

BỘ TƯ PHÁP

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT HÀ NỘI

PHÙNG VĂN TRƯỜNG

**THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT
VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG**

LUẬN ÁN TIẾN SĨ LUẬT HỌC

Hà Nội - 2026

BỘ TƯ PHÁP

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT HÀ NỘI

PHÙNG VĂN TRƯỜNG

THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT
VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

LUẬN ÁN TIẾN SĨ LUẬT HỌC

Chuyên ngành đào tạo: Luật Kinh tế

Mã số chuyên ngành: 9.38.01.07

Người hướng dẫn khoa học:

1. PGS.TS. Trần Thị Thuý Lâm

2. PGS.TS. Nguyễn Quang Tuyến

3. TS. Đỗ Thị Dung

Hà Nội - 2026

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu khoa học độc lập của riêng tôi. Các kết quả nêu trong luận án chưa được công bố trong bất kỳ công trình nào khác. Các số liệu trong luận án là trung thực, có nguồn gốc rõ ràng, được trích dẫn đúng theo quy định.

Tôi xin chịu trách nhiệm về tính chính xác và trung thực của luận án này.

Tác giả luận án

Phùng Văn Trường

LỜI CẢM ƠN

Tác giả luận án xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc và sự kính trọng tới PGS.TS Trần Thị Thúy Lâm, PGS.TS Nguyễn Quang Tuyền và TS. Đỗ Thị Dung là những thầy cô đã trực tiếp hướng dẫn khoa học, tận tình chỉ bảo, định hướng nghiên cứu và luôn đồng hành, hỗ trợ tác giả trong suốt quá trình thực hiện và hoàn thiện luận án này.

Tác giả cũng xin gửi lời cảm ơn chân thành tới gia đình, bạn bè, đồng nghiệp, các đơn vị và các nhà khoa học đã luôn động viên, chia sẻ và có những đóng góp quý báu để tác giả hoàn thành luận án này.

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
1. Lý do lựa chọn đề tài.....	1
2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu.....	3
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	4
4. Phương pháp nghiên cứu	5
5. Những đóng góp của luận án.....	7
6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của luận án	7
7. Kết cấu của luận án.....	8
TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN	9
1. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án	9
1.1. Tình hình nghiên cứu lý luận về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động	9
1.2. Tình hình nghiên cứu về thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động	12
1.3. Tình hình nghiên cứu về giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động	16
2. Nhận xét, đánh giá các công trình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án	18
3. Những vấn đề luận án tiếp tục nghiên cứu.....	21
4. Lý thuyết nghiên cứu; câu hỏi nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu	22
4.1. Lý thuyết nghiên cứu	22
4.2. Câu hỏi nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu	25
CHƯƠNG 1. NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ PHÁP LUẬT VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG.....	29
1.1. Những vấn đề lý luận về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động	29
1.1.1. <i>Khái niệm và đặc điểm của đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.....</i>	<i>29</i>
1.1.1.1. <i>Khái niệm đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.....</i>	<i>29</i>
1.1.1.2. <i>Đặc điểm của đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.....</i>	<i>33</i>
1.1.2. <i>Phân loại đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.....</i>	<i>36</i>
1.1.3. <i>Tác động của đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động</i>	<i>39</i>
1.2. Những vấn đề lý luận pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động	44
1.2.1. <i>Khái niệm pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.....</i>	<i>44</i>
1.2.2. <i>Nguyên tắc cơ bản của pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động</i>	<i>46</i>
1.2.3. <i>Nội dung pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.....</i>	<i>50</i>

1.2.3.1. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động	50
1.2.3.2. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động	55
KẾT LUẬN CHƯƠNG 1	71
CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN	64
2.1. Thực trạng pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động và thực tiễn thực hiện	64
2.1.1. Thực trạng quy định người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động phải báo trước cho người sử dụng lao động	64
2.1.2. Thực trạng quy định người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không cần báo trước cho người sử dụng lao động.....	68
2.1.3. Thực trạng quy định quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.....	79
2.1.3.1. Quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật	79
2.1.3.2. Quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.....	86
2.2. Thực trạng pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động và thực tiễn thực hiện	92
2.2.1. Thực trạng quy định căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động.....	92
2.2.2. Thực trạng quy định thủ tục đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động.....	110
2.2.3. Thực trạng quy định quyền lợi và nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.....	114
2.2.3.1. Quyền lợi và nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật	122
2.2.3.2. Quyền lợi và nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.....	127
2.3. Đánh giá thực trạng pháp luật Việt Nam về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và thực tiễn thực hiện	128
2.3.1. Đánh giá thực trạng pháp luật Việt Nam về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động	128
2.3.1.1. Ưu điểm trong quy định về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động	128
2.3.1.2. Bất cập trong quy định về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.....	132
2.3.2. Đánh giá thực tiễn thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ở Việt Nam.....	140
2.3.2.1. Kết quả đạt được trong thực hiện quy định về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.....	140
2.3.2.2. Một số tồn tại trong thực hiện quy định về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và nguyên nhân.....	142

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2.....	146
CHƯƠNG 3. KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM.....	147
3.1. Yêu cầu hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ở Việt Nam.....	147
<i>3.1.1. Yêu cầu hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động</i>	<i>147</i>
<i>3.1.2. Yêu cầu nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.....</i>	<i>153</i>
3.2. Kiến nghị hoàn thiện pháp luật Việt Nam về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động	155
3.3. Kiến nghị nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ở Việt Nam.....	168
KẾT LUẬN CHƯƠNG 3.....	174
KẾT LUẬN	175
DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN	
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

BHXH	Bảo hiểm xã hội
BHYT	Bảo hiểm y tế
BHTN	Bảo hiểm thất nghiệp
BLLĐ	Bộ luật Lao động
BLDS	Bộ luật Dân sự
BLTTDS	Bộ luật Tố tụng dân sự
CAND	Công an nhân dân
HĐLĐ	Hợp đồng lao động
ILO	Tổ chức Lao động quốc tế
NLĐ	Người lao động
NSDLĐ	Người sử dụng lao động
Nxb	Nhà xuất bản
QHLĐ	Quan hệ lao động
TAND	Tòa án nhân dân
TNHH	Trách nhiệm hữu hạn

