bên đơn phương chấm dứt hợp đồng không có căn cứ thì được xem là bên vi phạm nghĩa vụ và phải chịu trách nhiệm dân sự do việc vi phạm nghĩa vụ của mình theo quy định của pháp luật.

1.5. Hệ quả pháp lý và thời hiệu khởi kiện của đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng

1.5.1. Hệ quả pháp lý của đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật

Khi một bên chủ thể đơn phương chấm dứt hợp đồng không có căn cứ, vi phạm thỏa thuận trong hợp đồng hoặc vi phạm quy định của pháp luật thì dẫn đến hậu quả là hợp đồng vẫn không chấm dứt. Trong trường hợp này, đây là hành vi vi phạm hợp đồng và hợp đồng vẫn phát sinh hiệu lực và các bên vẫn phải tiếp tục thực hiện các quyền và nghĩa vụ trong hợp đồng. Chủ thể đơn phương chấm dứt hợp đồng không có căn cứ phải chịu các trách nhiệm dân sự do hành vi không có căn cứ của mình gây ra.

Cụ thể, nếu các bên có thỏa thuận trong trường hợp một bên đơn phương chấm dứt hợp đồng không có căn cứ thì phải chịu phạt vi phạm thì áp dụng thỏa thuận đó. Mức phạt vi phạm do các bên thỏa thuận trong hợp đồng, trừ trường hợp luật liên quan có quy định khác [20, khoản 2 Điều 418]. Trong trường hợp có thiệt hại do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật gây ra, thì bên vi phạm phải có trách nhiệm bồi thường toàn bộ thiệt hại cho bên bị vi phạm. Bên cạnh đó, các nghĩa vụ khác trong hợp đồng như nghĩa vụ giao vật, nghĩa vụ trả tiền, nghĩa vụ trả lãi,... vẫn phải được thực hiện đúng và đủ như đã thỏa thuận trong hợp đồng.

1.5.2. Hệ quả pháp lý của đơn phương chấm dứt hợp đồng đúng pháp luật

Đơn phương chấm dứt hợp đồng đúng pháp luật được hiểu là đơn phương chấm dứt hợp đồng trong trường hợp các bên đã có thỏa thuận, hoặc trong trường hợp pháp luật có quy định, hoặc một bên vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ trong hợp đồng.

Thông thường pháp luật quy định, khi một bên đơn phương chấm dứt hợp đồng đúng pháp luật thì hợp đồng chấm dứt kể từ thời điểm bên kia nhận được thông báo chấm dứt. Tức hợp đồng không còn tiếp tục phát sinh hiệu lực, các bên không phải tiếp tục thực hiện các quyền và nghĩa vụ của mình trong hợp đồng kể từ thời điểm bên kia nhận được thông báo chấm dứt. Pháp luật quy định khi có các căn cứ phù hợp thì một bên có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng. Tuy nhiên, việc đơn phương chấm dứt hợp đồng này có phát sinh hiệu lực hay không (hợp đồng có chấm dứt hay không) lại tùy thuộc vào việc bên kia có nhận được thông báo chấm dứt hay không. Việc xác định thời điểm chấm dứt hợp đồng là thời điểm “*bên kia nhận được thông báo chấm dứt*” trong một số trường hợp là không thuyết phục. Bởi lẽ, việc chấm dứt hợp đồng có phát sinh hiệu lực hay không là tùy thuộc vào việc bên kia có nhận được thông báo chấm dứt hay không. Do vậy nếu bên kia không nhận được thông báo chấm dứt thì hợp đồng vẫn không chấm dứt, và việc đơn phương chấm dứt hợp đồng của bên có quyền là vô nghĩa. Về mặt lý luận thì đơn phương chấm dứt hợp đồng là “quyền” của một bên chủ thể khi có các căn cứ cho việc đơn phương chấm dứt hợp đồng của mình. Và do là quyền của chủ thể nên không thể bị khống chế hay chấp thuận của bên còn lại trong hợp đồng. Vì lý do đó nên thiết nghĩ cần xác định thời điểm chấm dứt hợp đồng là thời điểm có căn cứ cho rằng bên kia đã nhận được thông báo chấm dứt hợp đồng. Ví dụ như thông báo gửi đi được thể hiện trên dấu bưu điện, xác nhận của cơ quan thừa phát lại cho việc đã giao thông báo đúng địa chỉ của bên kia,... mà không cần quan tâm đến việc bên kia có nhận được thông báo chấm dứt hay không (để tránh trường hợp bên kia cố tình né tránh không nhận thông báo).

Khi hợp đồng bị đơn phương chấm dứt đúng pháp luật thì các bên không phải tiếp tục thực hiện nghĩa vụ trong hợp đồng. Tuy nhiên hợp đồng vẫn có giá trị pháp lý kể từ thời điểm chấm dứt trở về trước, tức kể từ thời điểm chấm dứt hợp đồng trở

về thời điểm giao kết hợp đồng có hiệu lực. Đây là một đặc điểm khác biệt với trường hợp hủy bỏ hợp đồng. Bởi khi hợp đồng bị hủy bỏ thì hợp đồng không có giá trị từ thời điểm giao kết, tức hệ quả pháp lý là phủ nhận toàn bộ hợp đồng, xem như hợp đồng chưa tồn tại. Còn đối với trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng đúng pháp luật thì vẫn thừa nhận giá trị của hợp đồng từ thời điểm chấm dứt trở về trước, vẫn công nhận một phần giá trị và sự tồn tại của hợp đồng đó. Khi hợp đồng bị đơn phương chấm dứt, các bên không hoàn toàn thoát khỏi mọi nghĩa vụ mà bên đã thực hiện nghĩa vụ của mình có quyền yêu cầu bên kia thanh toán phần nghĩa vụ mà mình đã thực hiện. Bên đã thực hiện nghĩa vụ có thể là bên đơn phương chấm dứt hợp đồng hoặc bên còn lại trong hợp đồng, miễn là khi hợp đồng bị đơn phương chấm dứt, bên nào đã thực hiện nghĩa vụ thì có quyền yêu cầu bên kia thanh toán cho phần nghĩa vụ đã thực hiện của mình. Nghĩa vụ này là một hoặc các nghĩa vụ mà các bên đã thỏa thuận và ghi nhận trong hợp đồng.

Thông thường, một bên đơn phương chấm dứt hợp đồng khi có một sự kiện pháp lý xảy ra, thường là sự kiện phát sinh từ phía bên kia trong hợp đồng. Có thể là bên kia không thực hiện đúng hợp đồng dẫn đến lợi ích của bên có quyền bị xâm hại nghiêm trọng, từ đó dẫn đến việc bên có quyền thực hiện việc đơn phương chấm dứt hợp đồng. Do đó, bên bị thiệt hại do hành vi không thực hiện đúng nghĩa vụ trong hợp đồng của bên kia được bồi thường. Trong trường hợp bên không phải là chủ thể thực hiện việc đơn phương chấm dứt hợp đồng, nhưng do bên chấm dứt hợp đồng có vi phạm nghĩa vụ trong quá trình thực hiện hợp đồng trước đây thì vẫn phải bồi thường thiệt hại. Nguyên tắc bồi thường thiệt hại do vi phạm nghĩa vụ là bồi thường toàn bộ thiệt hại, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác hoặc luật có quy định khác [20, Điều 360].

Kết luận chương 1

Qua phân tích những vấn đề lý luận về đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng, tác giả xin đưa ra một số kết luận sau:

Thứ nhất, quyền tự do hợp đồng là một trong những vấn đề quan trọng nhất của pháp luật hợp đồng và có tác động trực tiếp đến chế định đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng. Tuy nhiên giới hạn của quyền tự do hợp đồng là không được vi phạm điều cấm của luật và trái đạo đức xã hội.

Thứ hai, đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng là một yếu tố pháp lý quan trọng của hợp đồng. Về khái niệm, đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng là một “quyền” dân sự. Nội dung của đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng là nội dung của việc thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng.

Thứ ba, thông thường các căn cứ pháp lý cho việc đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng là một bên vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ hợp đồng, các bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định. Về hệ quả pháp lý sẽ khác nhau tương ứng với từng trường hợp đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng trái pháp luật và đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng đúng pháp luật.

Chương 2

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

2.1. Thực trạng quy định của pháp luật về căn cứ đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng

2.1.1. Quy định về căn cứ đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng trong một số văn kiện có tính quốc tế về hợp đồng

2.1.1.1. Căn cứ đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng trong Công ước Viên năm 1980

Việt Nam chính thức gia nhập Công ước quốc tế của Liên Hợp Quốc về hợp đồng mua bán hàng hóa quốc tế (gọi tắt là Công ước Viên 1980 - CISG 1980) vào ngày 18/12/2015 và trở thành thành viên thứ 84 của Công ước này. CISG 1980 bắt đầu có hiệu lực ràng buộc tại Việt Nam từ ngày 1/1/2017. Do đó việc nghiên cứu quy định về đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng trong CISG 1980 là rất cần thiết vì Công ước này đã trở thành một trong những nguồn pháp luật và có ảnh hưởng trực tiếp đến quyền và nghĩa vụ của các bên khi tham gia quan hệ hợp đồng thuộc phạm vi điều chỉnh của CISG 1980. CISG 1980 không điều chỉnh mọi loại hợp đồng mà chỉ điều chỉnh các hợp đồng mua bán hàng hóa quốc tế. CISG 1980 không có quy định cụ thể về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng cũng như các căn cứ cho việc đơn phương chấm dứt hợp đồng, tuy nhiên trong CISG 1980 có quy định về quyền “ngừng thực hiện nghĩa vụ” và qua đó cũng phản ánh một phần căn cứ của việc đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng mà chúng ta có thể tham khảo. Theo đó, khoản 1 Điều 71 của CISG 1980 quy định: *“Một bên có thể ngừng việc thực hiện nghĩa vụ của mình nếu có dấu hiệu cho thấy rằng sau khi hợp đồng được ký kết, bên kia sẽ không thực hiện một phần chủ yếu những nghĩa vụ của họ bởi lẽ:*

- a. *Một sự khiếm khuyết nghiêm trọng trong khả năng thực hiện hay trong khi thực hiện hợp đồng.*
- b. *Cung cách sử dụng của bên kia trong việc chuẩn bị thực hiện hay trong khi thực hiện hợp đồng.”*

Căn cứ cho việc ngừng thực hiện nghĩa vụ của một bên theo quy định trên là việc bên kia “có dấu hiệu” sẽ “không thực hiện một phần chủ yếu những nghĩa vụ của họ”. Từ đó cho thấy chỉ cần một bên có dấu hiệu phản ánh khả năng không thể thực hiện được chủ yếu nghĩa vụ của họ thì bên kia có quyền ngừng thực hiện hợp đồng. Căn cứ này khác với quy định về đơn phương chấm dứt hợp đồng trong Bộ luật dân sự 2015 ở điểm không cần có hành vi vi phạm nghĩa vụ xảy ra trên thực tế. Việc quy định như trên của CISG 1980 giúp ngăn ngừa và bảo vệ tốt hơn quyền lợi chính đáng của bên bị vi phạm, theo tinh thần “phòng bệnh hơn chữa bệnh”. Về nghĩa vụ của người bán và người mua, Điều 30 CISG 1980 quy định: *“Người bán có nghĩa vụ giao hàng, giao chứng từ liên quan đến hàng hoá và chuyển giao quyền sở hữu về hàng hoá theo đúng quy định của hợp đồng và của Công ước này”*; Điều 53 CISG 1980 quy định: *“Người mua có nghĩa vụ thanh toán tiền hàng và nhận hàng theo quy định của hợp đồng và của Công ước này”*. Do đó việc “không thực hiện một phần chủ yếu những nghĩa vụ” là việc không thực hiện một phần chủ yếu những nghĩa vụ của người bán, người mua nêu trên. Quy định trên của CISG 1980 là hợp lý bởi lẽ giao cho một bên có quyền ngừng thực hiện hợp đồng khi quyền lợi của mình bị xâm hại nghiêm trọng từ việc bên kia không thực hiện nghĩa vụ chủ yếu của họ, bảo vệ quyền lợi chính đáng của bên bị vi phạm. Căn cứ cho việc ngừng thực hiện nghĩa vụ trong hợp đồng của CISG 1980 có nét tương đồng với một trong các căn cứ của việc đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng trong Bộ luật dân sự 2015 (vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ trong hợp đồng). Dấu hiệu dẫn đến việc không thực hiện chủ yếu những nghĩa vụ trong hợp đồng theo CISG 1980 có thể là: *“một sự khiếm khuyết nghiêm trọng trong khả năng thực hiện hay trong khi thực hiện hợp đồng”* hoặc *“cung cách sử dụng của bên kia trong việc chuẩn bị thực hiện hay trong khi thực hiện hợp đồng”*. CISG 1980 đưa ra hai dấu hiệu trên để xác định khả năng có thể vi phạm nghĩa vụ của một bên trong hợp đồng. Hai dấu hiệu này mang tính khái quát và dự liệu được các trường hợp có thể dẫn đến vi phạm nghĩa vụ hợp đồng trên thực tế. Tuy nhiên, khi bên có khả năng vi phạm hợp đồng chứng minh được mình hoàn toàn có khả năng thực hiện đúng hợp đồng thì bên kia không

có quyền ngừng hợp đồng và buộc phải tiếp tục thực hiện hợp đồng [17, khoản 3 Điều 71]. Đây là điểm khác biệt về hệ quả pháp lý giữa ngừng thực hiện nghĩa vụ hợp đồng trong CISG 1980 và đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng trong Bộ luật dân sự 2015 mà tác giả sẽ phân tích sâu hơn ở phần sau. Bên cạnh đó, khi một bên ngừng thực hiện nghĩa vụ hợp đồng thì CISG 1980 cũng quy định về nghĩa vụ thông báo, theo đó khoản 3 Điều 71 CISG 1980 quy định: *“Một bên nào ngừng việc thực hiện hợp đồng, không phụ thuộc vào việc đó xảy ra trước hay sau khi hàng gửi đi, thì phải gửi ngay một thông báo về việc đó cho bên kia”*.

2.1.1.2. Căn cứ đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng trong Bộ nguyên tắc của UNIDROIT về hợp đồng thương mại quốc tế 2004

Một văn bản pháp lý quốc tế khác cũng cần được nghiên cứu về các căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng là Bộ nguyên tắc của UNIDROIT về hợp đồng thương mại quốc tế 2004 (PICC 2004). Cũng giống như CISG 1980, PICC 2004 không phải là một bộ quy tắc chung về hợp đồng để điều chỉnh mọi loại hợp đồng, mà chỉ điều chỉnh hợp đồng thương mại quốc tế. PICC 2004 được áp dụng khi các bên thỏa thuận hợp đồng của họ sẽ được điều chỉnh bởi PICC 2004 hoặc PICC 2004 có thể được áp dụng khi các bên không lựa chọn một luật cụ thể nào để điều chỉnh hợp đồng của họ.

PICC 2004 cũng không quy định trực tiếp về khái niệm đơn phương chấm dứt hợp đồng cũng như các căn cứ cho việc đơn phương chấm dứt hợp đồng. Tuy nhiên, PICC 2004 lại có các quy định có liên quan đến việc đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng. Theo đó, khoản 1 Điều 7.3.1. PICC 2004 quy định: *“Mỗi bên có thể chấm dứt hợp đồng khi bên kia không thực hiện nghĩa vụ của mình, và nghĩa vụ ấy là một nghĩa vụ quan trọng (vi phạm nghiêm trọng)”*. Ở đây có thể thấy PICC 2004 giao cho một bên có quyền chấm dứt hợp đồng và căn cứ cho việc này là bên kia không thực hiện nghĩa vụ quan trọng của mình (vi phạm nghiêm trọng). Đồng thời, khoản 2 Điều 7.3.1. PICC 2004 cũng đã nêu rõ như thế nào là “vi phạm nghiêm trọng”. Theo đó: *“những căn cứ để xác định vi phạm nghĩa vụ của một bên là vi phạm nghiêm trọng là:*

a. Không thực hiện hợp đồng làm mất đi những gì phía bên kia mong đợi từ hợp đồng, trừ trường hợp bên vi phạm không lường trước hoặc không thể lường trước hậu quả đã xảy ra;

b. Không tuân thủ chặt chẽ những nghĩa vụ vốn là những yếu tố quan trọng của hợp đồng;

c. Không thực hiện do cố ý hoặc bất cẩn;

d. Không thực hiện hợp đồng khiến cho bên bị thiệt hại có thể suy đoán một cách hợp lý rằng họ không thể tin tưởng bên kia trong việc thực hiện những nghĩa vụ tiếp theo trong hợp đồng;

e. Hợp đồng bị vi phạm có thể sẽ dẫn tới những tổn thất không cân xứng của hai bên khi hợp đồng bị chấm dứt.”

Quyền chấm dứt hợp đồng khi một bên vi phạm nghĩa vụ tùy thuộc vào một số yếu tố như trên. Quy định trên đưa ra định nghĩa theo hướng liệt kê để xác định các vi phạm nào được xem là “vi phạm nghiêm trọng”. Yếu tố đầu tiên được liệt kê ở điểm a) ở trên là việc vi phạm nghĩa vụ dẫn đến bên bị vi phạm không đạt được kết quả mong muốn từ việc giao kết hợp đồng của mình. Xét về mục đích giao kết hợp đồng thì bên bị vi phạm không đạt được, việc giao kết hợp đồng đối với bên bị vi phạm trở nên vô nghĩa. Do đó đây là một vi phạm nghiêm trọng và bên bị vi phạm có quyền chấm dứt hợp đồng. Yếu tố kế đến được quy định trong điểm b) ở trên là việc tuân thủ chặt chẽ nghĩa vụ. Trong một số trường hợp của mua bán hàng hóa quốc tế thì việc tuân thủ chặt chẽ nghĩa vụ trong hợp đồng là rất quan trọng. Ví dụ như thời điểm giao hàng hoặc chất lượng của hàng hóa. Khi một bên tuân thủ không chặt chẽ các nghĩa vụ này sẽ dẫn đến việc gây thiệt hại rất lớn cho bên kia. Và do đó đây cũng được xem là một vi phạm nghiêm trọng. Điểm c) ở trên nêu lên trường hợp vi phạm hợp đồng một cách cố ý hoặc do bất cẩn. Đây được xác định là việc vi phạm nghĩa vụ nghiêm trọng bởi lẽ khi một bên cố ý vi phạm hợp đồng thì sẽ vi phạm một trong những nguyên tắc cơ bản của pháp luật hợp đồng và cũng là nguyên tắc của PICC 2004 [37, Điều 1.7] đó là nguyên tắc thiện chí, trung thực. Điểm d) ở trên cũng đưa ra một yếu tố quan trọng khác để xác định việc vi phạm

nghĩa vụ là vi phạm nghiêm trọng. Đó là việc vi phạm nghĩa vụ của một bên (dù có nghiêm trọng hay không) nhưng là căn cứ logic, hợp lý dẫn đến việc làm cho bên kia mất niềm tin vào bên vi phạm, mất niềm tin vào việc bên vi phạm có tiếp tục thực hiện hợp đồng nữa hay không. Ở khía cạnh xã hội thì việc giữ chữ “tín” trong quan hệ làm ăn, mua bán hàng hóa rất được coi trọng, Một khi một trong các bên mất đi uy tín với bên còn lại thì các bên rất khó để tiếp tục hợp tác với nhau và làm cho mục đích giao kết hợp đồng ban đầu bị sai lệch hoặc không đạt được nữa. Do đó đây cũng được xác định là một vi phạm nghiêm trọng. Yếu tố cuối cùng để xác định một vi phạm có được xem là nghiêm trọng hay không được nêu tại điểm e) ở trên là thiệt hại không cân xứng. Theo đó một bên vi phạm nghĩa vụ hợp đồng gây thiệt hại cho bên kia nhưng đồng thời cũng gây thiệt hại cho chính mình. Tuy nhiên thiệt hại gây ra cho chính mình không cân xứng với thiệt hại gây ra cho bên bị vi phạm. Trong trường hợp này bên bị vi phạm cũng có quyền chấm dứt hợp đồng.