MỞ ĐẦU

1. Lý do lựa chọn đề tài

HĐLĐ là cơ sở pháp lý xác lập QHLĐ, quyền và nghĩa vụ của các bên NLĐ và NSDLĐ trong QHLĐ. Trong quá trình thực hiện, HĐLĐ có thể chấm dứt vì nhiều lý do khác nhau như: từ sự thoả thuận của hai bên, hoặc từ sự kiện pháp lý phát sinh, hoặc từ ý chí của cơ quan nhà nước có thẩm quyền, hoặc theo ý chí đơn phương của một bên trong QHLĐ. Trong đó, đơn phương chấm dứt HĐLĐ từ ý chí của một bên chủ thể NLĐ hoặc NSDLĐ là nội dung quan trọng, bởi việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ được thực hiện khi HĐLĐ vẫn còn thời hạn nhưng một bên quyết định chấm dứt QHLĐ mà không cần sự đồng ý của bên kia. Nếu việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ một cách hợp pháp, sẽ góp phần thúc đẩy sự dịch chuyển lao động linh hoạt, bảo đảm quyền tự do việc làm của NLĐ, nâng cao hiệu quả sử dụng và phân bổ nguồn nhân lực hợp lý của NSDLĐ. Ngược lại, nếu đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật có thể làm gia tăng tranh chấp lao động, ảnh hưởng tiêu cực đến việc làm và thu nhập của NLĐ, đồng thời gây bất ổn trong hoạt động sản xuất, kinh doanh của NSDLĐ và trật tự xã hội.

Xuất phát từ ý nghĩa này mà ILO và các quốc gia trên thế giới đều chú trọng quy định về nội dung đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Theo đó, tùy thuộc vào mục đích đặt ra, điều kiện kinh tế - xã hội mà quy định khác nhau về căn cứ, thủ tục và quyền lợi, nghĩa vụ của các bên NLĐ, NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Tại Việt Nam, đơn phương chấm dứt HĐLĐ đã được ghi nhận và từng bước hoàn thiện qua các lần ban hành BLLĐ năm 1994; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của BLLĐ năm 2002, 2006, 2007; BLLĐ năm 2012; và đặc biệt BLLĐ năm 2019 được Quốc hội khóa XIV, kỳ họp thứ 8 thông qua ngày 20/11/2019 và có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2021. Các quy định của BLLĐ năm 2019 về đơn phương chấm dứt HĐLĐ đã mở rộng hơn quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ, NSDLĐ; bảo đảm thời gian báo trước nhằm tránh ảnh hưởng đến bên kia; cụ thể quyền lợi và nghĩa vụ các bên khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật và trái pháp luật,... tạo cơ sở để bảo đảm quyền, lợi ích, nghĩa vụ các bên khi chấm dứt QHLĐ.

Tuy nhiên, qua thực tiễn thực hiện, áp dụng, các quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ đã dần bộc lộ một số điểm bất cập. Chẳng hạn, một số căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ vẫn quy định mang tính khái quát, chưa thật sự rõ ràng, dẫn đến khó khăn trong quá trình thực hiện và áp dụng; quy định về thủ tục đơn phương chấm dứt

HĐLĐ trong một số trường hợp còn chưa thống nhất, thiếu tính cụ thể; quy định quyền lợi các bên khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật chưa phù hợp,... Từ đó, dẫn đến khiếu nại và tranh chấp lao động về đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật ngày càng gia tăng. Theo thống kê từ các cơ quan chức năng, số lượng các vụ tranh chấp lao động, khiếu nại về đơn phương chấm dứt HĐLĐ chiếm một tỷ lệ đáng kể trong tổng số các vụ việc lao động^{1,2}. Điều đó phản ánh mức độ phức tạp và tiềm ẩn xung đột lợi ích của các bên NLĐ và NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Trong bối cảnh thị trường lao động biến động dưới tác động của chuyển đổi số và sự xuất hiện của các hình thức lao động mới, việc xử lý các tình huống phát sinh trong QHLD nói chung cũng như đơn phương chấm dứt HĐLĐ nói riêng còn một số lúng túng. Đồng thời, trước áp lực cạnh tranh và yêu cầu nâng cao hiệu quả sản xuất, kinh doanh, doanh nghiệp thường xuyên phải đổi mới công nghệ và tổ chức lại hoạt động làm gia tăng đáng kể nhu cầu đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Nếu pháp luật không thiết lập được khuôn khổ pháp lý đầy đủ và hiệu quả, nguy cơ lạm dụng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ từ phía NSDLĐ, xâm hại quyền việc làm, thu nhập của NLĐ là khó tránh khỏi. Ngược lại, việc đặt ra các rào cản pháp lý thiếu hợp lý có thể làm suy giảm tính chủ động, linh hoạt của NSDLĐ trong tổ chức sản xuất, kinh doanh. Do đó, việc bảo đảm sự cân bằng, hợp lý giữa quyền lợi, nghĩa vụ của các bên trong quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ có ý nghĩa then chốt đối với việc xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ.

Hơn nữa, với mục tiêu tiếp tục đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa gắn với phát triển kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, QHLD đang có những biến đổi sâu sắc cả về nội dung, hình thức và phương thức vận hành, trở nên ngày càng đa dạng và phức tạp. Bên cạnh đó, cùng với sự phát triển của khoa học công nghệ, đặc biệt là sự bùng nổ của trí tuệ nhân tạo (AI) đang làm thay đổi sâu rộng cấu trúc thị trường lao động toàn cầu³, tác động của chuyển đổi số và các mô hình làm việc mới (làm việc từ xa, làm việc linh hoạt, lao động nền tảng) đã, đang ảnh

¹ <https://congbobanan.toaan.gov.vn/0tat1cvn/ban-an-quyet-dinh>, truy cập ngày 20/5/2025.

² Theo Báo cáo tổng kết công tác thanh tra ngành Lao động - Thương binh và Xã hội, số lượng đơn thư khiếu nại thuộc lĩnh vực lao động về việc NLĐ khiếu nại do bị chấm dứt HĐLĐ chiếm tỷ lệ đáng kể trong tổng số đơn thư tiếp nhận và có xu hướng tăng qua các năm, cụ thể: năm 2022 tăng 6,6%; năm 2023 tăng 7,75%; năm 2024 tăng 7,79%.

³ <https://www.vista.gov.vn/vi/news/cac-linh-vuc-khoa-hoc-va-cong-nghe/du-bao-viec-lam-o-viet-nam-duoi-tac-dong-cua-tri-tue-nhan-cao-11712.html>, truy cập ngày 08/12/2025.

hưởng đến QHLD nói chung, đơn phương chấm dứt HĐLĐ nói riêng. Trước yêu cầu thích ứng với tình hình mới, trong “*Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm 2021-2030*”, Đảng đặt ra mục tiêu trong thời gian tới cần thiết phải đổi mới phương pháp tiếp cận trong xây dựng và thực hiện pháp luật, chính sách lao động và hoàn thiện, nâng cao chất lượng thể chế, pháp luật đầy đủ, đồng bộ⁴, trong đó có pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Mặc dù trong thời gian qua đã có một số công trình khoa học nghiên cứu về đơn phương chấm dứt HĐLĐ, song chưa có công trình nào đi sâu vào phân tích, đánh giá thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật đơn phương chấm dứt HĐLĐ tại các doanh nghiệp, thực tiễn áp dụng tại cơ quan giải quyết tranh chấp lao động. Chính vì vậy, việc tiếp tục nghiên cứu sâu pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ dưới góc độ thực tiễn này là cần thiết.

Xuất phát từ những lý do nêu trên, tác giả lựa chọn vấn đề: “***Thực trạng và giải pháp hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động***” làm đề tài nghiên cứu luận án tiến sĩ luật học.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục đích nghiên cứu

Mục đích nghiên cứu của luận án là thông qua việc làm sáng tỏ những vấn đề về lý luận về đơn phương chấm dứt HĐLĐ và pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ; phân tích, đánh giá một cách toàn diện thực trạng pháp luật Việt Nam và thực tiễn thực hiện pháp luật về việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ; luận án đề xuất những giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ ở Việt Nam.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Từ mục đích nghiên cứu đặt ra, luận án thực hiện các nhiệm vụ nghiên cứu sau:

- Khảo cứu, phân tích kết quả nghiên cứu trong các công trình khoa học đã công bố có liên quan đến đề tài luận án; đánh giá, nhận xét những kết quả nghiên cứu đã công bố; chỉ ra những vấn đề luận án tiếp tục nghiên cứu; xác định lý thuyết nghiên cứu; câu hỏi nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu.

- Phân tích, luận giải những vấn đề lý luận về đơn phương chấm dứt HĐLĐ (khái niệm, đặc điểm, phân loại, tác động của đơn phương chấm dứt HĐLĐ); và pháp

⁴ Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), “*Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm 2021-2030*”, <https://tulieuvankien.dangcongsan.vn>, truy cập ngày 11/01/2026.

luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ (khái niệm, nguyên tắc và nội dung pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ).

- Phân tích, đánh giá thực trạng pháp luật Việt Nam về đơn phương chấm dứt HĐLĐ và thực tiễn thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ ở Việt Nam trong thời gian qua thông qua các số liệu, vụ việc, vụ án thực tế; Chỉ rõ những bất cập trong quy định của pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ, đồng thời chỉ ra những hạn chế trong thực tiễn thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

- Đề xuất các kiến nghị hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ ở Việt Nam trong thời gian tới.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận án là các quy định pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ tại Việt Nam, cụ thể là các quy định trong BLLĐ năm 2019 cùng các văn bản hướng dẫn và các văn bản pháp luật có liên quan.

Để làm sâu sắc vấn đề nghiên cứu, luận án còn nghiên cứu một số quy định của pháp luật lao động quốc tế và pháp luật của một số quốc gia về đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- Phạm vi nội dung nghiên cứu

Luận án nghiên cứu vấn đề đơn phương chấm dứt HĐLĐ dưới góc độ pháp lý và cụ thể là chuyên ngành luật kinh tế, bao gồm 02 nội dung: Đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ và đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ. Trong mỗi nội dung đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ và NSDLĐ, luận án đề cập đến các vấn đề: căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ; thủ tục đơn phương chấm dứt HĐLĐ; quyền lợi và nghĩa vụ các bên khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Luận án không nghiên cứu nội dung về các trường hợp chấm dứt HĐLĐ do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế; do chia, tách, hợp nhất, sáp nhập, bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã; các trường hợp kỷ luật lao động sa thải; xử lý vi phạm pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ; giải quyết tranh chấp về đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

- Phạm vi không gian nghiên cứu

Luận án nghiên cứu thực trạng và giải pháp hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ ở Việt Nam; các số liệu, vụ việc, vụ án được thu thập từ các địa phương trong phạm vi cả nước. Ngoài ra, để làm rõ hơn vấn đề nghiên cứu, trong một số nội dung, luận án có đề cập đến pháp luật quốc tế và một số quốc gia.

- Phạm vi thời gian nghiên cứu

Luận án nghiên cứu thực trạng và giải pháp hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ kể từ thời điểm BLLĐ năm 2019 có hiệu lực thi hành (năm 2021) đến nay. Tuy nhiên, để đánh giá toàn diện quy định của pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ, luận án có so sánh với các quy định pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ trước thời điểm BLLĐ năm 2019 có hiệu lực, đặc biệt là các quy định trong BLLĐ năm 2012 mà BLLĐ năm 2019 đã kế thừa.

4. Phương pháp nghiên cứu

Để đạt được mục đích nghiên cứu, luận án sử dụng các phương pháp nghiên cứu khoa học, bao gồm: lịch sử, phân tích, so sánh, thống kê, chứng minh, tổng hợp, bình luận án, dự báo khoa học. Cụ thể việc sử dụng các phương pháp nghiên cứu này như sau:

- Phương pháp lịch sử được sử dụng để tập hợp, phân loại và kế thừa các công trình nghiên cứu khoa học, các học thuyết về HĐLĐ và đơn phương chấm dứt HĐLĐ ở trong và ngoài nước. Phương pháp này giúp tác giả nhận diện các khoảng trống trong các công trình nghiên cứu đã công bố có liên quan đến đề tài, qua đó xác định những vấn đề luận án tiếp tục nghiên cứu.