PICC 2004 cũng đưa ra một căn cứ khác cho việc chấm dứt hợp đồng. Cụ thể, Điều 7.3.3. PICC 2004 quy định: *“nếu trước ngày thực hiện nghĩa vụ của một bên mà có chứng cứ rõ ràng là bên kia sẽ vi phạm nghiêm trọng hợp đồng thì bên có chứng cứ có thể chấm dứt hợp đồng”*. Đây là quy định về việc đoán trước việc vi phạm thực hiện hợp đồng. Quy định này có nét tương đồng với căn cứ cho việc “ngừng thực hiện nghĩa vụ” trong CISG 1980 như đã phân tích ở trên. Đây là một quy định hợp lý nhằm hạn chế, phòng ngừa thiệt hại gần như chắc chắn sẽ xảy ra cho bên bị vi phạm nghĩa vụ trong hợp đồng. Căn cứ để chấm dứt hợp đồng này trong PICC 2004 cũng khác biệt với căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng trong Bộ luật dân sự 2015 ở điểm không cần có hành vi vi phạm xảy ra trên thực tế, mà chỉ cần có căn cứ rõ ràng cho thấy rằng sẽ có hành vi vi phạm hợp đồng xảy ra trên thực tế.

Bên cạnh đó, PICC 2004 cũng quy định về việc thông báo chấm dứt hợp đồng. Theo đó, khoản 1 Điều 7.3.2. PICC 2004 quy định: *“Quyền chấm dứt hợp đồng của một bên được thực hiện bằng việc thông báo cho bên kia biết”*. Đồng thời trong một

số trường hợp, nếu việc thông báo được tiến hành chậm trễ hoặc không đúng theo các quy định trong hợp đồng thì bên bị thiệt hại có thể mất quyền chấm dứt hợp đồng [37, khoản 2 Điều 7.3.2].

2.1.2. Quy định về căn cứ đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng trong Bộ luật dân sự Việt Nam

2.1.2.1. Căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng trong phần quy định chung về hợp đồng

BLDS 2005 tại khoản 1, Điều 426 quy định: “*Một bên có quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng nếu các bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định*”. Như vậy, để đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng thì phải thỏa mãn điều kiện: có hành vi vi phạm hợp đồng là điều kiện để đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng mà các bên đã thỏa thuận hoặc có hành vi vi phạm hợp đồng là điều kiện để đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng mà pháp luật đã dự liệu. Quy định như trên trong BLDS 2005 là không đầy đủ, chưa bao quát hết những tình huống cần cho một bên quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng vì có những trường hợp cần đơn phương chấm dứt hợp đồng do có vi phạm mà các bên không có thỏa thuận về đơn phương chấm dứt, pháp luật cũng không có quy định cho đơn phương chấm dứt. Từ những bất cập nêu trên, đồng thời tiếp thu quy định của pháp luật quốc tế như PICC như đã phân tích ở trên, BLDS 2015 đã có sự bổ sung về căn cứ cho việc đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng. Cụ thể, khoản 1 Điều 428 BLDS 2015 quy định: “*Một bên có quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng và không phải bồi thường thiệt hại khi bên kia vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ trong hợp đồng hoặc các bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định*”.

So với BLDS 2005, BLDS 2015 bổ sung thêm 01 căn cứ cho việc đơn phương chấm dứt hợp đồng, đó là một bên có quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng khi bên kia *vi phạm nghiêm trọng* nghĩa vụ trong hợp đồng. Như vậy, với việc bổ sung thêm căn cứ trên, BLDS 2015 hiện hành có 03 căn cứ cho việc đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng:

- Một bên vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ trong hợp đồng;

- Hoặc các bên có thỏa thuận;
- Hoặc pháp luật có quy định.

Ở căn cứ đầu tiên, khi một bên vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ trong hợp đồng thì bên kia có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng. Vậy như thế nào được xem là “vi phạm nghiêm trọng” nghĩa vụ hợp đồng? Khoản 2 Điều 423 BLDS 2015 cũng đã đưa ra định nghĩa về “vi phạm nghiêm trọng”. Theo đó, “*vi phạm nghiêm trọng là việc không thực hiện đúng nghĩa vụ của một bên đến mức làm cho bên kia không đạt được mục đích của việc giao kết hợp đồng*”. Luật Thương mại 2005 cũng có một thuật ngữ mang tính chất tương tự, đó là thuật ngữ “*vi phạm cơ bản*” khi quy định về trường hợp một bên có quyền đình chỉ thực hiện hợp đồng nếu bên kia “*vi phạm cơ bản nghĩa vụ hợp đồng*”. Đồng thời Luật Thương mại cũng đưa ra định nghĩa về “vi phạm cơ bản” tại Khoản 13 Điều 3, theo đó “*vi phạm cơ bản là sự vi phạm hợp đồng của một bên gây thiệt hại cho bên kia đến mức làm cho bên kia không đạt được mục đích của việc giao kết hợp đồng*”. Việc BLDS 2015 sử dụng thuật ngữ “vi phạm nghiêm trọng” mà không sử dụng thuật ngữ “vi phạm cơ bản” như trong Luật Thương mại xuất phát từ nhiều nguyên nhân khác nhau. Thứ nhất, thuật ngữ “vi phạm cơ bản” dường như được vay mượn từ pháp luật của Anh trước đây và xu hướng trên thế giới là không sử dụng thuật ngữ này (thuật ngữ này không tồn tại trong Công ước Viên 1980, Bộ nguyên tắc Unidroit và Bộ nguyên tắc châu Âu về hợp đồng). Thứ hai, thuật ngữ “*nghiêm trọng*” đã có trong nhiều quy định của Bộ luật dân sự liên quan đến không thực hiện đúng hợp đồng. Do đó nếu dùng thuật ngữ “*cơ bản*” trong Bộ luật dân sự thì sẽ gây nên sự chông chéo về mặt thuật ngữ trong nội bộ quy định của Bộ luật dân sự [8, tr. 398]. Từ những lý do trên, BLDS 2015 không dùng thuật ngữ “vi phạm cơ bản” mà dùng thuật ngữ “vi phạm nghiêm trọng”. Tuy nhiên về mặt bản chất, khái niệm “vi phạm nghiêm trọng” trong BLDS và “vi phạm cơ bản” trong Luật Thương mại là tương tự nhau. Khác với quy định trong PICC khi đưa ra định nghĩa về “vi phạm nghiêm trọng” theo hướng liệt kê, BLDS 2015 đưa ra định nghĩa về “vi phạm nghiêm trọng” mang tính chất bao quát được các trường hợp có thể xảy ra trên thực tế khi các bên thực hiện hợp đồng. “Mục đích của việc giao kết hợp đồng” là các lợi ích mà các bên tham gia quan hệ

hợp đồng mong muốn đạt được. Mục đích của việc giao kết hợp đồng cũng là nguồn gốc của mọi giao dịch dân sự. Do đó việc quy định một bên vi phạm nghĩa vụ trong hợp đồng làm cho bên kia không đạt được mục đích của việc giao kết hợp đồng thì cấu thành một “vi phạm nghiêm trọng” là hoàn toàn thuyết phục. Như vậy, khi một bên vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ trong hợp đồng thì bên kia có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng. Và ngược lại, nếu một bên vi phạm nghĩa vụ nhưng không phải là “nghĩa vụ nghiêm trọng” thì bên kia không có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng (nếu các bên không có thỏa thuận khác). Bên chấm dứt hợp đồng trong trường hợp này sẽ được xác định là bên vi phạm hợp đồng và phải chịu trách nhiệm dân sự cho việc vi phạm nghĩa vụ của mình [20, khoản 5 Điều 428].

Căn cứ thứ hai cho việc đơn phương chấm dứt hợp đồng là thỏa thuận của các bên. Các bên có thể thỏa thuận về hành vi vi phạm là điều kiện để một bên có quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng. Thỏa thuận này, như đã phân tích ở quyền tự do hợp đồng, phải không trái với điều cấm của luật và không trái với đạo đức xã hội. Các bên có thể tự do thỏa thuận về các trường hợp, điều kiện cho việc đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng tùy theo mục đích, điều kiện, nhu cầu giao kết hợp đồng của các bên, dù vi phạm mà các bên thỏa thuận có thể là vi phạm nghiêm trọng hoặc không nghiêm trọng. Ví dụ, bên A nhận gia công cho bên B 1000 cây dù (ô) có in logo của bên B để bên B làm quà tặng tri ân cho khách hàng, hai bên có thể thỏa thuận về việc trong trường hợp nếu bên B phát hiện ra việc bên A cũng nhận gia công cây dù (ô) cho một công ty nào khác với kiểu dáng giống với kiểu dáng của bên B thì bên B có quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng. Rõ ràng vi phạm mà hai bên thỏa thuận trong trường hợp này không phải là vi phạm nghiêm trọng (vì không làm mất mục đích của việc giao kết hợp đồng của bên B) nhưng vẫn là căn cứ để bên B có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng vì hai bên đã có thỏa thuận.

Căn cứ thứ ba cho việc đơn phương chấm dứt hợp đồng là trường hợp pháp luật có quy định. Nếu các bên không có thỏa thuận về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng, một bên vi phạm nghĩa vụ trong hợp đồng nhưng không phải là vi phạm

ngghiêm trọng, thì các bên vẫn có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng trong trường hợp pháp luật có quy định. BLDS 2015 trong chương XVI - Một số hợp đồng thông dụng, có vài quy định về quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng trong một số trường hợp cụ thể. Ví dụ như quy định tại khoản 2 Điều 481 BLDS 2015 về hợp đồng thuê tài sản thì: *“Trường hợp các bên thỏa thuận việc trả tiền thuê theo kỳ hạn thì bên cho thuê có quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng, nếu bên thuê không trả tiền trong ba kỳ liên tiếp, trừ trường hợp có thỏa thuận khác hoặc pháp luật có quy định khác”*. Do đó trong trường hợp các bên không có thỏa thuận, không có hành vi vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ thì các bên có thể áp dụng quy định này làm căn cứ cho việc đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng. Hoặc tại khoản 1 Điều 520 BLDS 2015 quy định về đơn phương chấm dứt hợp đồng dịch vụ: *“Trường hợp việc tiếp tục thực hiện công việc không có lợi cho bên sử dụng dịch vụ thì bên sử dụng dịch vụ có quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng, nhưng phải báo cho bên cung ứng dịch vụ biết trước một thời gian hợp lý; bên sử dụng dịch vụ phải trả tiền công theo phần dịch vụ mà bên cung ứng dịch vụ đã thực hiện và bồi thường thiệt hại”*. Do đó, căn cứ quy định này thì nếu các bên không có thỏa thuận, không có hành vi vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ thì bên sử dụng dịch vụ vẫn có quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng nếu xét thấy việc tiếp tục thực hiện hợp công việc không có lợi cho mình.

Bên cạnh các căn cứ cho việc đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng, BLDS 2015 còn đề ra trách nhiệm thông báo cho việc đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng. Cụ thể, khoản 2 Điều 428 BLDS 2015 quy định: *“bên đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng phải thông báo ngay cho bên kia biết về việc chấm dứt hợp đồng, nếu không thông báo mà gây thiệt hại thì phải bồi thường”*. Khi thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng, việc thông báo trước cho bên còn lại trong hợp đồng biết là điều cần thiết để bên còn lại nắm bắt được tình hình và có hướng xử lý phù hợp. Đồng thời việc thông báo trước cũng làm hạn chế trường hợp bên còn lại tiếp tục thực hiện nghĩa vụ của mình theo hợp đồng (và sau này yêu cầu bên đơn phương chấm dứt phải thanh toán) hoặc tiếp tục thực hiện nội dung trong

hợp đồng, triển khai, đầu tư chi phí, công sức và gây ra lãng phí không cần thiết. Quy định trên trong BLDS 2015 quy định về thời hạn thông báo khi thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng là phải “thông báo ngay” cho bên kia biết. Tuy nhiên BLDS 2015 lại không có quy định về khoảng thời gian bao lâu thì được xem là “thông báo ngay”. Do đó khoảng thời gian này được hiểu là bên đơn phương chấm dứt hợp đồng phải có trách nhiệm thông báo ngay lập tức cho bên kia biết về việc chấm dứt hợp đồng phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh của bên thông báo. Bên cạnh đó, BLDS 2015 cũng không quy định về hình thức thông báo bằng lời nói hay bằng văn bản. Do đó hình thức thông báo nào cũng được chấp nhận.

Như vậy, BLDS 2015 đề ra 03 căn cứ cho việc đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng, khi một trong các căn cứ hoặc hai hoặc cả ba căn cứ cùng xảy ra (trong trường hợp các căn cứ này trùng nhau) thì một bên có quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng. Và đây được xác định là trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng đúng luật (đúng theo quy định của BLDS 2015). Ví dụ, bên A bán cho bên B 01 chiếc xe gắn máy với giá 30 triệu đồng. Hai bên thỏa thuận trong hợp đồng mua bán, nếu quá 15 ngày kể từ ngày hai bên ký vào hợp đồng nếu bên B không giao đủ số tiền 30 triệu đồng cho bên A thì bên A có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng và yêu cầu bồi thường thiệt hại. Rõ ràng khi bên B không giao đủ tiền cho bên A thì được xem là vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ hợp đồng vì làm cho mục đích giao kết hợp đồng của bên A không đạt được. Đồng thời trường hợp này cũng đã được hai bên thỏa thuận trong hợp đồng mua bán. Do đó cả hai căn cứ cho việc đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng theo BLDS 2015 đều đồng thời xảy ra do hai căn cứ này trùng nhau và bên A có quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng. Tuy nhiên, một vấn đề cần được đặt ra là trong trường hợp các căn cứ cho việc đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng trái ngược nhau (hoặc không đồng nhất với nhau) thì thứ tự ưu tiên áp dụng sẽ như thế nào? Trên thực tế, các căn cứ cho việc đơn phương chấm dứt hợp đồng rất khó để mâu thuẫn nhau vì việc giao kết hợp đồng xuất phát từ lợi ích hài hòa giữa các bên, một bên sẽ không giao kết hợp đồng nếu xét thấy quyền lợi của mình không được đảm bảo. Hoặc khi các căn cứ cho việc

đơn phương chấm dứt hợp đồng mâu thuẫn nhau thì sẽ có căn cứ không có giá trị pháp lý, và căn cứ còn lại sẽ được áp dụng. Ví dụ, A có một số tiền nhàn rỗi và muốn cho vay số tiền này để được hưởng lãi suất, B có nhu cầu vay từ A một số tiền và chia nhỏ số tiền này thành nhiều đợt vay khác nhau được ghi nhận trong hợp đồng vay tiền. Tuy nhiên B lại đặt điều kiện với A là trong hợp đồng vay tiền hai bên sẽ thỏa thuận về việc A không được đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng (vẫn phải tiếp tục cho B vay đợt tiền tiếp theo) nếu B không trả lãi cho A quá 03 tháng từ đợt vay tiền đầu tiên. Việc B không trả lãi cho A là vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ vì làm cho A không đạt được mục đích của việc giao kết hợp đồng, giả sử B đặt ra điều kiện trên và hợp đồng vẫn được giao kết thì khi B không trả lãi cho A quá 03 tháng thì A có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng hay không? Hai căn cứ cho việc đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng (thỏa thuận và vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ) trái ngược nhau thì ưu tiên áp dụng căn cứ nào? Tuy nhiên, trên thực tế A sẽ không giao kết hợp đồng trên vì có điều khoản quá bất lợi cho mình. Một ví dụ khác là tại khoản 1 Điều 520 BLDS 2015 quy định bên sử dụng dịch vụ có quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng nếu việc tiếp tục thực hiện công việc không có lợi cho mình. Tuy nhiên, trong hợp đồng dịch vụ hai bên lại có thỏa thuận rằng hợp đồng này không bị đơn phương chấm dứt thực hiện trong bất cứ trường hợp nào. Ở đây cần xác định thỏa thuận nêu trên của hai bên không có giá trị vì vi phạm điều cấm của luật. Do đó khoản 1 Điều 520 sẽ được áp dụng để làm căn cứ cho việc đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng trong trường hợp này.

Trong mối so sánh với căn cứ hủy bỏ hợp đồng, BLDS 2015 cũng triển khai hướng quy định tương tự. Bởi lẽ, khoản 1 Điều 423 BLDS 2015 quy định: “một bên có quyền hủy bỏ hợp đồng và không phải bồi thường thiệt hại trong trường hợp sau đây: a) Bên kia vi phạm hợp đồng là điều kiện hủy bỏ mà các bên đã thỏa thuận; b) Bên kia vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ hợp đồng; c) Trường hợp khác do luật quy định”. Như vậy không có sự khác biệt đối với căn cứ đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng và căn cứ hủy bỏ hợp đồng trong BLDS 2015.

Trong mỗi so sánh với căn cứ đình chỉ thực hiện hợp đồng trong Luật Thương mại 2005, căn cứ đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng trong BLDS 2015 có hai điểm khác biệt.

Thứ nhất, một trong các căn cứ để một bên có quyền đình chỉ thực hiện hợp đồng theo Luật Thương mại 2005 là khi bên kia “vi phạm cơ bản nghĩa vụ hợp đồng”. Trong khi đó, BLDS 2015 đề ra căn cứ cho việc đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng là khi một bên “vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ trong hợp đồng”. Về mặt khái niệm, “vi phạm cơ bản” trong Luật Thương mại 2005 là “sự vi phạm hợp đồng của một bên *gây thiệt hại* cho bên kia đến mức làm cho bên kia không đạt được mục đích của việc giao kết hợp đồng” [34, khoản 13 Điều 3]. Còn đối với BLDS 2015, khoản 2 Điều 423 quy định: “vi phạm nghiêm trọng là việc không thực hiện đúng nghĩa vụ của một bên đến mức làm cho bên kia không đạt được mục đích của việc giao kết hợp đồng”. Điểm khác biệt giữa hai khái niệm này là khái niệm “vi phạm cơ bản” nêu trên của Luật Thương mại 2005 có thành tố “*gây thiệt hại cho bên kia*”, còn thành tố này không tồn tại trong khái niệm “vi phạm nghiêm trọng” trong BLDS 2015. Do đó, đối với căn cứ đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng thì bên bị vi phạm không cần phải chứng minh thiệt hại xảy ra mà có thể thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng khi bị bên kia vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ hợp đồng.