- Phương pháp phân tích là phương pháp chủ đạo được sử dụng trong toàn bộ luận án, nhằm làm rõ các khái niệm, đặc điểm, nguyên tắc, nội dung pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ; thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật;... Từ đó, giúp liên kết các kết quả nghiên cứu lý luận, thực trạng pháp luật, thực tiễn thực hiện pháp luật, hình thành hệ thống luận điểm khoa học và làm cơ sở cho việc đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật và giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

- Phương pháp so sánh được sử dụng trong luận án nhằm đối chiếu các quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành với các quy định trước đây về đơn phương chấm dứt HĐLĐ; giữa pháp luật Việt Nam với pháp luật của một số quốc gia và các pháp

luật quốc tế, qua đó làm rõ những điểm tương đồng và khác biệt trong cách tiếp cận và cơ chế điều chỉnh. Trên cơ sở đó, luận án đánh giá mức độ phù hợp, tiến bộ và những điểm còn bất cập của pháp luật Việt Nam, đồng thời rút ra các kinh nghiệm có giá trị tham khảo để đề xuất kiến nghị hoàn thiện pháp luật phù hợp với điều kiện kinh tế, xã hội và định hướng hội nhập quốc tế của Việt Nam.

- Phương pháp thống kê được sử dụng trong luận án nhằm thu thập, hệ thống hóa và xử lý các số liệu liên quan đến thực tiễn thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ, các vụ án tranh chấp lao động và thực tiễn giải quyết tranh chấp tại Việt Nam. Thông qua việc thống kê các dữ liệu từ báo cáo của cơ quan nhà nước có thẩm quyền, các bản án, quyết định của tòa án và các nguồn tài liệu có liên quan, luận án có cơ sở phản ánh khách quan thực trạng thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Trên cơ sở đó, phương pháp này góp phần minh chứng cho các nhận định, đánh giá trong luận án và hỗ trợ việc đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật cũng như nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật phù hợp.

- Phương pháp chứng minh được sử dụng để minh chứng cho các luận cứ, luận điểm phân tích nhằm để bảo vệ các luận cứ, luận điểm khoa học. Phương pháp này sử dụng trong tất cả các chương của luận án. Tại chương 3, phương pháp chứng minh làm rõ các lập luận, khẳng định tính khoa học và tính khả thi của các giải pháp, kiến nghị đề xuất.

- Phương pháp bình luận án được chú trọng trong việc nghiên cứu thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ ở Việt Nam. Thông qua việc bình luận các bản án, quyết định của Tòa án về tranh chấp đơn phương chấm dứt HĐLĐ, luận án làm rõ những vướng mắc, bất cập và sự thiếu thống nhất trong thực tiễn áp dụng pháp luật, đặc biệt trong bối cảnh xuất hiện các hình thức lao động và mô hình làm việc mới.

- Phương pháp tổng hợp được sử dụng trong luận án nhằm hệ thống hóa và khái quát hóa các kết quả nghiên cứu thu được từ việc phân tích, chứng minh, thống kê, bình luận án,... Từ đó, luận án làm rõ mối quan hệ giữa các vấn đề nghiên cứu và hình thành các kết luận khoa học có tính khái quát. Đồng thời, phương pháp tổng hợp còn được vận dụng để xây dựng hệ thống kiến nghị, giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật, bảo đảm tính logic, đồng bộ và khả thi.

- Phương pháp dự báo khoa học được sử dụng chủ yếu trong việc dự đoán các kiến nghị, giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật

trong bối cảnh có sự tác động mạnh mẽ của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, chuyển đổi số và các hình thức lao động mới, nhằm hướng tới việc hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo hướng bền vững và thích ứng với sự phát triển trong tương lai.

Việc cụ thể sử dụng các phương pháp nghiên cứu như trên chỉ mang tính chất tương đối, vì tùy từng nội dung mà luận án sử dụng riêng lẻ hoặc kết hợp các phương pháp nghiên cứu khác nhau để đạt được mục đích nghiên cứu đặt ra.

5. Những đóng góp của luận án

Thứ nhất, luận án góp phần làm rõ hơn những vấn đề lý luận về đơn phương chấm dứt HĐLĐ và lý luận pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường, hội nhập quốc tế ở Việt Nam và tác động của chuyển đổi số và hình thức lao động mới. Từ đó, góp phần làm phong phú và dày thêm kiến thức lý luận về đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Thứ hai, luận án phân tích, đánh giá một cách hệ thống và toàn diện về thực trạng pháp luật Việt Nam về đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Luận án đã đưa ra những ý kiến đánh giá ưu điểm và chỉ ra những bất cập trong quy định pháp luật lao động về đơn phương chấm dứt HĐLĐ cũng như những kết quả đạt được và một số hạn chế trong thực tiễn thực hiện pháp luật lao động về đơn phương chấm dứt HĐLĐ thông qua các nội dung về: căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ; trình tự, thủ tục đơn phương chấm dứt HĐLĐ; quyền và nghĩa vụ của các bên khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Thứ ba, luận án luận giải các yêu cầu đối với việc hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong bối cảnh phát triển của thị trường lao động và hội nhập quốc tế. Từ đó, luận án đề xuất 18 kiến nghị sửa đổi, bổ sung quy định của pháp luật lao động về đơn phương chấm dứt HĐLĐ, đồng thời đưa ra các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật trong thực tiễn. Các kiến nghị và giải pháp này được đề xuất trên cơ sở lý luận, cơ sở thực trạng pháp luật hiện hành và thực tiễn thực hiện, bảo đảm tính đồng bộ, khả thi.

6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của luận án

6.1. Ý nghĩa khoa học

- Luận án làm mới hơn hệ thống các khái niệm, đặc điểm của đơn phương chấm dứt HĐLĐ; ý nghĩa, tác động của đơn phương chấm dứt HĐLĐ; khái niệm, nguyên tắc cơ bản và nội dung pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

- Luận án bổ sung các ý kiến phân tích, bình luận về thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của các chủ thể trong quan hệ lao động, làm phong phú thêm các nhận định, đánh giá quy định pháp luật và thực

tiền thực hiện pháp luật.

- Luận án bổ sung các ý kiến đề xuất sửa đổi, bổ sung quy định pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ và các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ ở Việt Nam trong thời gian tới.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

- Kết quả nghiên cứu của luận án góp phần nâng cao nhận thức của các chủ thể NLĐ, NSDLĐ khi tham gia QHLD và các bộ, đoàn viên của tổ chức công đoàn cơ sở và những người quan tâm. Từ đó, giúp họ tuân thủ pháp luật khi thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ, góp phần hạn chế tranh chấp lao động, xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và thúc đẩy sự phát triển bền vững của doanh nghiệp trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế.

- Kết quả nghiên cứu của luận án còn là tài liệu tham khảo cho các cơ quan quản lý nhà nước về lao động, tổ chức đại diện NLĐ, tổ chức đại diện NSDLĐ và các cơ quan tiến hành tố tụng, về nội dung và cách thức thực hiện, áp dụng có hiệu quả pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

- Thông qua việc phân tích và đánh giá thực trạng pháp luật cũng như thực tiễn áp dụng, thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ, luận án cung cấp cơ sở khoa học và thực tiễn cho các cơ quan nhà nước có thẩm quyền trong quá trình hoạch định chính sách và hoàn thiện pháp luật lao động nói chung, pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ nói riêng.

- Các kết quả nghiên cứu của luận án có thể được sử dụng như tài liệu tham khảo trong hoạt động giảng dạy, học tập và nghiên cứu khoa học trong lĩnh vực pháp luật lao động nói chung, đặc biệt là các nội dung liên quan đến đơn phương chấm dứt HĐLĐ nói riêng.

7. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục các chữ viết tắt, danh mục các công trình khoa học của tác giả đã công bố có liên quan đến đề tài luận án, danh mục tài liệu tham khảo, nội dung của luận án gồm:

- Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án.
- Chương 1. Những vấn đề lý luận về đơn phương chấm dứt HĐLĐ và pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ.
- Chương 2. Thực trạng pháp luật Việt Nam về đơn phương chấm dứt HĐLĐ và thực tiễn thực hiện.
- Chương 3. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ ở Việt Nam và nâng cao hiệu quả thực hiện.

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án

1.1. Tình hình nghiên cứu lý luận về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Qua khảo cứu các công trình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án, có một số công trình đề cập đến vấn đề lý luận về đơn phương chấm dứt HĐLĐ và lý luận pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Đó là các công trình:

Trong sách chuyên khảo “*Hợp đồng trong lĩnh vực lao động*”, Nxb Công an nhân dân năm 2020, tác giả Trần Thị Thúy Lâm và Đỗ Thị Dung đã đưa ra định nghĩa về đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Theo đó: “*Đơn phương chấm dứt HĐLĐ là hành vi pháp lý thể hiện ý chí một bên chủ thể nhằm chấm dứt QHLD khi HĐLĐ vẫn còn thời hạn*”⁵.

Bài viết “*Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*” của tác giả Đào Thị Hằng đăng trên Tạp chí Luật học số 4/2001. Trong bài viết, tác giả đã đưa ra khái niệm đơn phương chấm dứt HĐLĐ - là hành vi pháp lý thể hiện ý chí của một bên trong quan hệ lao động nhằm chấm dứt hợp đồng mà không phụ thuộc vào sự đồng ý của bên còn lại⁶. Khái niệm này đã làm rõ tính chất tự chủ của mỗi bên trong QHLD khi thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ, phù hợp với nguyên tắc tự do ý chí trong pháp luật lao động.

Trong bài viết “*Quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ theo quy định của BLLĐ năm 2019*” của tác giả Đoàn Thị Phương Diệp đăng trên *Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp*, số 11, đã nhận định rằng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ, được xem là quyền tự nhiên và cơ bản của con người, nhưng về bản chất vẫn mang tính chất là một “*sự bội ước hai lời*”⁷. Điều này phản ánh sự mâu thuẫn trong cam kết giữa các bên và nhấn mạnh tính phức tạp của việc bảo đảm các quyền và nghĩa vụ liên quan trong QHLD.

⁵ PGS.TS. Trần Thị Thúy Lâm, TS. Đỗ Thị Dung (Đồng chủ biên, 2020), *Hợp đồng trong lĩnh vực lao động* (Sách chuyên khảo), Nxb Công an nhân dân, tr. 110.

⁶ Đào Thị Hằng (2001), “Quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ”, *Tạp chí Luật học*, (số 4/2001), tr. 16-20.

⁷ Đoàn Thị Phương Diệp (2020), “Quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ theo quy định của BLLĐ năm 2019”, *Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp*, số 11 (411), tr. 53-58.

Trong luận án tiến sĩ “*Pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ - những vấn đề lý luận và thực tiễn*” của tác giả Nguyễn Thị Hoa Tâm bảo vệ tại Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh đã định nghĩa quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ “*là khả năng của NLĐ hoặc NSDLĐ được chấm dứt HĐLĐ không phụ thuộc vào ý chí bên kia trong quan hệ HĐLĐ do pháp luật thừa nhận, nhằm giải phóng các bên khỏi các thỏa thuận trước đó trong hợp đồng*”⁸. Quan điểm này nhấn mạnh quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ là hành vi do một bên trong QHLD tự mình thực hiện, nhằm chấm dứt hiệu lực của HĐLĐ mà không cần sự đồng ý của bên còn lại nhưng phải được pháp luật cho phép.

Bài viết “*Đơn phương chấm dứt HĐLĐ bởi NSDLĐ trong pháp luật lao động Việt Nam*” của tác giả Đỗ Quỳnh Trang trong Luận văn thạc sĩ luật học bảo vệ tại Trường Đại học Luật Hà Nội năm 2017⁹, tác giả cho rằng việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ có bốn đặc điểm chính, gồm: hành vi pháp lý; nguyên nhân chấm dứt, hậu quả pháp lý và tính hợp pháp của việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ.