Thứ hai, Luật Thương mại 2005 đề ra hai căn cứ cho việc đình chỉ thực hiện hợp đồng so với ba căn cứ cho việc đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng như trong BLDS 2015. Căn cứ “thiếu sót” trong Luật Thương mại 2005 là “pháp luật có quy định”. Tuy nhiên, so với Bộ luật dân sự thì Luật Thương mại là luật chuyên ngành, nhưng Luật Thương mại lại là “luật chung” so với các đạo luật khác như Luật Xây dựng, Luật Kinh doanh bảo hiểm, Luật các Tổ chức tín dụng,... Do vậy Luật Thương mại vẫn có thể quy định hai căn cứ cho việc đình chỉ thực hiện hợp đồng như trên mà không cần căn cứ “pháp luật có quy định khác” thì vẫn đúng.

2.1.2.2. Căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng trong phần quy định về một số hợp đồng thông dụng

Giống như BLDS 2005, BLDS 2015 cũng có quy định riêng cho một số hợp đồng thông dụng. Tuy nhiên, BLDS 2015 có một số điểm khác biệt, đổi mới so với BLDS 2005. Quy định của một số loại hợp đồng đã được loại bỏ như quy định về hợp đồng mua bán nhà ở, thuê nhà ở, hợp đồng bảo hiểm. Lý do của sự loại bỏ này là các loại hợp đồng này đã được quy định trong luật chuyên ngành là Luật Nhà ở, Luật Kinh doanh bảo hiểm. Các quy định về quyền sử dụng đất cũng được loại bỏ nhiều so với BLDS 2005. Đồng thời, BLDS 2015 đã bổ sung một loại hợp đồng mới là hợp đồng hợp tác vì đây là một loại hợp đồng cần thiết và khá thông dụng trong bối cảnh hiện tại của xã hội.

Ngoài việc xây dựng các căn cứ đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng để điều chỉnh chung cho mọi loại hợp đồng trong đời sống xã hội được quy định trong phần chung về hợp đồng của Bộ luật dân sự. Các quy định về căn cứ đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng đối với một số hợp đồng thông dụng cũng hết sức cần thiết. Bởi lẽ, trên thực tế, tùy vào từng lĩnh vực khác nhau mà hợp đồng sẽ tồn tại dưới một loại nhất định, các luật chuyên ngành đa phần đều có quy định để điều chỉnh các hợp đồng liên quan đến phạm vi điều chỉnh pháp luật của mình. Bộ luật dân sự ngoài quy định chung còn phân chia ra thành các loại hợp đồng thông dụng với các quy định riêng. Do đó công tác điều chỉnh pháp luật về hợp đồng sẽ “sát” hơn, cụ thể, chi tiết và hiệu quả hơn. Quy định về đơn phương chấm dứt hợp đồng trong phần các hợp đồng thông dụng của BLDS 2015 chỉ xuất hiện ở một số loại hợp đồng nhất định, ví dụ như hợp đồng thuê tài sản, hợp đồng dịch vụ, hợp đồng vận chuyển, hợp đồng gia công, hợp đồng ủy quyền. Lý do là đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng không phải là biện pháp xử lý vi phạm hợp đồng duy nhất mà ngoài ra còn có các biện pháp khác, ví dụ như hủy bỏ hợp đồng. Do đó, tùy theo tính chất của mỗi loại hợp đồng mà sẽ có biện pháp xử lý vi phạm hợp đồng khác nhau.

Để tiện cho việc phân tích, tác giả phân chia các quy định về các căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng trong phần các quy định về hợp đồng thông dụng trong BLDS 2015 thành các nhóm sau đây:

Thứ nhất, đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng do vi phạm về thời hạn. Đối với hợp đồng thuê tài sản, khoản 2 Điều 481 BLDS 2015 quy định: “*trường hợp các bên thỏa thuận việc trả tiền thuê theo kỳ hạn thì bên cho thuê có quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng, nếu bên thuê không trả tiền trong ba kỳ liên tiếp, trừ trường hợp có thỏa thuận khác hoặc pháp luật có quy định khác*”. Như vậy, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác hoặc pháp luật có quy định khác, ở đây có hai căn cứ để bên cho thuê tài sản có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng. Đó là các bên phải có thỏa thuận về việc trả tiền thuê theo kỳ hạn và bên thuê không trả tiền thuê trong ba kỳ liên tiếp. Quy định trên giao độ dài của một kỳ hạn trả tiền thuê cho các bên thỏa thuận. Tùy vào tính chất, đặc điểm của tài sản thuê và điều kiện, hoàn cảnh của các bên mà có thể thỏa thuận về kỳ hạn trả tiền thuê khác nhau. Kỳ hạn này có thể là ba tháng, sáu tháng hoặc một năm, hai năm tùy vào thỏa thuận của các bên. Quy định trên có điểm bất cập là nếu bên thuê cứ sau hai kỳ liên tiếp mới trả tiền thuê một lần, mà kỳ hạn trả tiền thuê do hai bên thỏa thuận rất dài, có thể là sáu tháng hoặc một năm, thì bên thuê vẫn không vi phạm thời hạn nhưng sẽ rất bất lợi cho bên cho thuê. Tại sao không quy định quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng nếu bên thuê không trả tiền thuê trong một kỳ, hai kỳ liên tiếp mà lại là ba kỳ? Theo quan điểm của tác giả, lý do được đưa ra là đảm bảo sự linh hoạt và tạo điều kiện cho bên thuê tài sản. Trong quá trình kinh doanh, bên thuê tài sản thiếu hụt về tài chính trong một khoảng thời gian ngắn là chuyện thực tế vẫn thường xảy ra, hoặc do tính chất công việc hay đi công tác xa, dài hạn hoặc do khối lượng xử lý công việc quá lớn nên đôi khi bên thuê tài sản không trả tiền thuê đúng hạn cho bên cho thuê trong một kỳ hoặc hai kỳ liên tiếp. Tuy nhiên nếu bên thuê tài sản không trả tiền thuê trong ba kỳ liên tiếp thì có cơ sở khẳng định rằng bên thuê tài sản có ý vi phạm nghĩa vụ hoặc thường xuyên vi phạm nghĩa vụ và để đảm bảo quyền lợi cho cho thuê thì bên cho thuê có quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng và yêu cầu bồi thường thiệt hại.

Đối với hợp đồng gia công, khoản 1 Điều 550 BLDS 2015 quy định: “*Trường hợp bên nhận gia công chậm giao sản phẩm thì bên đặt gia công có thể gia hạn;*

nếu hết thời hạn đó mà bên nhận gia công vẫn chưa hoàn thành công việc thì bên đặt gia công có quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng và yêu cầu bồi thường thiệt hại". Quy định trên cho phép bên đặt gia công có quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng nhưng với điều kiện là phải gia hạn cho bên nhận gia công để hoàn thành công việc. Điều khoản trên không quy định "thời hạn" mà bên đặt gia công gia hạn thêm cho bên nhận gia công là bao nhiêu lâu, có phải là một thời hạn hợp lý và có cần được bên nhận gia công đồng ý hay không. Vấn đề này chưa được quy định rõ. Đồng thời, quy định trên sử dụng cụm từ "có thể" gia hạn thêm thời gian cho bên nhận gia công, như vậy bên đặt gia công có quyền không gia hạn thêm thời gian mà đơn phương chấm dứt hợp đồng ngay được không? Từ đó cho thấy quy định trên có phần chưa rõ ràng về trách nhiệm gia hạn thêm thời gian của bên đặt gia công làm căn cứ cho việc đơn phương chấm dứt hợp đồng. Theo quan điểm của tác giả, bên đặt gia công và bên nhận gia công khi giao kết hợp đồng thì đã có thỏa thuận rõ về thời hạn giao nhận sản phẩm gia công vì đây là một trong những nội dung quan trọng và thiết yếu của hợp đồng. Do đó, căn cứ theo thỏa thuận của hai bên đã được ghi nhận trong hợp đồng, nếu bên nhận gia công giao chậm sản phẩm gia công nhưng không vì trở ngại khách quan hoặc sự kiện bất khả kháng thì được xác định là đã vi phạm hợp đồng và bên đặt gia công có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng và yêu cầu bồi thường thiệt hại mà không cần phải có nghĩa vụ gia hạn thêm một thời hạn cho bên nhận gia công.

Đối với hợp đồng vận chuyển hành khách, khoản 2 Điều 529 BLDS 2015 quy định: "*Hành khách có quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng trong trường hợp bên vận chuyển vi phạm nghĩa vụ quy định tại các khoản 1, 3 và 4 Điều 524 của Bộ luật này*". Trong đó, khoản 1 Điều 524 BLDS 2015 quy định: "*Chuyên chở hành khách từ địa điểm xuất phát đến đúng địa điểm, đến đúng giờ, bằng phương tiện đã thỏa thuận một cách an toàn, theo lộ trình; bảo đảm đủ chỗ cho hành khách và không chuyên chở vượt quá trọng tải*" và khoản 3 Điều 524 quy định: "*Bảo đảm thời gian xuất phát đã được thông báo hoặc theo thỏa thuận*". Do đó về vấn đề thời hạn, hành khách có quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp

đồng trong trường hợp bên vận chuyển không chuyên chở hành khách đến nơi theo đúng thời giờ đã thỏa thuận hoặc không tuân thủ đúng thời gian xuất phát đã thỏa thuận.

Thứ hai, đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng do vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ đã thỏa thuận trong hợp đồng. Đối với hợp đồng dịch vụ, khoản 2 Điều 516 BLDS 2015 quy định: “*trường hợp bên cung ứng dịch vụ vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ thì bên sử dụng dịch vụ có quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng và yêu cầu bồi thường thiệt hại*”. Quy định trên giao quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng cho bên sử dụng dịch vụ với căn cứ là bên cung ứng dịch vụ đã vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ theo hợp đồng. Trong trường hợp này, “vi phạm nghiêm trọng” cũng được hiểu là việc không thực hiện đúng nghĩa vụ của một bên đến mức làm cho bên kia không đạt được mục đích của việc giao kết hợp đồng [20, khoản 2 Điều 423]. Thiết nghĩ BLDS 2015 không cần thiết phải giữ lại quy định trên vì đã trùng lặp với quy định về căn cứ chung cho việc đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng. Vì theo căn cứ chung thì khi một bên vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ hợp đồng thì bên kia có quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng. Tương tự, khoản 2 Điều 520 BLDS 2015 cũng quy định về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng của bên cung ứng dịch vụ. Theo đó: “*trường hợp bên sử dụng dịch vụ vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ thì bên cung ứng dịch vụ có quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng và yêu cầu bồi thường thiệt hại*”. Một lần nữa, theo quan điểm của tác giả, đây cũng là một quy định bị trùng lặp với phần căn cứ chung cho việc đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng. Hai quy định này đối ứng nhau và để làm bình đẳng quyền và nghĩa vụ của bên cung ứng dịch vụ và bên sử dụng dịch vụ.

Bên cạnh đó, đối với hợp đồng gia công, BLDS 2015 cũng đề ra quy định tương tự tại khoản 2 Điều 545, theo đó bên đặt gia công có quyền: “*đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng và yêu cầu bồi thường thiệt hại khi bên nhận gia công vi phạm nghiêm trọng hợp đồng*”.

Thứ ba, đơn phương chấm dứt hợp đồng do không thực hiện hoặc thực hiện không đúng một công việc. Đối với hợp đồng thuê tài sản, điểm c, khoản 2 Điều 477 BLDS 2015 quy định:

“2. Trường hợp tài sản thuê bị giảm sút giá trị sử dụng mà không do lỗi của bên thuê thì bên thuê có quyền yêu cầu bên cho thuê thực hiện một hoặc một số biện pháp sau đây:

c) Đổi tài sản khác hoặc đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng và yêu cầu bồi thường thiệt hại, nếu tài sản thuê có khuyết tật mà bên thuê không biết hoặc tài sản thuê không thể sửa chữa được mà do đó mục đích thuê không đạt được.”

Quy định trên là hợp lý bởi lẽ khi tài sản bị hư hỏng, khuyết tật, giảm sút giá trị sử dụng mà không thể khắc phục được như tình trạng ban đầu, mục đích thuê không đạt được thì cần thiết phải giao cho bên thuê tài sản có quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng. Tuy nhiên để tránh trường hợp bên thuê tài sản lạm dụng quy định này để đơn phương chấm dứt hợp đồng thì trước khi giao kết hợp đồng, bên cho thuê cần trình bày rõ những khuyết tật (nếu có) về tài sản thuê cho bên thuê được biết. Căn cứ theo đặc điểm khuyết tật của tài sản thuê (nếu có) mà hai bên có thể thỏa thuận về giá thuê cũng như quy định về quyền và nghĩa vụ của mỗi bên ngay từ khi giao kết hợp đồng. Do đó bên thuê không thể cho rằng mình “không biết” về khuyết tật của tài sản thuê nên thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng. Bên cạnh nghĩa vụ bảo đảm giá trị sử dụng tài sản thuê của bên cho thuê như trên thì khoản 2 Điều 478 BLDS 2015 cũng quy định về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng của bên thuê khi bên cho thuê vi phạm về “nghĩa vụ bảo đảm quyền sử dụng tài sản thuê”. Theo đó: *“trường hợp có tranh chấp về quyền sở hữu đối với tài sản thuê mà bên thuê không được sử dụng tài sản ổn định thì bên thuê có quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng và yêu cầu bồi thường thiệt hại”*. Đây là một quy định hợp lý vì đối tượng của hợp đồng thuê tài sản là quyền sử dụng tài sản đó. Do đó, trong trường hợp có tranh chấp về quyền sở hữu đối với tài sản thuê mà rõ ràng không do lỗi của bên thuê, làm ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền sử dụng tài sản thuê thì bên thuê có quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng và yêu

cầu bồi thường thiệt hại. Đối ứng với quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng của bên thuê khi có các căn cứ như đã trình bày ở trên, thì khoản 2 Điều 480 BLDS 2015 quy định về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng của bên cho thuê khi bên thuê vi phạm “nghĩa vụ sử dụng tài sản thuê”. Theo đó: *“trường hợp bên thuê sử dụng tài sản không đúng mục đích, không đúng công dụng thì bên cho thuê có quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng và yêu cầu bồi thường thiệt hại”*. Xuất phát từ mục đích bảo vệ tài sản thuê của bên cho thuê mà luật đã quy định về quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng trong trường hợp này. Đây là một quy định hợp lý và thuyết phục nhằm đảm bảo quyền lợi chính đáng của bên cho thuê.

Đối với hợp đồng thuê khoán tài sản, Điều 489 BLDS 2015 quy định: *“khi bên thuê khoán khai thác công dụng tài sản thuê khoán không đúng mục đích thì bên cho thuê khoán có quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng và yêu cầu bồi thường thiệt hại”*. Quy định này là hợp lý với mục đích làm hạn chế phạm vi khai thác tài sản ngoài thỏa thuận giữa hai bên của bên thuê khoán. Trong trường hợp bên thuê khoán khai thác công dụng của tài sản thuê nằm ngoài phạm vi, mục đích khai thác mà hai bên đã thỏa thuận trong hợp đồng thì bên cho thuê khoán có quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng và yêu cầu bồi thường thiệt hại.

Thứ tư, đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng khi có các căn cứ khác. Đối với hợp đồng dịch vụ, khoản 1 Điều 520 BLDS 2015 quy định: *“trường hợp việc tiếp tục thực hiện công việc không có lợi cho bên sử dụng dịch vụ thì bên sử dụng dịch vụ có quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng, nhưng phải báo cho bên cung ứng dịch vụ biết trước một thời gian hợp lý; bên sử dụng dịch vụ phải trả tiền công theo phần dịch vụ mà bên cung ứng dịch vụ đã thực hiện và bồi thường thiệt hại”*. Quy định trên là hợp lý, bởi lẽ xuất phát từ mục đích giao kết hợp đồng của bên sử dụng dịch vụ, nếu mục đích đó không còn hoặc đã thay đổi, do vậy việc tiếp tục thực hiện công việc theo hợp đồng dịch vụ không có lợi cho bên sử dụng dịch vụ thì cần thiết giao cho bên dịch vụ quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng. Quy định này cũng dựa vào tình hình thực tiễn của việc giao kết hợp

đồng dịch vụ. Trong nhiều trường hợp việc tiếp tục thực hiện công việc của bên cung ứng dịch vụ sẽ không có lợi cho bên sử dụng dịch vụ. Ví dụ, A là cá nhân nhờ Công ty luật B cung cấp dịch vụ làm Giấy chứng nhận quyền sử dụng đất cho mảnh đất của mình. Tuy nhiên trong quá trình B đang cung cấp, thực hiện công việc thì tỉnh C nơi có mảnh đất của A đã ban hành quyết định về việc thu hồi mảnh đất trên. Do đó việc tiếp tục công việc theo hợp đồng dịch vụ không có lợi cho A nữa.

Khoản 2 Điều 492 BLDS 2015 (trong phần quy định về hợp đồng thuê khoán tài sản) có phần khác biệt khi nêu lên căn cứ để bác bỏ quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng của bên cho thuê khoán. Theo đó: *“Trường hợp bên thuê khoán vi phạm nghĩa vụ mà việc khai thác đối tượng thuê khoán là nguồn sống duy nhất của bên thuê khoán và việc tiếp tục thuê khoán không làm ảnh hưởng nghiêm trọng đến lợi ích của bên cho thuê khoán thì bên cho thuê khoán không được đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng; bên thuê khoán phải cam kết với bên cho thuê khoán không được tiếp tục vi phạm hợp đồng”*. Quy định trên là một quy định chuyên biệt nhằm bảo vệ tốt hơn quyền lợi chính đáng của bên thuê khoán trong trường hợp cụ thể. Quy định trên là hợp lý bởi lẽ trên thực tế nhiều trường hợp bên thuê khoán đầu tư toàn bộ tài sản của mình để mua sắm trang thiết bị, xây dựng cơ sở vật chất nhằm mục đích khai thác đối tượng thuê khoán. Do đó sẽ rất bất lợi cho bên thuê khoán nếu trong quá trình thực hiện hợp đồng, bên thuê khoán có vi phạm nghĩa vụ (nhưng không phải là vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ) và căn cứ vào vi phạm đó, tuy việc vi phạm không làm ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền lợi của bên cho thuê khoán nhưng bên cho thuê khoán vẫn đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng. Để tránh trường hợp này xảy ra và nhằm đảm bảo quyền lợi chính đáng cho bên thuê khoán, nhà làm luật đã bác bỏ quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng trong trường hợp này của bên cho thuê khoán. Đồng thời, việc quy định như trên cũng không trái với căn cứ chung của đơn phương chấm dứt hợp đồng là khi một bên vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ. Từ đó cho thấy quy định trên là hợp lý và thuyết phục bởi những lý do nêu trên.