Tác giả Lê Thị Ngọc Dung trong luận án tiến sĩ “*Đánh giá tình hình thực thi pháp luật đối với việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ tại Việt Nam*” năm 2017, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn Thành phố Hồ Chí Minh¹⁰, đã nêu khái niệm pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ và nội dung pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Cùng với đó, luận án đã đi sâu phân tích tình hình thực hiện pháp luật và các vấn đề liên quan đến đơn phương chấm dứt HĐLĐ tại Việt Nam.

Bài viết “*Nghiên cứu về đơn phương chấm dứt HĐLĐ và giải pháp pháp lý tại Việt Nam*” của tác giả Nguyễn Hồng Nhung đăng trên Tạp chí Khoa học pháp lý Việt Nam số 1/2018 đã đưa ra khái niệm pháp luật đơn phương chấm dứt HĐLĐ làm cơ sở để đánh giá về thực trạng pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ tại Việt Nam và đề xuất một số giải pháp pháp lý để cải thiện tình hình về đơn phương chấm dứt HĐLĐ tại các doanh nghiệp hiện nay¹¹.

Bài viết của tác giả Đinh Thị Chiến “*Quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của*

⁸ Nguyễn Thị Hoa Tâm (2013) “Pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ - Những vấn đề lý luận và thực tiễn”, *Luận án tiến sĩ luật học*, Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh, tr. 35.

⁹ Đỗ Quỳnh Trang (2017), “Đơn phương chấm dứt HĐLĐ bởi NSDLĐ trong pháp luật lao động Việt Nam”, *Luận văn thạc sĩ luật học*, Trường Đại học Luật Hà Nội, tr. 10-12.

¹⁰ http://www.luatanganly.com/upload/6/2/files/LVN_T5_2017_06.pdf, truy cập ngày 10/12/2024.

¹¹ <http://tcpl.vn/nguyen-cuu-ve-don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong-va-giai-phap-phap-ly-tai-viet-nam/>, truy cập ngày 15/12/2024.

NSDLĐ” đăng trên Tạp chí Khoa học pháp lý số 09 (130)/2019. Bài viết đã đưa ra một số ý kiến về nội dung pháp luật và quy định của pháp luật đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ trong Dự thảo BLLĐ (sửa đổi) lần thứ 6, được trình lên Ủy ban Thường vụ Quốc hội tại cuộc họp lần thứ 37 (tháng 9 năm 2019)¹².

Trong bài viết “*The legality of the automatic termination of contracts of employment : notes*” (tạm dịch: *Tính hợp pháp của việc chấm dứt hợp đồng lao động tự động: Một số bình luận*), tác giả Tamara Cohen đã đề cập đến tính pháp lý của việc tự động chấm dứt HĐLĐ. Theo tác giả, trong trường hợp pháp luật lao động không điều chỉnh một cách toàn diện mối quan hệ lao động thì áp dụng luật chung về hợp đồng. Tuy nhiên, để chịu được sự giám sát của cơ quan tư pháp, luật phải tương thích với các giá trị hiến pháp, như được phản ánh trong chính sách lập pháp và công cộng. Chính sách lập pháp, phù hợp với học thuyết phân chia quyền lực, phải được các tòa án thực thi mà không có sự can thiệp không chính đáng. Do đó, các quy định bắt buộc theo luật định về việc áp dụng “*chấm dứt HĐLĐ*” đối với nhân viên khu vực công sẽ chịu được sự giám sát của tòa án trong trường hợp không có sửa đổi pháp luật. Mặt khác, chính sách công yêu cầu tòa án cân bằng lợi ích của NSDLĐ trong việc thực thi các quy định đã thỏa thuận trong hợp đồng với lợi ích của NLĐ trong việc được đối xử công bằng¹³.

Bài viết “*Synthesis of the Mode of Termination of Contracts of Employment*” (tạm dịch: *Tổng hợp các phương thức chấm dứt hợp đồng lao động*) của tác giả McMullen, John đăng trên Cambridge Law Journal năm 1982, đã đề cập đến việc chấm dứt hợp đồng. Theo đó, hợp đồng không tự động bị hủy bỏ khi có hành vi vi phạm cơ bản (ipso facto) của bên vi phạm mà chỉ khi bên bị ảnh hưởng chấp nhận vi phạm đó. Điều này có nghĩa là việc chấm dứt phụ thuộc vào sự quyết định của bên chịu thiệt hại¹⁴.

Theo tác giả David Cabrelli, Rebecca Zahn trong bài viết “*The Elective and Automatic Theories of Termination in the Common Law of the Contract of Employment: Conundrum Resolved?*” (tạm dịch: *Học thuyết chấm dứt theo lựa chọn và chấm dứt tự động trong thông luật về hợp đồng lao động: Đã giải quyết được*

¹² Đinh Thị Chiên (2019), “Quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ”, *Tạp chí Khoa học pháp lý Việt Nam*, số 09, tr. 49-60.

¹³ Tamara, Cohen (2021), “*The legality of the automatic termination of contracts of employment : notes*”, 32(3):665-677. doi: 10.17159/OBITER.V32I3.12239.

¹⁴ McMullen, John (1982), “*Synthesis of the Mode of Termination of Contracts of Employment*”, *Cambridge Law Journal*, 41(1), p. 110-141.

ngịch lý?) cho rằng các bên trong QHLD có quyền lựa chọn chấm dứt hay không chấm dứt HĐLĐ đối với bên kia¹⁵.

Trong Luận án tiến sĩ luật học của tác giả Park Jae Myung “*So sánh pháp luật về HĐLĐ Việt Nam và Hàn Quốc*”, bảo vệ tại Trường Đại học Luật Hà Nội năm 2019. Luận án này đã nghiên cứu một số vấn đề lý luận pháp luật về HĐLĐ; phân tích, đánh giá thực trạng pháp luật về HĐLĐ từ góc độ so sánh giữa Việt Nam và Hàn Quốc đồng thời chỉ ra điểm bất cập, hạn chế cũng như điểm tương đồng và khác biệt trong pháp luật của 2 quốc gia. Trong đó, tác giả đã đưa ra khái niệm pháp luật về chấm dứt HĐLĐ nói chung¹⁶.