Đối với hợp đồng vận chuyển hành khách, khoản 1 Điều 529 BLDS 2015 quy định: *“bên vận chuyển có quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng trong*

trường hợp quy định tại khoản 2 Điều 525 của Bộ luật này”. Khoản 2 Điều 525 quy định bên vận chuyển có quyền:

“2. Từ chối chuyên chở hành khách trong trường hợp sau đây:

a) Hành khách không chấp hành quy định của bên vận chuyển hoặc có hành vi làm mất trật tự công cộng, cản trở công việc của bên vận chuyển, đe dọa đến tính mạng, sức khỏe, tài sản của người khác hoặc có hành vi khác không bảo đảm an toàn trong hành trình; trong trường hợp này, hành khách không được trả lại cước phí vận chuyển và phải chịu phạt vi phạm, nếu điều lệ vận chuyển có quy định;

b) Do tình trạng sức khỏe của hành khách mà bên vận chuyển thấy rõ rằng việc vận chuyển sẽ gây nguy hiểm cho chính hành khách đó hoặc người khác trong hành trình;

c) Để ngăn ngừa dịch bệnh lây lan.”

Quy định trên là nhằm đảm bảo an toàn cho các hành khách khác trong quá trình vận chuyển và cũng để bảo vệ quyền lợi, an toàn chung cho cộng đồng (trong trường hợp để ngăn ngừa dịch bệnh lây lan).

Đối với hợp đồng gia công, khoản 1 Điều 551 BLDS 2015 quy định: *“mỗi bên đều có quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng gia công, nếu việc tiếp tục thực hiện hợp đồng không mang lại lợi ích cho mình, trừ trường hợp có thỏa thuận khác hoặc pháp luật có quy định khác, nhưng phải báo cho bên kia biết trước một thời gian hợp lý.”*

Quy định này có điểm tương đồng với hợp đồng dịch vụ về căn cứ cho việc đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng. Quy định trên là hợp lý với lý do tương tự như đối với hợp đồng dịch vụ đã phân tích ở phần trên.

Đối với hợp đồng ủy quyền, BLDS 2015 không đề ra căn cứ cho việc đơn phương chấm dứt hợp đồng ủy quyền của bên ủy quyền và cả bên được ủy quyền. Theo quy định tại Điều 569 BLDS 2015 thì bên ủy quyền hoặc bên được ủy quyền có thể thực hiện quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng mà không cần phải có căn cứ. Quy định trên xuất phát từ đặc điểm riêng biệt của hợp đồng ủy quyền là chuyển giao quyền và nghĩa vụ dân sự của một người sang cho người

khác. Do đó sẽ rất bất hợp lý và có khả năng xảy ra hậu quả nghiêm trọng trên thực tế nếu cả hai bên phải cần có lý do chính đáng mới được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng ủy quyền.

2.1.3. Quy định về căn cứ đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng trong các luật chuyên ngành

2.1.3.1. Căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng theo pháp luật lao động

BLLĐ 2012 có quy định về các căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Theo đó, BLLĐ 2012 đề ra các trường hợp được xác định để làm căn cứ cho việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động và người sử dụng lao động. Đây là trường hợp mà căn cứ cho việc đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng là “pháp luật có quy định”. Nói cách khác, người lao động và người sử dụng lao động vẫn được quyền thỏa thuận về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhưng không được trái với quy định trong BLLĐ. Điều 37 BLLĐ 2012 quy định về các trường hợp người lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, căn cứ vào từng loại hợp đồng khác nhau mà chia ra các căn cứ cho việc đơn phương chấm dứt hợp đồng khác nhau. Cụ thể, khoản 1 Điều 37 BLLĐ 2012 quy định:

“1. 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 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.”

Như vậy, người lao động làm việc theo loại 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 thì có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động khi có một hoặc các căn cứ nêu trên. Việc BLLĐ dự liệu các trường hợp cho phép người lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động như trên được đặt trong mối quan hệ quản lý Nhà nước về quan hệ lao động cũng như xuất phát từ nhu cầu thực tế trong quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động. Khi thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng trong các trường hợp trên, người lao động cần thông báo cho người sử dụng lao động biết trước trong một khoảng thời gian hợp lý theo quy định tại Khoản 2 Điều 37 BLLĐ 2012. Tuy nhiên, đối với trường hợp người lao động làm việc theo loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn thì người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần lý do, chỉ cần thông báo trước cho người sử dụng lao động ít nhất 45 ngày [21, Khoản 3 Điều 37]. Như vậy, tại sao đối với loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn thì người lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần phải có lý do, tức không cần phải có căn cứ cho việc đơn phương chấm dứt hợp đồng? Theo quan điểm của tác giả thì quy định này chưa đảm bảo được sự bình đẳng đối với những người lao động làm việc theo hai loại hợp đồng lao động còn lại và đối với cả người sử dụng lao động. Mặt khác, trên thực tế, người lao động gần đến tuổi nghỉ hưu đang lợi dụng quy định này để đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không xác định thời hạn, nhận trợ cấp thôi việc và sau đó chờ đủ tuổi để hưởng hưu trí. Tuy nhiên, quy định hiện hành trên của BLLĐ

cũng có lý do riêng và lý do được đưa ra là để đảm bảo quyền được lựa chọn việc làm tốt hơn cho người lao động và phòng chống cưỡng bức lao động. Theo đó, bất cứ khi nào người lao động cảm thấy không hài lòng với việc làm hiện tại hoặc tìm kiếm được việc làm tốt hơn ở doanh nghiệp khác thì họ sẽ thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần phải có lý do, chỉ cần tuân thủ thời gian báo trước mà pháp luật đã quy định. Ngoài ra, Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 có quy định chi tiết hơn về các căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng của người lao động. Cụ thể, khoản 1 Điều 11 Nghị định 05/2015/NĐ-CP giải thích rõ hơn cho điểm c, khoản 1 Điều 37 BLLĐ 2012 nêu trên. Theo đó, “bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động” là các trường hợp: “người lao động 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”. Đồng thời, khoản 2 Điều 11 Nghị định 05/2015/NĐ-CP cũng giải thích rõ hơn cho điểm d, khoản 1 Điều 37 BLLĐ 2012. Theo đó, “bản thân hoặc gia đình có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động” là các trường hợp sau đây:

“a) 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;

b) Khi ra nước ngoài sinh sống hoặc làm việc;

c) Gia đình gặp khó khăn do thiên tai, hỏa hoạn, dịch họa, dịch bệnh hoặc chuyển chỗ ở mà người lao động đã tìm mọi biện pháp nhưng không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động.”

Bên cạnh đó, BLLĐ 2012 cũng đề ra các căn cứ cho việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động, Theo đó, khoản 1 Điều 38 BLLĐ 2012 quy định:

“1. Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong những trường hợp sau đây:

a) Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động;

b) Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, đã điều trị 06 tháng liên tục, đối với người lao động làm theo hợp đồng lao động xác định thời hạn và quá nửa thời hạn hợp đồng lao động đối với người làm 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 hồi phục.

Khi sức khỏe của người lao động bình phục, thì người lao động được xem xét để tiếp tục giao kết hợp đồng lao động;

c) Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc những lý do bất khả kháng khác theo quy định của pháp luật, mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc;

d) Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 33 của Bộ luật này.”

Khi có một hoặc các căn cứ nêu trên thì người sử dụng lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Bên cạnh đó, Điều 12 Nghị định 05/2015/NĐ-CP giải thích cụ thể hơn điểm a và c khoản 1 Điều 38 nêu trên. Theo đó:

“Điều 12.

Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động tại các Điểm a và c Khoản 1 Điều 38 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Người sử dụng lao động phải quy định cụ thể tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của doanh nghiệp, làm cơ sở đánh giá người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ do người sử dụng lao động ban hành sau khi có ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.

2. Lý do bất khả kháng khác thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Do dịch họa, dịch bệnh;

b) Di dời hoặc thu hẹp địa điểm sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.”

Đồng thời, Điều 39 BLLĐ 2012 cũng đề ra một số trường hợp mà người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Cụ thể, Điều 39 BLLĐ 2012 quy định:

“Điều 39. Trường hợp người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

1. Người lao động ốm đau hoặc bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đang điều trị, điều dưỡng theo quyết định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền, trừ trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều 38 của Bộ luật này.

2. Người lao động đang nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng và những trường hợp nghỉ khác được người sử dụng lao động đồng ý.

3. Lao động nữ quy định tại khoản 3 Điều 155 của Bộ luật này.

4. Người lao động nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.”

BLLĐ 2012 không đề ra các trường hợp mà người lao động không được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhưng lại đề ra các trường hợp này đối với người sử dụng lao động. Các quy định về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nói riêng và các quy định trong BLLĐ nói chung đều theo hướng “thiên vị” hơn cho người lao động, bảo vệ tốt hơn cho quyền lợi của người lao động. Điều này cũng dễ hiểu vì việc xác định nguyên tắc bảo vệ người lao động trước hết là dựa trên cơ sở đường lối chính sách của Đảng và Nhà nước. Ngay từ những năm đầu phát triển nền kinh tế thị trường Đảng đã chủ trương là: “Phải tăng cường bảo vệ người lao động, trọng tâm là ở các doanh nghiệp”. Cụ thể hóa chủ trương này của Đảng, tại Hiến pháp năm 1992 đã có những quy định ghi nhận sự bình đẳng, bảo vệ người lao động (Điều 3, Điều 56). Từ cơ sở chủ trương của Đảng và Hiến pháp năm 1992, Bộ luật Lao động năm 1994 và sau này là Bộ luật Lao động năm 2012 đều có những quy định, để cụ thể hóa nguyên tắc bảo vệ người lao động. Tuy nhiên, việc quy định về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động như BLLĐ hiện hành cũng còn một số bất cập mà tác giả sẽ đề cập sâu hơn ở phần sau.

Trong môi so sánh với căn cứ đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng trong BLDS 2015, BLLĐ có phần quy quy định chi tiết, cụ thể hơn về căn cứ đơn phương

chấm dứt hợp đồng của người lao động và người sử dụng lao động. Tuy nhiên các căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng trong BLLĐ cũng không trái với căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng trong BLDS 2015. Bởi lẽ, một trong các căn cứ cho việc đơn phương chấm dứt hợp đồng trong BLDS 2015 là “pháp luật có quy định”. Trong trường hợp này, BLLĐ đã có quy định cụ thể. Điểm khác biệt giữa BLLĐ và BLDS 2015 về căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng là các bên trong hợp đồng lao động bị hạn chế quyền tự do thỏa thuận. Cụ thể các bên trong BLLĐ không được quyền tự do thỏa thuận về các điều kiện làm căn cứ cho việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái với các căn cứ được quy định trong BLLĐ. Các bên có thể thỏa thuận nhưng thỏa thuận này phải không được trái với quy định của BLLĐ, nói cách khác, các thỏa thuận về căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động này phải trùng với một hoặc các căn cứ được quy định trong BLLĐ. Như vậy, trên thực tế các bên trong hợp đồng lao động không cần thiết phải thỏa thuận về căn cứ đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng vì BLLĐ đã có quy định. Theo quan điểm của tác giả, hướng quy định về căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng trong BLLĐ 2012 như hiện tại là hợp lý. Bởi lẽ quy định hiện hành của BLLĐ 2012 thể hiện được vai trò quản lý Nhà nước đối với lao động, đảm bảo được các đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước đối với lao động. Khoản 2 Điều 2, BLDS 2015 quy định quyền dân sự có thể bị hạn chế trong một số trường hợp vì lý do an ninh quốc gia, trật tự, an toàn xã hội. Do đó việc hạn chế quyền tự do thỏa thuận về căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng của các chủ thể tham gia quan hệ hợp đồng của BLLĐ là không trái với nguyên tắc chung của pháp luật dân sự.

2.1.3.2. Căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng theo pháp luật về xây dựng

Theo khoản 1 Điều 138 Luật Xây dựng 2014 thì: “*Hợp đồng xây dựng là hợp đồng dân sự được thỏa thuận bằng văn bản giữa bên giao thầu và bên nhận thầu để thực hiện một phần hay toàn bộ công việc trong hoạt động đầu tư xây dựng.*” Theo quy định trên thì chủ thể của hợp đồng xây dựng là bên giao thầu và bên nhận thầu. Tùy theo nhu cầu thực tế mà các bên chủ thể có thể ký kết các loại hợp đồng xây dựng khác nhau. Theo quy định tại Điều 140 Luật xây dựng 2014 thì có một số loại

hợp đồng xây dựng sau: hợp đồng tư vấn xây dựng, hợp đồng thi công xây dựng công trình, hợp đồng cung cấp thiết bị công nghệ, hợp đồng thiết kế và thi công xây dựng công trình,... Luật Xây dựng 2014 cũng như các văn bản pháp luật hướng dẫn thi hành không đưa ra định nghĩa về *đơn phương* chấm dứt hợp đồng xây dựng Tuy nhiên, Luật Xây dựng 2014 có đưa ra các căn cứ để bên nhận thầu và bên giao thầu được chấm dứt hợp đồng xây dựng (chấm dứt hợp đồng chính là quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng). Cụ thể, khoản 2 Điều 145 Luật Xây dựng 2014 quy định:

“2. Bên giao thầu có quyền chấm dứt thực hiện hợp đồng trong trường hợp sau:

a) Bên nhận thầu bị phá sản hoặc giải thể;

b) Bên nhận thầu từ chối hoặc liên tục không thực hiện công việc theo hợp đồng dẫn đến vi phạm tiến độ thực hiện theo thỏa thuận hợp đồng”.

Theo quy định trên thì bên giao thầu có quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng trong hai trường hợp trên. Các căn cứ này là hợp lý và cần thiết bởi trong cả hai trường hợp thì bên giao thầu đều không đạt được mục đích của việc giao kết hợp đồng xây dựng và nguyên nhân xuất phát từ phía bên nhận thầu. Bên cạnh đó, khoản 3 Điều 145 Luật Xây dựng 2014 quy định về quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng của bên nhận thầu. Theo đó:

“3. Bên nhận thầu có quyền chấm dứt hợp đồng trong trường hợp sau:

a) Bên giao thầu bị phá sản hoặc giải thể;

b) Do lỗi của bên giao thầu dẫn tới công việc bị dừng liên tục vượt quá thời hạn đã thỏa thuận của các bên, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác;

c) Bên giao thầu không thanh toán cho bên nhận thầu vượt quá thời hạn đã thỏa thuận của các bên kể từ ngày bên giao thầu nhận đủ hồ sơ thanh toán hợp lệ, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác”.

Các căn cứ cho việc đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng như trên của bên nhận thầu là hợp lý vì đảm bảo được quyền lợi chính đáng của bên nhận thầu. Căn cứ tại điểm a) nêu trên cũng dễ hiểu và tương tự với căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng của bên giao thầu. Căn cứ tại điểm b) nêu trên là cần thiết vì trong

trường hợp công việc bị dừng liên tục vượt quá thời hạn mà các bên đã thỏa thuận, việc trì hoãn công việc này gây ảnh hưởng đến quyền lợi của bên nhận thầu vì trong thời gian trì hoãn xây dựng thì bên nhận thầu cũng phải trả tiền lương cho công nhân (vì đã ký hợp đồng với công nhân) cho những ngày không làm việc, thanh toán các khoản nợ vật tư xây dựng đến hạn và có thể ảnh hưởng đến các dự án xây dựng khác của bên nhận thầu (vì sau khi trì hoãn thì thời hạn hoàn thành công việc sẽ bị kéo dài so với dự kiến ban đầu, gây ảnh hưởng đến các hợp đồng xây dựng khác của bên nhận thầu). Căn cứ tại điểm c) nêu trên nhằm đảm bảo cho quyền lợi quan trọng nhất của bên nhận thầu là quyền được thanh toán.

Bên cạnh đó, Nghị định 37/2015/NĐ-CP ngày 22/04/2015 quy định chi tiết về hợp đồng xây dựng có quy định về các căn cứ để các bên thực hiện quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng. Tại khoản 1 Điều 41 Nghị định 37/2015 quy định “các tình huống được chấm dứt hợp đồng, quyền được chấm dứt hợp đồng; trình tự thủ tục chấm dứt, mức đền bù thiệt hại do chấm dứt hợp đồng **phải được các bên thỏa thuận** trong hợp đồng xây dựng và phải phù hợp với quy định của Nghị định này, quy định của pháp luật có liên quan”. Ngoài ra, các khoản 3, 7, 8 của Nghị định này có quy định cụ thể về các căn cứ đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng, cụ thể:

“Điều 41.

.....

3. Trường hợp đã tạm dừng thực hiện hợp đồng mà bên vi phạm hợp đồng không khắc phục lỗi của mình trong khoảng thời gian năm mươi sáu (56) ngày kể từ ngày bắt đầu tạm dừng theo thông báo, thì trường hợp các bên thỏa thuận khác và không có lý do chính đáng thì bên tạm dừng có quyền chấm dứt hợp đồng.

.....

7. Bên giao thầu có quyền chấm dứt hợp đồng trong các trường hợp sau:

a) Bên nhận thầu bị phá sản, giải thể hoặc chuyển nhượng hợp đồng xây dựng cho người hoặc tổ chức khác mà không có sự chấp thuận của bên giao thầu.

b) Bên nhận thầu từ chối thực hiện công việc theo hợp đồng hoặc năm mươi sáu (56) ngày liên tục không thực hiện công việc theo hợp đồng, dẫn đến vi phạm tiến độ thực hiện theo thỏa thuận hợp đồng, trừ trường hợp được phép của bên giao thầu.

8. Bên nhận thầu có quyền chấm dứt hợp đồng trong các trường hợp sau:

a) Bên giao thầu bị phá sản, giải thể hoặc chuyển nhượng hợp đồng xây dựng cho người hoặc tổ chức khác mà không có sự chấp thuận của bên nhận thầu.

b) Sau năm mươi sáu (56) ngày liên tục công việc bị dừng do lỗi của bên giao thầu, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác.

c) Bên giao thầu không thanh toán cho bên nhận thầu sau năm mươi sáu (56) ngày kể từ ngày bên giao thầu nhận đủ hồ sơ thanh toán hợp lệ, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác.”

Các căn cứ đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng nêu trên trong Nghị định 37/2015 theo hướng quy định chi tiết các căn cứ trong Luật xây dựng 2014. Khi một hoặc các căn cứ này xảy ra thì một bên có quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng xây dựng. Ở đây có một điểm bất hợp lý, theo quy định tại khoản 1 Điều 41 Nghị định 37/2015 nêu trên thì các bên phải thỏa thuận về căn cứ cho việc đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng. Tuy nhiên các khoản tiếp theo là 3, 7, 8 nêu trên đã quy định các căn cứ cho việc đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng. Một trong các nguyên tắc quan trọng của pháp luật hợp đồng là trong trường hợp các bên không có thỏa thuận thì áp dụng quy định của pháp luật. Do đó dù các bên không có thỏa thuận về căn cứ đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng thì các bên vẫn có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng theo các khoản 3, 7, 8 Điều 41 Nghị định 37/2015 nêu trên. Vì vậy, khoản 1 Điều 41 Nghị định 37/2015 bắt buộc các bên phải thỏa thuận về căn cứ cho việc chấm dứt thực hiện hợp đồng là không có giá trị pháp lý gì.

Mặt khác, nếu các bên thỏa thuận các trường hợp khác để đơn phương chấm dứt hợp đồng thì vẫn có giá trị pháp lý vì luật xây dựng không quy định cấm, trong trường hợp này sẽ áp dụng luật chung là Bộ luật dân sự.

2.1.3.3. Căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng theo Luật kinh doanh bảo hiểm

Luật kinh doanh bảo hiểm năm 2000, sửa đổi, bổ sung năm 2010 (gọi tắt là Luật kinh doanh bảo hiểm) đưa ra khái niệm về hợp đồng bảo hiểm tại khoản 1 Điều 12, theo đó: *“Hợp đồng bảo hiểm là sự thoả thuận giữa bên mua bảo hiểm và doanh nghiệp bảo hiểm, theo đó bên mua bảo hiểm phải đóng phí bảo hiểm, doanh nghiệp bảo hiểm phải trả tiền bảo hiểm cho người thụ hưởng hoặc bồi thường cho người được bảo hiểm khi xảy ra sự kiện bảo hiểm”*. Khoản 2 Điều 12 Luật kinh doanh bảo hiểm quy định về các loại hợp đồng bảo hiểm, bao gồm: hợp đồng bảo hiểm con người, hợp đồng bảo hiểm tài sản, hợp đồng bảo hiểm trách nhiệm dân sự. Luật kinh doanh bảo hiểm cũng không đưa ra khái niệm cũng như các căn cứ cho việc đơn phương chấm dứt hợp đồng bảo hiểm mà chỉ quy định về chấm dứt hợp đồng bảo hiểm (đơn phương chấm dứt hợp đồng bảo hiểm cũng là một trường hợp của chấm dứt hợp đồng bảo hiểm). Theo đó, Điều 23 Luật kinh doanh bảo hiểm quy định:

“Ngoài các trường hợp chấm dứt hợp đồng theo quy định của Bộ luật dân sự, hợp đồng bảo hiểm còn chấm dứt trong các trường hợp sau đây:

- 1. Bên mua bảo hiểm không còn quyền lợi có thể được bảo hiểm;*
- 2. Bên mua bảo hiểm không đóng đủ phí bảo hiểm hoặc không đóng phí bảo hiểm theo thời hạn thoả thuận trong hợp đồng bảo hiểm, trừ trường hợp các bên có thoả thuận khác;*
- 3. Bên mua bảo hiểm không đóng đủ phí bảo hiểm trong thời gian gia hạn đóng phí bảo hiểm theo thoả thuận trong hợp đồng bảo hiểm.”*

Đồng thời, khoản 4 Điều 12 Luật kinh doanh bảo hiểm còn có quy định: *“Những vấn đề liên quan đến hợp đồng bảo hiểm không quy định trong Chương này được áp dụng theo quy định của Bộ luật dân sự và các quy định khác của pháp luật có liên quan”*. Do đó, căn cứ vào các quy định trên của Luật kinh doanh bảo hiểm thì căn cứ cho việc đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng bảo hiểm được xác định như sau:

Thứ nhất, nếu có một hoặc các căn cứ theo quy định tại khoản 1, 2, 3 Điều 23 Luật kinh doanh bảo hiểm nêu trên thì một bên có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng bảo hiểm. Riêng quy định tại khoản 2, khoản 3 nêu trên, theo quan điểm của tác giả, các trường hợp này được xác định là bên mua bảo hiểm đã vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ hợp đồng (nghĩa vụ thanh toán). Do đó quy định này có nét tương đồng với quy định của BLDS 2015 về căn cứ cho việc đơn phương chấm dứt hợp đồng là một bên vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ hợp đồng.

Thứ hai, nếu không có một hoặc các căn cứ trên thì căn cứ để chấm dứt hợp đồng bảo hiểm sẽ được áp dụng theo quy định của Bộ luật dân sự. Cụ thể, căn cứ để một bên thực hiện quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng bảo hiểm sẽ bao gồm: một bên vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ hợp đồng hoặc các bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định.

2.1.3.4. Căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng theo Luật các tổ chức tín dụng

Hợp đồng tín dụng về bản chất là hợp đồng cho vay tài sản theo quy định của Bộ luật dân sự 2015. Theo đó thì bên vay là các doanh nghiệp, hộ kinh doanh, cá nhân và bên cho vay là các tổ chức tín dụng (đa phần là các ngân hàng). Những hoạt động cấp tín dụng khác như bảo lãnh, cầm cố, chiết khấu giấy tờ có giá được gọi chung là hợp đồng cấp tín dụng. Luật các tổ chức tín dụng năm 2010, sửa đổi, bổ sung năm 2017 (gọi tắt là Luật các tổ chức tín dụng) không đưa ra khái niệm cũng như căn cứ cho việc đơn phương chấm dứt hợp đồng tín dụng. Do đó căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng tín dụng sẽ được áp dụng theo quy định của BLDS 2015. Tuy nhiên cần lưu ý, nếu bên vay là doanh nghiệp và hộ kinh doanh, thì hợp đồng tín dụng sẽ là hợp đồng thương mại và sẽ chịu sự điều chỉnh của Luật Thương mại 2005. Nếu bên vay là cá nhân, thì hợp đồng tín dụng sẽ là hợp đồng dân sự và sẽ chịu sự điều chỉnh của BLDS 2015.

Do đó, về căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng tín dụng, nếu bên vay là doanh nghiệp, hộ kinh doanh thì theo quy định của Luật Thương mại 2005, các bên không có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng vì Luật Thương mại 2005 không

có quy định về đơn phương chấm dứt hợp đồng. Tuy nhiên, các bên trong hợp đồng tín dụng có thể áp dụng một chế định pháp lý tương tự như đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng là “đình chỉ thực hiện hợp đồng” theo quy định tại Điều 310 Luật Thương mại 2005. Lúc này, căn cứ để một bên thực hiện quyền đình chỉ thực hiện hợp đồng là: xảy ra hành vi vi phạm mà các bên đã thỏa thuận là điều kiện để đình chỉ hợp đồng hoặc một bên vi phạm cơ bản nghĩa vụ hợp đồng. Trong trường hợp bên vay là cá nhân thì các bên áp dụng căn cứ đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng theo khoản 1 Điều 428 BLDS 2015. Theo đó, căn cứ để một bên đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng tín dụng sẽ là: một bên vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ trong hợp đồng hoặc các bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định.

2.2. Thực trạng quy định của pháp luật về hệ quả pháp lý của đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng

2.2.1. Hệ quả pháp lý của đơn phương chấm dứt hợp đồng theo Bộ luật dân sự Việt Nam

2.2.1.1. Hệ quả pháp lý của đơn phương chấm dứt hợp đồng không có căn cứ pháp lý

BLDS 2005 không đề ra hướng xử lý cho trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng không có căn cứ pháp lý. Tuy nhiên, việc đơn phương chấm dứt hợp đồng không có căn cứ pháp lý sẽ bị coi là hành vi vi phạm hợp đồng. BLDS 2015 đã có quy định rõ ràng hơn về hậu quả pháp lý của việc đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật. Cụ thể, khoản 5 Điều 428 BLDS 2015 quy định: “*Trường hợp việc đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng không có căn cứ quy định tại khoản 1 Điều này thì bên đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng được xác định là bên vi phạm nghĩa vụ và phải thực hiện trách nhiệm dân sự theo quy định của Bộ luật này, luật khác có liên quan do không thực hiện đúng nghĩa vụ trong hợp đồng*”. Từ đó cho thấy, BLDS 2015 đã xác định hậu quả pháp lý cho việc đơn phương chấm dứt hợp đồng không có căn cứ (đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật), theo đó bên đơn phương chấm dứt hợp đồng không có căn cứ được xác định là bên vi phạm nghĩa vụ và phải chịu trách nhiệm dân sự cho việc vi phạm nghĩa vụ hợp đồng của

mình. Khoản 1 Điều 351 BLDS 2015 cũng đã đưa ra định nghĩa cho việc “vi phạm nghĩa vụ”. Theo đó “*vi phạm nghĩa vụ là việc bên có nghĩa vụ không thực hiện nghĩa vụ đúng thời hạn, thực hiện không đầy đủ nghĩa vụ hoặc thực hiện không đúng nội dung của nghĩa vụ*”. Bên vi phạm nghĩa vụ phải chịu trách nhiệm dân sự cho việc vi phạm nghĩa vụ, các loại trách nhiệm dân sự cụ thể được quy định tại Mục 4 Chương XV BLDS 2015, bao gồm: trách nhiệm do không thực hiện nghĩa vụ giao vật, trách nhiệm do chậm thực hiện nghĩa vụ trả tiền, trách nhiệm do không thực hiện hoặc không được thực hiện một công việc,... Quy định đối với trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng không có căn cứ nêu trên trong BLDS 2015 là thuyết phục, cần thiết với mục đích nhằm hạn chế việc tùy tiện trong việc đơn phương chấm dứt hợp đồng.

2.2.1.2. Hệ quả pháp lý của đơn phương chấm dứt hợp đồng có căn cứ pháp lý

Đối với trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng khi đã đáp ứng được các căn cứ theo luật định, BLDS 2005 quy định về hậu quả pháp lý tại khoản 3 Điều 426 như sau: “*Khi hợp đồng bị đơn phương chấm dứt thực hiện thì hợp đồng chấm dứt từ thời điểm bên kia nhận được thông báo chấm dứt. Các bên không phải tiếp tục thực hiện nghĩa vụ. Bên đã thực hiện nghĩa vụ có quyền yêu cầu bên kia thanh toán.*” Về thời điểm chấm dứt hợp đồng, BLDS 2015 cũng có quy định tương tự như BLDS 2005 khi xác định thời điểm chấm dứt hợp đồng là thời điểm “*bên kia nhận được thông báo chấm dứt*”. Tuy nhiên, so với BLDS 2005 thì BLDS 2015 đã rõ ràng hơn về mối quan hệ giữa hợp đồng bị chấm dứt và một số thỏa thuận phục vụ cho việc chấm dứt. Cụ thể, khoản 3 Điều 428 BLDS 2015 quy định “*các bên không phải tiếp tục thực hiện nghĩa vụ, trừ thỏa thuận về phạt vi phạm, bồi thường thiệt hại và thỏa thuận về giải quyết tranh chấp. Bên đã thực hiện nghĩa vụ có quyền yêu cầu bên kia thanh toán phần nghĩa vụ đã thực hiện*”. Như vậy, có những thỏa thuận vẫn còn giá trị khi đơn phương chấm dứt hợp đồng như thỏa thuận về phạt vi phạm, thỏa thuận về bồi thường thiệt hại hay thỏa thuận về việc giải quyết tranh chấp. Đây là điểm khác biệt của BLDS 2015 so với BLDS 2005. Sau đây tác giả sẽ phân tích sâu hơn về điểm này:

Thứ nhất, thỏa thuận về phạt vi phạm, trong trường hợp các bên có thỏa thuận về phạt vi phạm trong hợp đồng thì thỏa thuận này sẽ không chấm dứt khi một bên đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng. Về mức phạt vi phạm, trước đây khoản 2 Điều 422 BLDS 2005 quy định “Mức phạt vi phạm do các bên thỏa thuận”. Ngày nay, khoản 2 Điều 418 BLDS 2015 quy định “Mức phạt vi phạm do các bên thỏa thuận, trừ trường hợp luật liên quan có quy định khác”. BLDS 2015 bổ sung quy định trong đoạn in nghiêng trên đã làm hạn chế quyền tự do thỏa thuận về mức phạt vi phạm của các bên, việc bổ sung quy định này với lý do là hiện nay vẫn có luật quy định khác về mức phạt vi phạm trong một số luật chuyên ngành. Ví dụ như Luật Thương mại 2005 quy định mức phạt vi phạm là không quá 8% giá trị phần nghĩa vụ hợp đồng bị vi phạm [34, Điều 301], Luật Xây dựng 2014 quy định đối với công trình xây dựng sử dụng vốn nhà nước, mức phạt hợp đồng không vượt quá 12% giá trị phần hợp đồng bị vi phạm [36, khoản 2 Điều 145]. Về mối quan hệ giữa phạt vi phạm và bồi thường thiệt hại, trước đây khoản 3 Điều 422 BLDS 2005 quy định “các bên có thể thỏa thuận về việc bên vi phạm nghĩa vụ chỉ phải nộp tiền phạt vi phạm mà không phải bồi thường thiệt hại hoặc vừa phải nộp phạt vi phạm và vừa phải bồi thường thiệt hại. Trong trường hợp các bên không có thỏa thuận về bồi thường thiệt hại thì bên vi phạm nghĩa vụ chỉ phải nộp tiền phạt vi phạm”. BLDS 2015 đã có quy định khác hơn tại khoản 3 Điều 418, theo đó “các bên có thể thỏa thuận về việc bên vi phạm nghĩa vụ chỉ phải chịu phạt vi phạm mà không phải bồi thường thiệt hại hoặc vừa phải chịu phạt vi phạm và vừa phải bồi thường thiệt hại. Trường hợp các bên có thỏa thuận về phạt vi phạm nhưng không thỏa thuận về việc vừa phải chịu phạt vi phạm và vừa phải bồi thường thiệt hại thì bên vi phạm nghĩa vụ chỉ phải chịu phạt vi phạm”. Như vậy, BLDS 2015 quy định nếu không có thỏa thuận về việc kết hợp hai chế tài này thì thỏa thuận phạt vi phạm sẽ loại trừ trách nhiệm bồi thường thiệt hại. Tức là nếu các bên có thỏa thuận về phạt vi phạm mà không có thỏa thuận về sự kết hợp giữa hai chế tài thì chỉ áp dụng phạt vi phạm.

Thứ hai, về thỏa thuận bồi thường thiệt hại, các bên trong hợp đồng có thể tự do thỏa thuận về mức bồi thường thiệt hại, phạm vi bồi thường thiệt hại cũng như

nội dung bồi thường thiệt hại và thỏa thuận này sẽ vẫn có giá trị pháp lý khi hợp đồng bị đơn phương chấm dứt thực hiện. BLDS 2015 hiện hành cũng có các quy định chung về bồi thường thiệt hại [20, Điều 13, Điều 360, Điều 363, Điều 419], các bên có thể căn cứ vào các quy định này để thỏa thuận về vấn đề bồi thường thiệt hại khi một bên vi phạm nghĩa vụ hợp đồng hoặc các bên có thể tự thỏa thuận về bồi thường thiệt hại. Trong nội dung thỏa thuận về bồi thường thiệt hại, các bên có thể thỏa thuận về các điều kiện làm phát sinh trách nhiệm bồi thường thiệt hại, ví dụ như khi một bên vi phạm một nghĩa vụ cụ thể trong hợp đồng thì phải chịu trách nhiệm bồi thường thiệt hại. Các bên cũng có thể thỏa thuận về mức bồi thường thiệt hại, phạm vi bồi thường thiệt hại (bồi thường toàn bộ thiệt hại hay một phần thiệt hại). Các bên cũng có thể thỏa thuận về các trường hợp loại trừ trách nhiệm bồi thường thiệt hại. Như vậy, thỏa thuận về bồi thường thiệt hại của các bên sẽ được giữ nguyên giá trị khi hợp đồng bị đơn phương chấm dứt thực hiện và được sử dụng làm căn cứ để giải quyết về vấn đề bồi thường thiệt hại. Nếu các bên không có thỏa thuận thì vấn đề bồi thường thiệt hại sẽ được giải quyết theo quy định của pháp luật.

Thứ ba, thỏa thuận về giải quyết tranh chấp của các bên vẫn sẽ được duy trì khi hợp đồng bị đơn phương chấm dứt thực hiện. Khái niệm “thỏa thuận về giải quyết tranh chấp” rất rộng nên được áp dụng cho thỏa thuận trọng tài và cho cả thỏa thuận chọn Tòa án.

BLDS 2015 cũng đã rõ ràng hơn khi quy định bên đã thực hiện nghĩa vụ có quyền yêu cầu bên kia thanh toán *phần nghĩa vụ đã thực hiện* của mình. Quy định này chỉ làm rõ hơn về mặt câu chữ, về cơ bản không có sự khác biệt so với quy định trước đây trong BLDS 2005.

Theo khoản 4 Điều 426 BLDS 2005 quy định “bên có lỗi dẫn đến hợp đồng bị đơn phương chấm dứt phải bồi thường thiệt hại”. BLDS 2005 đã quy trách nhiệm bồi thường thiệt hại cho bên có lỗi. Căn cứ theo quy định trên thì bên bị vi phạm phải chứng minh được yếu tố lỗi của bên vi phạm để được bồi thường thiệt hại. Tuy nhiên, khoản 4 Điều 428 BLDS 2015 đã sửa đổi theo hướng “bên bị thiệt hại do hành vi không thực hiện đúng nghĩa vụ trong hợp đồng của bên kia được bồi

thường”. Do đó, với quy định này, bên bị vi phạm không cần chứng minh yếu tố lỗi của bên vi phạm mà chỉ cần chứng minh thiệt hại xuất phát từ việc không thực hiện đúng nghĩa vụ hợp đồng của bên kia là có thể được bồi thường. Việc sửa đổi theo hướng loại bỏ yếu tố “lỗi” như trên trong BLDS 2015 là hợp lý vì lỗi là yếu tố mang tính chủ quan và nhiều trường hợp rất khó để đưa ra căn cứ này. Đồng thời, việc sửa đổi như trên cũng phù hợp với tinh thần chung của BLDS 2015 là không còn coi “lỗi” là một căn cứ làm phát sinh trách nhiệm bồi thường thiệt hại.

2.2.2. Hệ quả pháp lý của đình chỉ thực hiện hợp đồng theo Luật Thương mại

Hệ quả pháp lý của đình chỉ thực hiện hợp đồng trong Luật Thương mại 2005 và đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng trong BLDS 2015 về cơ bản là như nhau. Điều 311 Luật Thương mại 2005 quy định về hậu quả pháp lý của việc đình chỉ thực hiện hợp đồng:

“Điều 311. Hậu quả pháp lý của việc đình chỉ thực hiện hợp đồng

1. Khi hợp đồng bị đình chỉ thực hiện thì hợp đồng chấm dứt từ thời điểm một bên nhận được thông báo đình chỉ. Các bên không phải tiếp tục thực hiện nghĩa vụ hợp đồng. Bên đã thực hiện nghĩa vụ có quyền yêu cầu bên kia thanh toán hoặc thực hiện nghĩa vụ đối ứng.