Nhìn chung, các công trình khoa học trong và ngoài nước ở mức độ nhất định đã đề cập đến khái niệm đơn phương chấm dứt HĐLĐ, khung pháp lý, các tiêu chuẩn áp dụng cũng như những ảnh hưởng pháp lý của việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

1.2. Tình hình nghiên cứu về thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Có một số công trình nghiên cứu về thực trạng pháp luật đơn phương chấm dứt HĐLĐ như:

Sách chuyên khảo của tác giả Nguyễn Hữu Chí “*Pháp luật HĐLĐ Việt Nam - Thực trạng và phát triển*” do Nxb Lao động - Xã hội phát hành năm 2003. Trong cuốn sách, tác giả đã phân tích thực trạng quy định về căn cứ, thủ tục đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Nghiên cứu này tập trung vào các vấn đề như chấm dứt HĐLĐ vì lý do kinh tế, hình thức biểu lộ ý chí của hành vi đơn phương chấm dứt và yêu cầu về thời hạn báo trước¹⁷.

Luận văn thạc sĩ của Nguyễn Minh Việt “*Vi phạm chấm dứt HĐLĐ trong pháp luật lao động Việt Nam*” bảo vệ tại Khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội năm 2016. Luận văn này phân tích thực trạng pháp luật Việt Nam theo quy định của BLLĐ năm 2012 về các vi phạm trong căn cứ và thủ tục chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ, bao gồm vi phạm về thời gian báo trước của NLĐ và NSDLĐ¹⁸.

¹⁵ David, Cabrelli, Rebecca, Zahn (2013), “The Elective and Automatic Theories of Termination in the Common Law of the Contract of Employment: Conundrum Resolved?”, *Modern Law Review*, 76(6):1106-1119. doi: 10.1111/1468-2230.12049.

¹⁶ Park Jae Myung (2019), “So sánh pháp luật về HĐLĐ Việt Nam và Hàn Quốc”, *Luận án tiến sĩ luật học*, Trường Đại học Luật Hà Nội.

¹⁷ Nguyễn Hữu Chí (2013), *Pháp luật HĐLĐ Việt Nam - Thực trạng và phát triển*, Nxb Lao động - Xã hội.

¹⁸ Nguyễn Minh Việt (2016), “Vi phạm chấm dứt HĐLĐ trong pháp luật lao động Việt Nam”, *Luận văn thạc sĩ luật học*, Khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội.

Bài viết của tác giả Vũ Thị Thu Hiền “*Quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ - từ quy định của pháp luật đến thực tiễn áp dụng*” đăng trên Tạp chí Nghề Luật số 5/2010 đề cập đến quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ trong trường hợp NLĐ thường xuyên không hoàn thành được công việc theo hợp đồng; quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ khi NLĐ thuộc trường hợp “lao động cao tuổi” cho rằng cần quy định nghỉ hưu là căn cứ chấm dứt HĐLĐ¹⁹.

Bài viết của tác giả Nguyễn Cường “*Lý do đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ theo quy định tại Điều 38 BLLĐ năm 2012*” đăng trên Tạp chí TAND số 7/2017 đã phân tích quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ theo quy định tại Điều 38 BLLĐ năm 2012, từ đó bài viết phân tích, đối chiếu một số trường hợp áp dụng trong thực tiễn xét xử nhằm góp phần rút kinh nghiệm trong công tác xét xử của TAND các cấp²⁰.

Bài viết “*Một số ý kiến về trách nhiệm bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ theo quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành*” của tác giả Lê Văn Đức đăng trên Tạp chí Công thương số 5/2019, chỉ ra rằng thực tế thực hiện các quy định về trách nhiệm bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ, bao gồm cả trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật vẫn còn những vướng mắc và bất cập trong việc xác định “tiền lương theo HĐLĐ” làm căn cứ tính mức bồi thường thiệt hại; sự bất bình đẳng về mức bồi thường giữa NSDLĐ và NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ²¹.

Theo quan điểm của tác giả Đinh Tiến Hoàng trong bài viết “*Bình đẳng trong quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo pháp luật lao động Việt Nam hiện hành*” đăng trên Tạp chí Công thương số 9/2022, pháp luật lao động Việt Nam hiện hành quy định rằng NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo ý chí, nhưng nếu vi phạm quy định pháp luật, họ chỉ chịu trách nhiệm vật chất và vẫn có quyền bảo lưu quyết định chấm dứt. Trong khi đó, NSDLĐ chỉ có thể đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo quy định hoặc thỏa thuận và không thể bảo lưu ý chí khi vi phạm. Sự khác biệt này tạo ra sự bất bình đẳng trong QHLD.

Bên cạnh các nghiên cứu trong nước, vấn đề này cũng thu hút sự quan tâm của một số học giả nước ngoài. Cụ thể:

¹⁹ Vũ Thị Thu Hiền (2010), “Quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ từ quy định của pháp luật đến thực tiễn áp dụng”, *Tạp chí Nghề Luật*, số 5.

²⁰ Nguyễn Cường (2017), “Lý do đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ theo quy định tại Điều 38 BLLĐ năm 2012”, *Tạp chí Tòa án nhân dân tối cao*, số 7.

²¹ Lê Văn Đức (2019), “Một số ý kiến về trách nhiệm bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ theo quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành”, *Tạp chí Công thương*, số 5, tr. 73-78.

Bài viết “*Termination of an employment contract upon unilateral notice of an employee in lithuania*” (tạm dịch: *Chấm dứt HĐLĐ theo thông báo đơn phương của NLD tại Litva*) của Tomas Bagdanskis và Justinas Usonis tập trung vào việc phân tích quy định pháp lý tại Litva về đơn phương chấm dứt HĐLĐ bằng thông báo một chiều từ phía nhân viên. Bài viết cũng đề cập đến các yếu tố quan trọng cần xem xét khi chấm dứt HĐLĐ bằng thông báo một chiều từ phía nhân viên, bao gồm thông báo đúng thời hạn, lý do chấm dứt và quyền lợi của nhân viên sau khi chấm dứt HĐLĐ²².