2. Bên bị vi phạm có quyền yêu cầu bồi thường thiệt hại theo quy định của Luật này.”

Theo quy định trên, thời điểm chấm dứt hợp đồng khi hợp đồng bị đình chỉ thực hiện là “thời điểm một bên nhận được thông báo đình chỉ”. Đồng thời, khoản 3 Điều 428 BLDS 2015 quy định: “khi hợp đồng bị đơn phương chấm dứt thực hiện thì hợp đồng chấm dứt kể từ thời điểm bên kia nhận được thông báo chấm dứt”. Do đó chúng ta có thể thấy thời điểm chấm dứt hợp đồng của đình chỉ thực hiện hợp đồng và đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng là như nhau. Tiếp đó là việc “các bên không phải tiếp tục thực hiện nghĩa vụ hợp đồng”, quy định này cũng tương tự như đối với đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng trong BLDS 2015 [20, khoản 3 Điều 428]. Ngoài ra, khi hợp đồng bị đình chỉ thực hiện thì bên đã thực hiện nghĩa

vụ có quyền yêu cầu bên kia thanh toán cho phần nghĩa vụ đã thực hiện của mình hoặc yêu cầu bên kia thực hiện nghĩa vụ đối ứng. Quy định này cũng tương tự như đối với trường hợp đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng.

Qua phân tích trên, chúng ta có thể thấy hệ quả pháp lý của đình chỉ thực hiện hợp đồng và đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng là như nhau nhưng hai đạo luật (Luật Thương mại và Bộ luật dân sự) lại có hai tên gọi khác nhau. Về căn cứ đình chỉ thực hiện hợp đồng và đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng cũng tương tự nhau (như đã phân tích ở mục 2.1.2.1). Từ đó cho thấy việc đề ra hai chế định, hai tên gọi cho một hình thức chế tài về bản chất là như nhau là không cần thiết, dễ gây sự nhầm lẫn trong quá trình áp dụng của các chủ thể tham gia quan hệ hợp đồng và thể hiện sự thiếu thống nhất của pháp luật Việt Nam hiện nay.

2.2.3. Hệ quả pháp lý của đơn phương chấm dứt hợp đồng theo các Luật chuyên ngành

2.2.3.1. Hệ quả pháp lý của đơn phương chấm dứt hợp đồng theo Bộ luật lao động

Khi hợp đồng lao động bị đơn phương chấm dứt thực hiện có các căn cứ theo quy định của Bộ luật lao động, tức trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật thì hậu quả pháp lý là hợp đồng lao động sẽ bị chấm dứt. Khoản 9, khoản 10 Điều 36 BLLĐ 2012 quy định các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động trong đó có trường hợp hợp đồng lao động chấm dứt do người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng và do người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng. Khi hợp đồng lao động bị chấm dứt thì đặt ra trách nhiệm của người sử dụng lao động trong trường hợp này. Điều 47 BLLĐ 2012 quy định, khi chấm dứt hợp đồng lao động thì người sử dụng lao động có trách nhiệm hoàn thành thủ tục xác nhận và trả lại sổ bảo hiểm xã hội và những giấy tờ khác mà người sử dụng lao động đã giữ lại của người lao động. Đồng thời, người lao động và người sử dụng lao động phải có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên.

Trong trường hợp người lao động hoặc người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật. BLLĐ 2012 cũng đã đặt ra hướng xử lý cho từng

trường hợp cụ thể. Đối với trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì Điều 43 BLLĐ 2012 đã có quy định:

“Điều 43. Nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

1. Không được trợ cấp thôi việc và 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 của người lao động trong những ngày không báo trước.

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

Như vậy, khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì người lao động phải thực hiện các nghĩa vụ luật định nêu trên. Đối với trường hợp người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì Điều 42 BLLĐ 2012 quy định về hướng xử lý như sau:

“Điều 42. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

1. Phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.

2. Trường hợp người lao động không muốn tiếp tục làm việc, thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều này người sử dụng lao động phải trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 của Bộ luật này.

3. Trường hợp người sử dụng lao động không muốn nhận lại người lao động và người lao động đồng ý, thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều này và trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 của Bộ luật này, hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động.

4. Trường hợp không còn vị trí, công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động mà người lao động vẫn muốn làm việc thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều này, hai bên thương lượng để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.

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

Quy định như trên của BLLĐ 2012 là thuyết phục vì dự liệu được các trường hợp có thể xảy ra xuất phát từ ý chí của người lao động khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật. Quy định như trên không những giúp bảo vệ tốt hơn quyền lợi của người lao động mà còn đặt ra hậu quả pháp lý đáng lo ngại khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật. Qua đó giúp hạn chế phát sinh các trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật xảy ra trên thực tế. So với quy định của Bộ luật dân sự khi đặt ra hậu quả pháp lý của bên chủ thể đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật là phải chịu trách nhiệm dân sự cho việc vi phạm nghĩa vụ hợp đồng, BLLĐ 2012 đã quy định cụ thể các “trách nhiệm dân sự” đó là những trách nhiệm, nghĩa vụ nào mà bên vi phạm phải thực hiện. Hướng triển khai như BLLĐ 2012 là hợp lý và để điều chỉnh tốt hơn quan hệ pháp luật lao động. Đồng thời cũng không trái với quy định của BLDS 2015 vì khoản 5 Điều 428 BLDS 2015 quy định chủ thể đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật phải thực hiện trách nhiệm dân sự theo quy định của Bộ luật này và “luật khác có liên quan”.

2.2.3.2. *Hệ quả pháp lý của đơn phương chấm dứt hợp đồng theo Luật Xây dựng*

Luật Xây dựng 2014 hiện hành không có quy định về chế định đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng cũng như hậu quả pháp lý của việc đơn phương chấm dứt hợp đồng. Tuy nhiên như đã phân tích ở phần căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng ở trên, Luật Xây dựng 2014 đề ra hướng xử lý khi hợp đồng bị chấm dứt thực hiện và Nghị định 37/2015/NĐ-CP quy định chi tiết về hợp đồng xây dựng cũng có quy định về hậu quả pháp lý của đơn phương chấm dứt hợp đồng xây dựng. Cụ thể,

khoản 4 Điều 41 Nghị định 37/2015/NĐ-CP quy định “*trường hợp một bên đơn phương chấm dứt hợp đồng xây dựng mà không phải do lỗi của bên kia gây ra, thì bên đơn phương chấm dứt hợp đồng phải bồi thường thiệt hại cho bên kia*”. Quy định này đặt ra trách nhiệm bồi thường thiệt hại khi một bên đơn phương chấm dứt hợp đồng mà không phải do lỗi của bên kia gây ra và chỉ điều chỉnh một khía cạnh nhỏ trong hậu quả pháp lý của việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Khoản 1 Điều 41 Nghị định này cũng quy định: “*Các tình huống được chấm dứt hợp đồng, quyền được chấm dứt hợp đồng; trình tự thủ tục chấm dứt, mức đền bù thiệt hại do chấm dứt hợp đồng phải được các bên thỏa thuận trong hợp đồng xây dựng và phải phù hợp với quy định của Nghị định này, quy định của pháp luật có liên quan*”. Căn cứ theo quy định trên thì việc giải quyết hậu quả pháp lý của việc chấm dứt hợp đồng (cũng như hậu quả pháp lý của đơn phương chấm dứt hợp đồng) sẽ được thực hiện theo thỏa thuận của các bên trong hợp đồng lao động. Trong trường hợp các bên không có thỏa thuận, luật chuyên ngành trong trường hợp này cũng không có quy định thì sẽ áp dụng các quy định chung về hướng xử lý hậu quả của đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng theo Bộ luật dân sự.

2.2.3.3. Hệ quả pháp lý của đơn phương chấm dứt hợp đồng theo Luật kinh doanh bảo hiểm

Luật kinh doanh bảo hiểm năm 2000, sửa đổi, bổ sung năm 2010 (gọi tắt là Luật kinh doanh bảo hiểm) không có điều luật cụ thể quy định về hậu quả pháp lý của việc đơn phương chấm dứt hợp đồng bảo hiểm. Tuy nhiên Luật kinh doanh bảo hiểm có quy định về hậu quả pháp lý của việc chấm dứt hợp đồng bảo hiểm. Khoản 4 Điều 12 Luật kinh doanh bảo hiểm quy định “*những vấn đề liên quan đến hợp đồng bảo hiểm không quy định trong Chương này được áp dụng theo quy định của Bộ luật dân sự và các quy định khác của pháp luật có liên quan*”. Theo BLDS 2015 tại khoản 4 Điều 422 thì đơn phương chấm dứt hợp đồng là một trường hợp làm cho hợp đồng bị chấm dứt. Từ hai quy định trên trong Luật kinh doanh bảo hiểm và BLDS 2015 có thể suy luận như sau, hậu quả pháp lý của việc chấm dứt hợp đồng bảo hiểm cũng là quy định được áp dụng cho hậu quả pháp lý của đơn phương

chấm dứt thực hiện hợp đồng bảo hiểm. Theo đó, Điều 24 Luật kinh doanh bảo hiểm quy định:

“Điều 24. Hậu quả pháp lý của việc chấm dứt hợp đồng bảo hiểm

1. Trong trường hợp chấm dứt hợp đồng bảo hiểm theo quy định tại khoản 1 Điều 23 của Luật này, doanh nghiệp bảo hiểm phải hoàn lại phí bảo hiểm cho bên mua bảo hiểm tương ứng với thời gian còn lại của hợp đồng bảo hiểm mà bên mua bảo hiểm đã đóng phí bảo hiểm, sau khi đã trừ các chi phí hợp lý có liên quan đến hợp đồng bảo hiểm.

2. Trong trường hợp chấm dứt hợp đồng bảo hiểm theo quy định tại khoản 2 Điều 23 của Luật này, bên mua bảo hiểm vẫn phải đóng đủ phí bảo hiểm đến thời điểm chấm dứt hợp đồng bảo hiểm. Quy định này không áp dụng đối với hợp đồng bảo hiểm con người.

3. Trong trường hợp chấm dứt hợp đồng bảo hiểm theo quy định tại khoản 3 Điều 23 của Luật này, doanh nghiệp bảo hiểm vẫn phải chịu trách nhiệm bồi thường cho người được bảo hiểm khi sự kiện bảo hiểm xảy ra trong thời gian gia hạn đóng phí; bên mua bảo hiểm vẫn phải đóng phí bảo hiểm cho đến hết thời gian gia hạn theo thoả thuận trong hợp đồng bảo hiểm. Quy định này không áp dụng đối với hợp đồng bảo hiểm con người.

4. Hậu quả pháp lý của việc chấm dứt hợp đồng bảo hiểm trong các trường hợp khác được thực hiện theo quy định của Bộ luật dân sự và các quy định khác của pháp luật có liên quan.”

Khoản 1, 2, 3 của quy định trên đề ra ba trường hợp có thể xảy ra trên thực tế về chấm dứt hợp đồng bảo hiểm và hướng xử lý cho từng trường hợp. Khoản 4 đề nghị hướng xử lý nằm ngoài ba trường hợp trên cho Bộ luật dân sự và pháp luật có liên quan khác. Như vậy, căn cứ quy định trên thì hậu quả pháp lý của việc đơn phương chấm dứt hợp đồng bảo hiểm sẽ được triển khai như sau:

Thứ nhất, nếu một bên đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng bảo hiểm không có căn cứ, trái pháp luật thì hậu quả pháp lý sẽ được giải quyết theo quy định tại khoản 5 Điều 428 BLDS 2015. Theo đó, bên đơn phương chấm dứt hợp đồng

bảo hiểm không có căn cứ được xác định là bên vi phạm nghĩa vụ và phải chịu trách nhiệm dân sự do không thực hiện đúng nghĩa vụ trong hợp đồng của mình.

Thứ hai, nếu các bên thỏa thuận trong hợp đồng bảo hiểm về các căn cứ cho việc đơn phương chấm dứt hợp đồng bảo hiểm tương đồng với một hoặc các căn cứ theo quy định tại khoản 1, 2, 3 Điều 23 Luật kinh doanh bảo hiểm nêu trên (rõ ràng thỏa thuận này không trái với quy định của Luật kinh doanh bảo hiểm), thì khi một bên đơn phương chấm dứt hợp đồng bảo hiểm có một hoặc các căn cứ này thì hậu quả pháp lý sẽ được áp dụng theo quy định tại Điều 24 Luật kinh doanh bảo hiểm nêu trên.

Thứ ba, khi một bên đơn phương chấm dứt hợp đồng bảo hiểm với căn cứ không tương đồng với một hoặc các căn cứ quy định tại khoản 1, 2, 3 Điều 23 Luật kinh doanh bảo hiểm nhưng việc đơn phương chấm dứt hợp đồng vẫn đúng theo quy định của BLDS 2015 (một bên vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ, các bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định) thì hậu quả pháp lý sẽ được giải quyết theo quy định tại khoản 3, khoản 4 Điều 428 BLDS 2015. Theo đó, các bên không phải tiếp tục thực hiện nghĩa vụ trong hợp đồng, trừ thỏa thuận về phạt vi phạm, bồi thường thiệt hại và thỏa thuận về giải quyết tranh chấp. Bên đã thực hiện nghĩa vụ có quyền yêu cầu bên kia thanh toán phần nghĩa vụ đã thực hiện và bên bị thiệt hại do hành vi không thực hiện đúng nghĩa vụ trong hợp đồng của bên kia được bồi thường.

2.2.3.4. Hệ quả pháp lý của đơn phương chấm dứt hợp đồng theo Luật các tổ chức tín dụng

Luật các tổ chức tín dụng năm 2010 (sửa đổi, bổ sung năm 2017) không có quy định về hậu quả pháp lý của đơn phương chấm dứt hợp đồng tín dụng. Về bản chất, hợp đồng tín dụng là hợp đồng cho vay tài sản nên hậu quả pháp lý của việc đơn phương chấm dứt hợp đồng tín dụng sẽ được thực hiện theo quy định của Bộ luật dân sự. Về hậu quả pháp lý của đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng theo BLDS 2015 đã được trình bày và phân tích ở phần trên.

Kết luận chương 2

Qua phân tích thực trạng pháp luật về đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng, tác giả xin đưa ra một số kết luận như sau:

Thứ nhất, nhìn chung quy định về đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng trong BLDS 2015 đã bổ sung được những thiếu sót và hoàn thiện hơn so với BLDS 2005. Tuy nhiên, quy định về đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng trong phần các hợp đồng thông dụng của BLDS 2015 và các luật chuyên ngành vẫn còn nhiều bất cập, chủ yếu tập trung ở khía cạnh căn cứ và hệ quả pháp lý của đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng.

Thứ hai, một số luật chuyên ngành chưa có quy định cụ thể về chế định đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng như luật kinh doanh bảo hiểm, luật các tổ chức tín dụng,... pháp luật hiện hành chưa có sự thống nhất giữa định chỉ thực hiện hợp đồng và đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng, gây khó khăn, dễ nhầm lẫn trong quá trình áp dụng.

Chương 3

THỰC TIỄN ÁP DỤNG VÀ PHƯƠNG HƯỚNG, GIẢI PHÁP SỬA ĐỔI, BỔ SUNG PHÁP LUẬT VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

3.1. Thực tiễn áp dụng quy định về đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng

3.1.1. Các vụ việc thực tế có liên quan đến vấn đề đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng

Vụ thứ nhất, Quyết định giám đốc thẩm số: 05/2014/KDTM-GĐT ngày 17/04/2014 về việc “tranh chấp hợp đồng hợp tác kinh doanh” của Tòa án nhân dân cấp cao.

Tóm tắt vụ án:

Tại đơn khởi kiện đề ngày 27/07/2009 và quá trình tố tụng, nguyên đơn là ông Phan Ngọc Thanh - chủ DNTN Dương Thảo trình bày:

Hai bên hợp tác kinh doanh ăn uống, giải khát và giải trí tại số 166 HV, D'ran, ĐD, Lâm Đồng với tổng diện tích sử dụng kinh doanh là 360m². Thương hiệu đăng ký Song Nguyên. Bên A (DNTN Dương Thảo) tham gia hợp tác kinh doanh với mặt bằng hiện có, lợi nhuận chia 50% sau khi trừ các khoản chi phí. Bên B (ông Linh, bà Minh) tham gia hợp tác kinh doanh với các công cụ, dụng cụ, nhân viên phục vụ đảm bảo kinh doanh có hiệu quả, lợi nhuận được chia 50% sau khi trừ giá vốn và thuế giá trị gia tăng theo doanh số bán. Thời hạn hợp đồng là 07 năm (kể từ ngày 16/07/2007 đến ngày 16/07/2014). Hai bên có thỏa thuận về đơn phương chấm dứt hợp đồng trước thời hạn phải bồi thường hợp đồng là 300.000.000 đồng. Thực hiện hợp đồng, nguyên đơn là ông Thanh - chủ DNTN Dương Thảo đã tiến hành sửa chữa và giao mặt bằng cho bị đơn là ông Linh, bà Minh kinh doanh. Do hoạt động kinh doanh thua lỗ, ông Linh, bà Minh đã nghỉ kinh doanh từ tháng 4/ 2018. Nay nguyên đơn khởi kiện yêu cầu Tòa án buộc bị đơn phải bồi thường 300.000.000 đồng do bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng.

Bị đơn là vợ chồng ông Linh, bà Minh trình bày:

Ông Linh, bà Minh thừa nhận có ký hợp đồng hợp tác kinh doanh và thực hiện hợp đồng như nguyên đơn trình bày. Từ khi khai trương ngày 19/09/2007 đến ngày 30/11/2007, do hoạt động kinh doanh thua lỗ nên ông, bà có báo miệng cho bà Chung (vợ ông Thanh, người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan) về việc ngừng kinh doanh và được bà Chung đồng ý. Ông, bà sử dụng mặt bằng kinh doanh được 05 tháng. Đến 05/2008, ông Thanh, bà Chung đề nghị thanh lý hợp đồng. Đến ngày 09/11/2008 ông Thanh, bà Chung đuổi ông Linh, bà Minh ra khỏi nhà và đã xảy ra xô xát (có xác nhận của chính quyền địa phương). Đến tháng 12/2008, vợ chồng ông Thanh, bà Chung thu gom hết đồ đạc, vật dụng, máy móc và tự ý kinh doanh riêng lấy tên quán là karaoke Dương Thảo. Do đó, chính ông Thanh, bà Chung mới là người đơn phương chấm dứt hợp đồng nên ông, bà không đồng ý bồi thường.

Bản án sơ thẩm số 17/2010/KDTM-ST ngày 12/07/2010 tòa án nhân dân tỉnh Lâm Đồng quyết định:

Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc “đơn phương chấm dứt hợp đồng hợp tác kinh doanh” đối với bị đơn ông Linh, bà Minh.

Buộc ông Linh, bà Minh có nghĩa vụ bồi thường cho ông Thanh - chủ DNTN Dương Thảo số tiền là 150.000.000 đồng. Kể từ ngày ông Thanh có đơn yêu cầu thi hành án sau khi bản án có hiệu lực thi hành án, nếu ông Linh, bà Minh chưa thi hành xong khoản tiền trên thì hàng tháng còn phải chịu khoản tiền lãi theo mức lãi suất cơ bản do Ngân hàng nhà nước công bố tương ứng với thời gian chưa thi hành án.

Bản án phúc thẩm số 201/2010/KDTM-PT ngày 23/11/2010, tòa phúc thẩm tòa án nhân dân tối cao tại thành phố Hồ Chí Minh quyết định:

Chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của ông Linh, bà Minh sửa một phần bản án sơ thẩm. Áp dụng Điều 305, Điều 424, Điều 426 của bộ luật dân sự: buộc ông Linh, bà Minh bồi thường cho ông Thanh - chủ DNTN Dương Thảo 100.000.000 đồng.

Quyết định giám đốc thẩm:

Quyết định giám đốc thẩm số: 05/2014/KDTM-GĐT ngày 17/04/2014 của Tòa án nhân dân cấp cao nhận định: ông Thanh - chủ DNTN Dương Thảo cho rằng ông

Linh, bà Minh không có thông báo về việc nghỉ kinh doanh từ ngày 01/04/2008, còn ông Linh, bà Minh thì cho rằng đã thông báo bằng miệng cho ông Thanh nhưng không được ông Thanh chấp nhận. Ông Thanh cũng không có tài liệu, chứng cứ chứng minh thiệt hại và lỗi của các bên làm cho hợp đồng không được thực hiện. Tòa án cấp sơ thẩm và toàn án cấp phúc thẩm không thu thập tài liệu, chứng cứ để xác định thiệt hại thực tế mà đã xác định thiệt hại là 300.000.000 đồng theo quy định tại khoản 3.3 Điều 3 Hợp đồng hợp tác kinh doanh là không đúng trong khi làm rõ tình tiết trên, tòa án cấp sơ thẩm và phúc thẩm cho rằng các bên cùng có lỗi không thực hiện hợp đồng. Tòa án cấp sơ thẩm buộc mỗi bên chịu 1/2 thiệt hại là 150.000.000 đồng, còn tòa án cấp phúc thẩm buộc ông Linh, bà Minh phải bồi thường cho ông Thanh - chủ DNTN Dương Thảo 100.000.000 đồng, đều là chưa có đủ căn cứ. Do đó quyết định hủy toàn bộ bản án phúc thẩm số 201/2010/KDTM-PT và bản án sơ thẩm số 17/2010/KDTM-ST, giao hồ sơ vụ án cho tòa án nhân dân tỉnh Lâm Đồng xét xử sơ thẩm lại vụ án.

Vụ thứ hai, Bản án số 24/2017/KDTM-ST ngày 07/04/2017 về việc “tranh chấp hợp đồng thuê trạm xăng dầu” của tòa án nhân dân huyện Củ Chi, Tp. Hồ Chí Minh.

Tóm tắt vụ án:

Tại đơn khởi kiện ngày 31/10/2016, lời khai, biên bản phiên họp kiểm tra công khai chứng cứ, nguyên đơn là công ty cổ phần tập đoàn Mai Loan trình bày:

Ngày 01/12/2012 công ty Mai Loan và công ty TNHH TMDV dầu khí HBC ký kết hợp đồng thuê trạm xăng dầu số 01/2012/MLG-HH với nội dung là công ty Mai Loan cho công ty HBC thuê trạm xăng dầu Suối Sâu - Tây Ninh tại địa chỉ quốc lộ 22, ấp Suối Sâu, xã An Tịnh, huyện Trảng Bàng, tỉnh Tây Ninh với giá cho thuê là 20.000.000 đồng/tháng. Công ty HBC đặt cọc trước 3 tháng tiền thuê là 60.000.000 đồng. Trong suốt quá trình thực hiện hợp đồng, công ty HBC không thực hiện đúng như hợp đồng thỏa thuận, không thanh toán cho công ty Mai Loan khoản tiền thuê nào dù công ty Mai Loan đã nhiều lần nhắc nhở. Ngày 06/05/2016 công ty HBC xác nhận còn nợ công ty Mai Loan số tiền là 655.809.000 đồng. Ngày

11/07/2016 công ty Mai Loan ban hành thông báo số 01/TB-MLG về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng và yêu cầu thực hiện yêu cầu nghĩa vụ trả nợ theo hợp đồng cho thuê trạm xăng dầu số 01/2012/MLG-HH ngày 01/12/2012. Cũng trong tháng 07/2016, công ty Mai Loan thu hồi toàn bộ mặt bằng. Ngày 30/09/2016 công ty HBC xác nhận còn nợ công ty Mai Loan số tiền là 672.008.600 đồng. Công ty Mai Loan đề nghị tòa án buộc công ty HBC phải thanh toán số nợ gốc làm tròn là 672.000.000 đồng cho công ty Mai Loan và tiền lãi theo quy định của Ngân hàng Nhà nước tính từ ngày 01/10/2016 cho đến ngày xét xử.

Bị đơn công ty HBC trình bày:

Công ty HBC thống nhất với trình bày của công ty Mai Loan về việc hai bên có ký hợp đồng thuê trạm xăng dầu và số tiền công ty HBC còn nợ công ty Mai Loan. Do làm ăn thua lỗ, khó khăn nên công ty HBC chưa thực hiện việc trả tiền thuê, tháng 07/2016 công ty Mai Loan đã thu hồi toàn bộ mặt bằng trạm xăng dầu. Nay công ty HBC đề nghị trả cho công ty Mai Loan số tiền là 340.000.000 đồng, thanh toán chậm nhất vào ngày 30/09/2017. Công ty HBC không có khả năng trả cho công ty Mai Loan số tiền gốc là 672.008.600 đồng và tiền lãi phát sinh.

Nhận định của tòa án sơ thẩm huyện Củ Chi - Tp. Hồ Chí Minh:

Công ty Mai Loan yêu cầu công ty HBC thanh toán số tiền thuê trạm xăng dầu làm tròn tính đến ngày 01/10/2016 là 672.000.000 đồng. Công ty HBC đã xác nhận còn nợ công ty Mai Loan số tiền nêu trên. Công ty Mai Loan đã có thông báo về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng và đã thu hồi lại toàn bộ mặt bằng trạm xăng dầu. Công ty HBC đề nghị trả cho công ty Mai Loan số tiền là 340.000.000 đồng vào ngày 30/09/2017, đề nghị này công ty Mai Loan không đồng ý. Hội đồng xét xử xét việc công ty HBC không thanh toán tiền thuê cho công ty Mai Loan gây ảnh hưởng đến quyền, lợi ích hợp pháp của công ty Mai Loan, vi phạm quy định tại Điều 5 về thời hạn thanh toán và khoản 7.3 Điều 7 về nghĩa vụ của bên thuê của Hợp đồng cho thuê trạm xăng dầu số 01/2012/MLG-HH ngày 01/12/2012 và khoản 2 Điều 481 của Bộ luật dân sự năm 2015. Do đó công ty Mai Loan có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng trước thời hạn theo quy định tại khoản 6.10 Điều 6 của

hợp đồng cho thuê trạm xăng dầu, khoản 6 Điều 292, Điều 310 và Điều 312 của luật thương mại năm 2005 và khoản 2 Điều 481 của bộ luật dân sự năm 2015. Công ty HBC vi phạm các điều khoản nêu trên nên yêu cầu buộc công ty HBC thanh toán tiền thuê tính đến ngày 01/10/2016 là có cơ sở để hội đồng xét xử chấp nhận. Công ty Mai Loan không yêu cầu phạt vi phạm nên hội đồng xét xử không xét.

Quyết định của Tòa án sơ thẩm huyện Củ Chi - Tp. Hồ Chí Minh:

Căn cứ Điều 481, Điều 482 và Điều 357 của bộ luật dân sự 2015; Điều 1, Điều 292, Điều 310, Điều 311, Điều 312 luật thương mại năm 2005. Tuyên xử: Chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn là công ty cổ phần tập đoàn Mai Loan. Buộc công ty TNHH TMDV dầu khí HBC phải trả cho công ty Mai Loan số tiền gốc là 672.000.000 đồng và tính lãi suất từ ngày 01/10/2016 đến ngày 07/04/2017 là 47.124.000 đồng. Tổng cộng cả gốc và lãi là 719.124.000 đồng.

3.1.2. Bình luận

Thứ nhất, về căn cứ đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng:

Trong vụ án thứ nhất, căn cứ vào thời điểm xảy ra tranh chấp thì luật được áp dụng để giải quyết vụ án là Bộ luật dân sự 2005. Không áp dụng Luật Thương mại 2005 vì chủ thể của hợp đồng một bên là DNTN, bên còn lại là cá nhân (ông Linh, bà Minh) (ghi chú: Điều 2 Luật Thương mại 2005). Về căn cứ đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng, Khoản 1 Điều 426 BLDS 2005 quy định: “*Một bên có quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng nếu các bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định*”. Ở đây, trong hợp đồng hợp tác kinh doanh giữa DNTN Dương Thảo (do ông Thanh làm đại diện) và ông Linh, bà Minh chỉ có thỏa thuận về thời hạn hợp đồng là 7 năm (từ ngày 16/07/2007 đến ngày 16/07/2014) và thỏa thuận về phạt vi phạm khi một bên đơn phương chấm dứt hợp đồng trước thời hạn với mức phạt là 300.000.000 đồng. Như vậy, hai bên không có thỏa thuận về căn cứ đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng, pháp luật trong trường hợp này cũng không có quy định (BLDS 2005 không có quy định về hợp đồng hợp tác). Do đó, căn cứ khoản 1 Điều 426 BLDS 2005 thì hai bên đều không có quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng. Do vậy việc Tòa án cấp cao nhận định “*ông Thanh - chủ DNTN Dương Thảo cho rằng ông Linh, bà Minh không có thông báo về việc*

nghỉ kinh doanh từ ngày 01/04/2008. Còn ông Linh, bà Minh thì cho rằng đã thông báo bằng miệng cho ông Thanh nhưng không được ông Thanh chấp nhận” là không cần thiết, bởi lẽ hai bên đã không có quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng thì cũng không cần phải quan tâm về nghĩa vụ báo trước. Do đó, khi ông Thanh - chủ DNTN Dương Thảo hoặc ông Linh, bà Minh đơn phương chấm dứt hợp đồng thì sẽ là trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng không có căn cứ. Tuy nhiên BLDS 2005 không đề ra hướng xử lý trong trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng không có căn cứ. Bổ sung thiếu sót này, BLDS 2015 đã đề ra hướng xử lý và theo đó, khoản 5 Điều 428 BLDS 2015 quy định trong trường hợp một bên đơn phương chấm dứt hợp đồng không có căn cứ thì được xác định là bên vi phạm nghĩa vụ và phải thực hiện trách nhiệm dân sự.

Trong vụ án thứ hai, cả nguyên đơn - Công ty Mai Loan và bị đơn - Công ty HBC đều là thương nhân nên chịu sự điều chỉnh của Luật Thương mại 2005. Bên cạnh đó, trong hợp đồng cho thuê trạm xăng dầu hai bên cũng có thỏa thuận về các căn cứ đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng tại khoản 6.10 Điều 6 nên Bộ luật dân sự cũng được áp dụng để giải quyết. Tuy nhiên, Bản án cấp sơ thẩm lại nhận định *“do đó công ty Mai Loan có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng trước thời hạn theo quy định tại khoản 6.10 Điều 6 của hợp đồng cho thuê trạm xăng dầu, khoản 6 Điều 292, Điều 310 và Điều 312 của luật thương mại năm 2005 và khoản 2 Điều 481 của bộ luật dân sự năm 2015”*. Việc nhận định và áp dụng pháp luật như trên của Tòa án cấp sơ thẩm là không rõ ràng trong việc lựa chọn giữa đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng, hủy bỏ hợp đồng hay đình chỉ thực hiện hợp đồng. Do đó gây khó khăn cho việc giải quyết hậu quả pháp lý bởi các chế định trên là khác nhau và dẫn đến hậu quả pháp lý cũng không giống nhau. Ở đây cần xác định vì trong hợp đồng cho thuê trạm xăng dầu hai bên có thỏa thuận về căn cứ đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng. Do đó khi căn cứ này xảy ra thì sẽ được các bên áp dụng để thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng và kéo theo giải quyết hậu quả pháp lý của đơn phương chấm dứt hợp đồng. Đồng thời khoản 2, Điều 481 BLDS 2015 cũng đã quy định rất rõ về trường hợp này. Vì vậy cần xác định rõ trong trường hợp này chế định đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng sẽ được áp dụng.

Thứ hai, về hậu quả pháp lý của đơn phương chấm dứt hợp đồng:

Trong vụ án thứ nhất, xuyên suốt quá trình giải quyết vụ án qua các cấp tòa đều xác định quan hệ tranh chấp là “đơn phương chấm dứt hợp đồng hợp tác kinh doanh”. Tuy nhiên, Quyết định giám đốc thẩm của Tòa án nhân dân cấp cao tại Tp. Hồ Chí Minh lại không làm rõ ông Thanh - chủ DNTN Dương Thảo hay ông Linh, bà Minh là bên đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng và việc đơn phương chấm dứt hợp đồng đó có đúng pháp luật hay không. Từ đó để có hướng xử lý về hậu quả pháp lý. Quyết định giám đốc thẩm chỉ tuyên hủy hai bản án sơ thẩm và phúc thẩm với lý do cả hai cấp tòa chưa thu thập đủ chứng cứ, tài liệu để xác định thiệt hại. Bản án cấp sơ thẩm chỉ tuyên là chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn và buộc bị đơn là ông Linh, bà Minh có nghĩa vụ bồi thường cho ông Thanh là 150 triệu đồng do có yếu tố lỗi trong việc đơn phương chấm dứt hợp đồng từ cả hai bên (trong hợp đồng hợp tác thỏa thuận về mức phạt khi đơn phương chấm dứt hợp đồng trước hạn là 300 triệu đồng). Bản án cấp phúc thẩm sửa lại một phần bản án sơ thẩm, buộc ông Linh, bà Minh bồi thường cho ông Thanh số tiền là 100 triệu đồng. Cả ba bản án đều không xác định được việc đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng đúng hay sai để từ đó giải quyết hậu quả pháp lý mà chỉ dựa vào yếu tố lỗi để xác định mức bồi thường, bỏ qua thỏa thuận về đơn phương chấm dứt hợp đồng trong hợp đồng hợp tác giữa hai bên là không thuyết phục.

Trong vụ án thứ hai, bản án cấp sơ thẩm áp dụng hàng loạt các quy định của các chế định khác nhau (đơn phương chấm dứt hợp đồng, đình chỉ thực hiện hợp đồng, hủy bỏ hợp đồng) để tuyên xử chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là không thuyết phục và chưa chính xác. Thiết nghĩ bản án cấp sơ thẩm cần xác định đây là trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng với các căn cứ như đã trình bày ở trên, từ đó giải quyết hậu quả pháp lý của việc đơn phương chấm dứt hợp đồng.

Nhận xét:

Qua trích dẫn và bình luận hai vụ việc tranh chấp đã được Tòa án xét xử thực tế nêu trên, chúng ta thấy BLDS 2015 đã khắc phục, bổ sung được một số thiếu sót trong quy định về đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng trong BLDS 2005. Các chủ thể trong hợp đồng chưa nắm vững quy định của luật về đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng nên thỏa thuận về vấn đề này trong hợp đồng còn mờ nhạt, chưa

rõ ràng. Từ đó phát sinh nhiều bất cập trong quá trình thực hiện hợp đồng. Bên cạnh đó, thực tiễn xét xử cũng cho thấy Tòa án còn lúng túng giữa đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng và đình chỉ thực hiện hợp đồng, về căn cứ áp dụng và hướng xử lý hậu quả pháp lý kéo theo. Đây là một vấn đề cần được cân nhắc kỹ, có nên hay không việc tồn tại hai chế định là đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng trong Bộ luật dân sự và đình chỉ thực hiện hợp đồng trong Luật Thương mại.

3.2. Phương hướng sửa đổi, bổ sung pháp luật về đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng ở Việt Nam hiện nay

Hiện nay quy định của pháp luật về đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng nhìn chung là khá đầy đủ và chi tiết. Từ Bộ luật dân sự cho đến một số luật chuyên ngành đều có quy định về đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng để điều chỉnh cho một số loại hợp đồng cụ thể, đặc thù. Bên cạnh đó, BLDS 2015 ra đời có nhiều sửa đổi, bổ sung đối với đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng so với BLDS 2005 cũng góp phần làm hoàn thiện hơn quy định của pháp luật về chế định này. Tuy nhiên, như đã trình bày và phân tích ở những phần trên của luận văn, chúng ta vẫn còn thấy nhiều điểm thiếu sót, bất cập cần được chỉnh sửa để xây dựng tốt hơn nữa các quy định của pháp luật về đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng.

Trước khi góp ý sửa đổi các quy định của pháp luật về đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng, chúng ta phải đặc biệt lưu ý đến phương hướng sửa đổi luật vì đây là vấn đề cốt lõi, mang tính định hướng cho hoạt động lập pháp nói chung và sửa đổi, bổ sung pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng nói riêng. Về phương hướng sửa đổi luật cần lưu ý những điểm sau:

Thứ nhất, việc sửa đổi, bổ sung pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng phải phù hợp với thực tiễn. Việc sửa đổi luật phải gắn liền với mục đích điều chỉnh tốt hơn các quan hệ xã hội. Từ các khó khăn, vướng mắc cùng các tình huống xảy ra trên thực tiễn đối với các bên trong quan hệ hợp đồng mà tìm cách khắc phục, sửa đổi, bổ sung quy định của luật nhằm giải quyết những vấn đề bất cập đó. Đồng thời, việc sửa đổi luật cũng cần phải dự liệu trước được các vấn đề có thể phát sinh trong tương lai thông qua các biện pháp nghiên cứu xã hội. Từ đó quy định trong luật để

tránh việc thường xuyên phải sửa đổi luật, gây khó khăn cho quá trình áp dụng pháp luật của các bên tham gia quan hệ hợp đồng.

Thứ hai, việc sửa đổi, bổ sung pháp luật về đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng phải phù hợp với nền kinh tế thị trường. Nước ta hiện nay đang trong quá trình hội nhập sâu rộng với các nước trên thế giới, tham gia hàng loạt các Hiệp định thương mại, Điều ước quốc tế, các tổ chức thương mại trong khu vực và thế giới. Đồng thời, nền kinh tế của nước ta hiện nay là nền kinh tế thị trường, là nhân tố tác động đến các quan hệ dân sự nói chung và quan hệ hợp đồng, chế định đơn phương chấm dứt hợp đồng nói riêng. Do đó, việc sửa đổi pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng cần phải phù hợp với cơ chế của nền kinh tế thị trường thì mới đúng xu hướng và phát huy được vai trò của pháp luật trong đời sống xã hội.

Thứ ba, việc sửa đổi các quy định về đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng phải xem xét đến hoàn cảnh cụ thể, thói quen giao dịch của người Việt Nam. Bởi về căn bản, pháp luật sinh ra là để phục vụ và điều chỉnh các mối quan hệ trong xã hội của quốc gia đó. Do đó tùy vào điều kiện cụ thể của Việt Nam, xem xét đến truyền thống, văn hóa, thói quen, tập quán của người Việt mà quy định về vấn đề đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng để phù hợp với những khía cạnh đó.

Thứ tư, việc sửa đổi, bổ sung quy định của pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng phải phù hợp, thống nhất, không được mâu thuẫn, chồng chéo trong hệ thống pháp luật. Trước hết việc sửa đổi phải phù hợp với Hiến pháp, đồng thời phải phù hợp với các nguyên tắc chung của pháp luật dân sự. Bên cạnh đó, việc sửa đổi pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng cũng không được gây ra mâu thuẫn, chồng chéo giữa các luật chuyên ngành khác nhau. Các văn bản pháp luật ở dưới như Nghị định, Thông tư có quy định chi tiết hoặc hướng dẫn có liên quan đến đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng không được trái với quy định của luật.

3.3. Giải pháp sửa đổi, bổ sung pháp luật về đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng ở Việt Nam hiện nay

Dựa vào các phương hướng sửa đổi luật nêu trên, tác giả xin đưa ra một số kiến nghị về việc sửa đổi, bổ sung quy định của pháp luật về đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng như sau:

Thứ nhất, hiện nay đang tồn tại chế định “đình chỉ thực hiện hợp đồng” trong Luật Thương mại 2005. Về cơ bản, như đã phân tích trong các phần trên của luận văn, căn cứ và hậu quả pháp lý của đình chỉ thực hiện hợp đồng trong Luật Thương mại tương đồng với căn cứ và hậu quả pháp lý của đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng trong Bộ luật dân sự. Về bản chất, cả hai chế định đều là chế tài được áp dụng khi một bên không thực hiện đúng hợp đồng và với mục đích nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bên bị vi phạm. Điểm khác biệt chính của hai chế định này là đối tượng áp dụng, trong khi đình chỉ thực hiện hợp đồng được áp dụng cho các thương nhân hoạt động thương mại thì đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng được áp dụng cho tất cả các cá nhân, tổ chức tham gia vào quan hệ dân sự (kể cả các đối tượng áp dụng trong Luật thương mại). Bên cạnh đó, khi các bên thương nhân có thỏa thuận về việc đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng thì thỏa thuận này vẫn sẽ được áp dụng. Do đó, về mặt bản chất hai chế định tương đồng nhau, về đối tượng áp dụng cũng bao hàm nhau, không mâu thuẫn, loại trừ nhau. Do đó, theo quan điểm của tác giả nên gộp hai chế định này thành một chế định, bỏ chế định đình chỉ thực hiện hợp đồng trong Luật Thương mại và thay vào đó là các bên thương nhân áp dụng chế định đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng như là một biện pháp xử lý cho việc không thực hiện đúng hợp đồng. Hướng sửa đổi này tạo được sự thống nhất trong hệ thống pháp luật, trong đó Luật Thương mại có quan hệ mật thiết với Bộ luật dân sự nên lại càng thống nhất về mặt áp dụng pháp luật. Bên cạnh đó việc gộp hai chế định này làm một sẽ giúp đơn giản hóa quy định của luật, giúp các chủ thể tham gia vào quan hệ hợp đồng không bị nhầm lẫn giữa hai chế định, từ đó giúp các bên thống nhất và dễ dàng thỏa thuận với nhau trong nội dung hợp đồng.

Thứ hai, về thời điểm chấm dứt hợp đồng, khoản 3 Điều 428 BLDS 2015 hiện hành quy định: “*khi hợp đồng bị đơn phương chấm dứt thực hiện thì hợp đồng chấm dứt kể từ thời điểm bên kia nhận được thông báo chấm dứt*”. Tuy nhiên, trên thực tế có trường hợp bên vi phạm cố tình né tránh việc nhận thông báo chấm dứt của bên bị vi phạm. Trong trường hợp các bên trong hợp đồng là cá nhân thì càng

để xảy ra tình trạng né tránh này. Khi biết một bên có ý định đơn phương chấm dứt hợp đồng, bên kia lấy lý do đi công tác nước ngoài hoặc bận việc hoặc vì một lý do hợp lý khác mà không kiểm tra email, trả lời điện thoại hay có mặt ở địa chỉ liên hệ để nhận được thông báo chấm dứt. Do đó để khắc phục tình trạng này, cần sửa đổi quy định trên như sau: **“khi hợp đồng bị đơn phương chấm dứt thực hiện thì hợp đồng chấm dứt kể từ thời điểm có căn cứ cho rằng bên kia đã nhận được thông báo”**.

Thứ ba, về các căn cứ đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng, BLDS 2015 hiện hành quy định ba căn cứ, trong đó bao gồm: một bên vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ hợp đồng, các bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định. Tuy nhiên, trên thực tế phát sinh một số trường hợp, như có dấu hiệu rõ ràng cho thấy rằng bên kia có khả năng không thực hiện được nghĩa vụ chủ yếu của mình (chỉ sắp vi phạm mà chưa vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ hợp đồng) và các bên không có thỏa thuận về điều kiện này làm căn cứ cho việc đơn phương chấm dứt hợp đồng, pháp luật cũng không có quy định. Từ đó cho thấy, nhằm ngăn ngừa rủi ro và thiệt hại mà có khả năng cao sẽ xảy ra. Đồng thời giúp bảo vệ tốt hơn quyền lợi chính đáng của bên bị vi phạm, chúng ta nên xem xét, bổ sung một căn cứ cho việc đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng. Theo đó, chỉ cần có dấu hiệu rõ ràng cho thấy bên kia có khả năng không thực hiện được nghĩa vụ chủ yếu của mình theo hợp đồng hoặc có căn cứ rõ ràng cho thấy bên kia sẽ vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ hợp đồng thì bên còn lại có quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng.

Thứ tư, về hậu quả pháp lý của đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng, khoản 3 Điều 428 BLDS 2015 quy định: “các bên không phải tiếp tục thực hiện nghĩa vụ trong hợp đồng, trừ thỏa thuận về phạt vi phạm, bồi thường thiệt hại và thỏa thuận về giải quyết tranh chấp. Bên đã thực hiện nghĩa vụ **có quyền yêu cầu bên kia thanh toán phần nghĩa vụ đã thực hiện**”. Quy định trên cho thấy, bên đã thực hiện nghĩa vụ chỉ có “quyền yêu cầu” bên vi phạm thanh toán phần nghĩa vụ, còn việc có thanh toán hay không thì Bộ luật dân sự chưa xác định. Quy định này là chưa hợp lý vì khi cá nhân bị thiệt hại thì đã có “quyền” yêu cầu bồi thường cho

thiệt hại đó, bất kể là bồi thường trong hợp đồng hay ngoài hợp đồng. Do đó, việc quy định bên đã thực hiện nghĩa vụ chỉ “có quyền yêu cầu” bồi thường như trên là không cần thiết. Nên quy định theo hướng khi một bên đơn phương chấm dứt hợp đồng đúng luật, có căn cứ rõ ràng rằng đã thực hiện một phần nghĩa vụ thì bên đó có quyền yêu cầu bên kia thanh toán và bên kia phải có nghĩa vụ thanh toán.

Thứ năm, về nghĩa vụ thông báo khi thực hiện quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng, BLDS 2015 cần quy định cụ thể hơn về thời điểm nhận thông báo đơn phương chấm dứt hợp đồng để tính thời điểm chấm dứt hợp đồng. Bên cạnh đó, BLDS 2015 cũng cần quy định về hình thức, cách thức gửi, nhận thông báo.

Thứ sáu, trong phần quy định về các loại hợp đồng thông dụng trong Bộ luật dân sự 2015 thì vẫn có nhiều loại hợp đồng không có quy định về đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng. Ví dụ như hợp đồng mua bán tài sản, hợp đồng trao đổi tài sản, hợp đồng tặng cho tài sản, hợp đồng vay tài sản,.... Do đó, cần bổ sung quy định về đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng đối với các loại hợp đồng này.

Thứ bảy, điểm d, khoản 1 Điều 5 BLLĐ 2012 ghi nhận quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động. Tuy nhiên, khoản 1 Điều 6 BLLĐ 2012 khi quy định về quyền của người sử dụng lao động lại không ghi nhận quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng lao động của người sử dụng lao động. Dẫu rằng BLLĐ 2012 đã quy định về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động và người sử dụng lao động tại Điều 37 và Điều 38. Tuy nhiên khi đã ghi nhận về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng của người lao động ở phần quy định chung trong Bộ luật lao động thì đối xứng với đó, cũng cần phải ghi nhận quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động. Do đó, nên bổ sung quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng lao động tại khoản 1 Điều 6 BLLĐ 2012.

Thứ tám, hiện nay các văn bản pháp luật chuyên ngành vẫn còn thiếu sót quy định về đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng. Chẳng hạn như Luật Xây dựng, Luật các tổ chức tín dụng. Trong khi đó, các loại hợp đồng đặc thù đối với từng

chuyên ngành khác nhau như hợp đồng tín dụng, hợp đồng xây dựng là các loại hợp đồng rất thông dụng và đóng vai trò quan trọng trong cuộc sống xã hội. Trong trường hợp luật chuyên ngành không có quy định thì sẽ áp dụng quy định về đơn phương chấm dứt hợp đồng trong Bộ luật dân sự. Tuy nhiên nếu có quy định riêng trong luật chuyên ngành thì sẽ điều chỉnh tốt hơn các quan hệ xã hội đó về vấn đề đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng.

Kết luận chương 3

Tác giả xin đưa ra một số kết luận cho chương 3 như sau:

Thứ nhất, thực tiễn xét xử cho thấy Tòa án vẫn còn lúng túng trong việc áp dụng đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng và đình chỉ thực hiện hợp đồng, về căn cứ áp dụng cũng như các hệ quả pháp lý kéo theo. Các bên chủ thể tham gia quan hệ hợp đồng chưa thật sự nắm rõ về chế định đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng, từ đó làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của mình và gây khó khăn cho quá trình giải quyết tranh chấp hợp đồng phát sinh.

Thứ hai, trên cơ sở những bất cập, vướng mắc đã được phân tích trong chương 2, nội dung chương 3 tập trung tìm ra những phương án và giải pháp thích hợp cho việc sửa đổi, bổ sung các quy định của pháp luật hiện hành về đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng.

Thứ ba, việc sửa đổi các quy định về đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng cần đảm bảo xu hướng hội nhập, có tính đến hoàn cảnh cụ thể của Việt Nam, không được để chồng chéo, mâu thuẫn giữa các quy định trong hệ thống pháp luật.

KẾT LUẬN

Qua quá trình nghiên cứu đề tài này, tác giả xin đưa ra một số kết luận như sau:

Thứ nhất, từ việc nghiên cứu những vấn đề lý luận về đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng, tác giả nhận thấy đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng trước hết là một “quyền” dân sự của con người. Mà đã là quyền dân sự thì không thể bị tùy tiện giới hạn bởi luật, ngoại trừ những trường hợp cần thiết để đảm bảo an toàn xã hội, quốc phòng, an ninh quốc gia, trật tự, an toàn xã hội, đạo đức và sức khỏe của cộng đồng. Bên cạnh đó, đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng là một trong những biện pháp để xử lý việc không thực hiện đúng hợp đồng của bên vi phạm hợp đồng, chế định này giúp bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của bên bị vi phạm. Đồng thời thúc đẩy các bên trong quan hệ hợp đồng thực hiện đúng những gì đã thỏa thuận, vì nếu không thực hiện đúng thì sẽ gánh chịu những hậu quả pháp lý bất lợi. Về căn cứ, “quyền” đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng xuất phát từ thỏa thuận của các bên trong hợp đồng, các bên có thể tự do thỏa thuận về căn cứ, điều kiện để thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng miễn là thỏa thuận này không vi phạm điều cấm của luật và trái đạo đức xã hội. Về hệ quả pháp lý, vì đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng là chấm dứt nửa chừng việc thực hiện hợp đồng nên các bên phải có trách nhiệm thanh toán cho nhau những nghĩa vụ mà mỗi bên đã thực hiện và không phải tiếp tục thực hiện các nghĩa vụ trong hợp đồng.

Thứ hai, qua quá trình phân tích thực trạng pháp luật hiện hành về đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng, tác giả nhận thấy các quy định về vấn đề này, đặc biệt là trong Bộ luật dân sự 2015, đã được chỉnh sửa, bổ sung và hoàn thiện hơn so với các quy định của pháp luật trước đây. Tuy nhiên, khi đi sâu vào phân tích, so sánh thì thấy vẫn còn tồn tại một số bất cập cần phải được sửa đổi, bổ sung để điều chỉnh tốt hơn về vấn đề đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng. Bên cạnh đó, tác giả cũng phân tích thực trạng của việc áp dụng pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng thông qua việc trích dẫn và bình luận một số bản án trên thực tế trong thời gian gần đây.

Thứ ba, từ việc phân tích thực trạng quy định của pháp luật, tác giả nhận thấy còn nhiều điểm bất cập, chưa hợp lý trong quy định về đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng. Trên cơ sở đó, tác giả có đề xuất, kiến nghị một số phương hướng và giải pháp để bổ sung, sửa đổi pháp luật về đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng trong tình hình hiện nay. Mặc dù đây mới chỉ là những kiến kiến mang tính cá nhân, nhưng đã thể hiện được sự cố gắng của tác giả trong quá trình nghiên cứu về đề tài này.

Thứ tư, tác giả chưa có điều kiện nghiên cứu sâu về một chế định cũng có nét tương đồng với đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng là đình chỉ thực hiện hợp đồng được quy định trong Luật thương mại hiện hành. Theo quan điểm của tác giả, đây là một vấn đề cũng rất quan trọng, đáng lưu tâm và nghiên cứu vì một mặt gần giống như đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng trong Bộ luật dân sự, một mặt góp phần điều chỉnh quan hệ pháp luật thương mại vốn là một yếu tố quan trọng trong quá trình phát triển và hội nhập hiện nay của Đất nước. Vấn đề này sẽ được tác giả tiếp tục nghiên cứu trong những đề tài chuyên sâu khác có liên quan sau này. Bên cạnh đó, do vấn đề về đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng có ít người nghiên cứu, ít tài liệu tham khảo và do hiểu biết của tác giả còn hạn chế nên rất mong các Thầy, Cô, các chuyên gia pháp luật, đồng nghiệp, bạn bè và các bạn đọc giả gần xa thông cảm bỏ qua những thiếu sót của luận văn, góp ý, sửa đổi để luận văn này ngày một hoàn thiện và có giá trị hơn.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Chính trị (2005), *Nghị quyết số 48-NQ/TW ngày 24/05/2005 về Chiến lược xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật Việt Nam đến năm 2010, định hướng đến năm 2020*, Hà Nội.
2. Ngô Huy Cương (2008), *Nghĩa vụ dân sự và quan niệm nghĩa vụ dân sự ở Việt Nam*, tạp chí Nghiên cứu lập pháp, (số 121), tr. 17-26 & 32.
3. Ngô Huy Cương (2008), *Tự do ý chí và sự tiếp nhận tự do ý chí trong pháp luật Việt Nam hiện nay*, tạp chí Nghiên cứu lập pháp, (số 2), tr. 11-20.
4. Bùi Ngọc Cường (2005), *Một số vấn đề hoàn thiện pháp luật về hợp đồng ở Việt Nam*, tạp chí Nhà nước và Pháp luật, (số 05), tr. 47-53 & 63.
5. Chính phủ (2015), *Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động*, Hà Nội.
6. Chính phủ (2015), *Nghị định số 37/2015/NĐ-CP ngày 22/04/2015 quy định chi tiết về hợp đồng xây dựng*, Hà Nội.
7. Nguyễn Sỹ Dũng (2003), *Bàn về triết lý của lập pháp*, tạp chí Nghiên cứu lập pháp, (số 06), tr. 6-8.
8. Đỗ Văn Đại (Chủ biên) (2016), *Bình luận khoa học những điểm mới của Bộ luật Dân sự năm 2015*, Nxb Hồng Đức, Hà Nội.
9. Đỗ Văn Đại (2017), *Luật hợp đồng Việt Nam*, Tập II, Nxb Hồng Đức, Hà Nội.
10. Đỗ Văn Đại (Chủ biên) (2017), *Giáo trình pháp luật về hợp đồng và bồi thường thiệt hại ngoài hợp đồng*, Nxb Hồng Đức, Hà Nội.
11. Đỗ Văn Đại (2008), *Vị trí của Bộ luật Dân sự trong lĩnh vực hợp đồng*, tạp chí Nhà nước và Pháp luật, (số 07), tr. 12-19.
12. Phan Chí Hiếu (2005), *Hoàn thiện chế định hợp đồng*, tạp chí Nghiên cứu lập pháp, tr. 56-60.
13. Hội đồng chỉ đạo quốc gia biên soạn Từ điển Bách khoa Việt Nam (2005), *Từ điển Bách khoa Việt Nam*, Nxb. Từ điển Bách khoa, Hà Nội.
14. Lê Minh Hùng (2015), *Hiệu lực của hợp đồng*, Nxb Hồng Đức, Hà Nội.

15. Lê Minh Hùng (2015), *Thời điểm giao kết hợp đồng*, Nxb Hồng Đức, Hà Nội.
16. Nguyễn Ngọc Khánh (2007), *Thực hiện nghĩa vụ hợp đồng trên thực tế*, tạp chí Nghiên cứu lập pháp (số 02), tr. 40-44.
17. Liên hợp quốc (1980), *Công ước quốc tế về hợp đồng mua bán hàng hóa quốc tế*, Viên.
18. Quốc hội (2013), *Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam*, Hà Nội.
19. Quốc hội (2005), *Bộ luật Dân sự 2005*, Hà Nội.
20. Quốc hội (2015), *Bộ luật Dân sự 2015*, Hà Nội.
21. Quốc hội (2012), *Bộ luật lao động 2012*, Hà Nội.
22. Quốc hội (2015), *Bộ luật tổ tụng dân sự 2015*, Hà Nội.
23. Quốc hội (2010), *Luật Các tổ chức tín dụng 2010*, Hà Nội.
24. Quốc hội (2017), *Luật Các tổ chức tín dụng sửa đổi 2017*, Hà Nội.
25. Quốc hội (2014), *Luật doanh nghiệp 2014*, Hà Nội.
26. Quốc hội (2013), *Luật đất đai 2013*, Hà Nội.
27. Quốc hội (2014), *Luật đầu tư 2014*, Hà Nội.
28. Quốc hội (2013), *Luật đấu thầu 2013*, Hà Nội.
29. Quốc hội (2000), *Luật kinh doanh bảo hiểm 2000*, Hà Nội.
30. Quốc hội (2010), *Luật kinh doanh bảo hiểm sửa đổi 2010*, Hà Nội.
31. Quốc hội (2014), *Luật Nhà ở 2014*, Hà Nội.
32. Quốc hội (2005), *Luật sở hữu trí tuệ 2005*, Hà Nội.
33. Quốc hội (2009), *Luật sở hữu trí tuệ sửa đổi 2009*, Hà Nội.
34. Quốc hội (2005), *Luật Thương mại 2005*, Hà Nội.
35. Quốc hội (1997), *Luật Thương mại 1997*, Hà Nội.
36. Quốc hội (2014), *Luật Xây dựng 2014*, Hà Nội.
37. UNIDROIT (2004), *Bộ nguyên tắc về hợp đồng thương mại quốc tế*, Rome.
38. Nguyễn Như Ý (1999), *Đại từ điển Tiếng Việt*, Nxb Văn hóa - Thông tin, Hà Nội.