Bài viết “*Evaluation of the Termination of Employment Contracts due to Health Issues in Light of the 2018 Court of Cassation Decision*” (tạm dịch: *Đánh giá việc chấm dứt hợp đồng lao động do vấn đề sức khỏe dưới ánh sáng Quyết định của Tòa Phá án năm 2018*) của Gundogdu, Aybike Nur Yonet, M. Melih đã phân tích và đánh giá quyết định của Tòa án Cassation năm 2018 liên quan đến việc chấm dứt HĐLĐ do lý do sức khỏe. Bài viết tập trung nghiên cứu các quy định và nguyên tắc mà tòa án đã áp dụng khi xem xét các vụ việc này²³.

Bài viết “*The Power of the Employer to Terminate Employment Contracts: A Comparative Study between the UAE and Egypt*” (tạm dịch: *Quyền của NSDLĐ trong việc chấm dứt HĐLĐ: Nghiên cứu so sánh giữa Các Tiểu vương quốc Ả Rập Thống nhất và Ai Cập*) của Ahmed El Daklak có đề cập đến quyền của NSDLĐ trong việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo pháp luật của Các tiểu vương quốc Ả Rập thống nhất và Ai Cập. Theo đó, pháp luật Ai Cập cho phép cả NSDLĐ và NLD có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ vì bất kỳ lý do chính đáng nào. Cách tiếp cận của cơ quan tư pháp đất nước này cho rằng việc quy định như trên nhằm bảo vệ lợi ích hợp pháp của NSDLĐ và cân bằng quyền lợi của cả NSDLĐ và NLD²⁴.

Bài viết của Bintang Wijaya và Joko, “*Juridical Review of Unilateral Termination of Employment by PT Indosat TBK during the Covid-19 Pandemic*” (tạm dịch: *Phân tích pháp lý về việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ của PT Indosat TBK*

²² Justinas Usonis Tomas Bagdanskis (2010), “Termination of an employment contract upon unilateral notice of an employee in Lithuania”, *Jurisprudencija* (1), p. 211-226.

²³ Aybike Nur Yonet Gundogdu, M. Melih (2020), “Evaluation of the Termination of Employment Contracts due to Health Issues in Light of the 2018 Court of Cassation Decision”, *GSI Articletter*. 22, p. 102.

²⁴ Ahmed Eldakak (2023), “The Power of the Employer to Terminate Employment Contracts: A Comparative Study between the UAE and Egypt”, *Arab Law Quarterly*, 1(aop), p. 1-21.

trong đại dịch Covid-19)²⁵ đã nghiên cứu tính pháp lý của pháp luật Indonesia về đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong bối cảnh đại dịch Covid-19. Bài viết phân tích các quy định của Indonesia và so sánh với các quy định của các quốc gia khác liên quan đến đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong tình huống khẩn cấp như đại dịch, nhằm cung cấp cái nhìn toàn diện về vấn đề này trong bối cảnh đặc thù.

Bài viết “*Immediate Termination of Employment Relationship by the Employer*” (tạm dịch: NSDLĐ chấm dứt QHLD ngay lập tức) của Marián Mészáros và Karina Divékyová nghiên cứu chi tiết về việc chấm dứt QHLD ngay lập tức từ phía NSDLĐ. Bài viết này tập trung vào việc phân tích các quy định pháp lý liên quan đến việc nhà tuyển dụng chấm dứt QHLD ngay lập tức, quyền và trách nhiệm của nhà tuyển dụng trong việc chấm dứt QHLD mà không cần thông báo trước²⁶.

Bài viết “*Employee Warning Notice Prior to Employment Termination in the Legislation of the Republic of Serbia - Purpose, Scope and Legal Consequences*” (tạm dịch: Thông báo cảnh báo NLD trước khi chấm dứt HĐLĐ trong pháp luật Cộng hòa Serbia – Mục đích, phạm vi và hệ quả pháp lý) của Slobodanka Kovacevic-Peric đã phân tích và giải thích các quy định pháp luật liên quan đến việc cung cấp thông báo cảnh báo cho NLD trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ tại Cộng hòa Serbia. Bài viết đã đề cập đến các quyền và nghĩa vụ xảy ra khi không tuân thủ quy định về thông báo cảnh báo cho nhân viên trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với NLD của NSDLĐ²⁷.

Có thể thấy, các công trình khoa học trong nước và ngoài nước đã cung cấp cái nhìn đa chiều về thực trạng quy định của pháp luật và thực tiễn thực hiện quy định về các trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLD và NSDLĐ vì các lý do như lý do kinh tế, sức khỏe, hiệu suất công việc và các hoàn cảnh pháp lý đặc thù khác. Mục đích hướng đến là nhằm bảo đảm công bằng, minh bạch và hiệu quả trong căn cứ, thủ tục và quyền lợi các bên khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, đáp ứng nhu cầu thực tiễn và góp phần xây dựng môi trường làm việc ổn định và lành mạnh cho các bên trong QHLD.

²⁵ Bintang Wijaya, & Joko Setiyono, (2022), “Juridical Review of Unilateral Termination of Employment by PT Indosat TBK during the Covid-19 Pandemic”, *International journal of social science and human research*, 05(04), 1260–1263, <https://doi.org/10.5281/zenodo.6416911>, truy cập ngày 15/11/2025.

²⁶ Marián Mészáros và Karina Divékyová (2019), “Immediate termination of employment relationship by the employer”, *Central European Journal of Labour Law*, 2(2), p. 33-43.

²⁷ Slobodanka Kovacevic-Peric (2019), “Employee Warning Notice Prior to Employment Termination in the Legislation of the Republic of Serbia - Purpose, Scope and Legal Consequences”, *Balkan Social Science Review*. 13, p. 93.

1.3. Tình hình nghiên cứu về giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Nghiên cứu về các giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện quy định pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ đã thu hút sự quan tâm của nhiều học giả. Các công trình nghiên cứu tập trung phân tích những bất cập trong quy định của pháp luật, hạn chế trong thực tiễn thực hiện pháp luật, từ đó đề xuất ý kiến bổ sung, sửa đổi quy định và nâng cao hiệu quả thực hiện quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Đó là:

Bài viết của tác giả Trần Hoàng Hải và Nguyễn Thị Hoa Tâm “*Một số ý kiến nhằm hoàn thiện các quy định về chấm dứt HĐLĐ*” trên Tạp chí Khoa học pháp lý số 2/2012. Bài viết tập trung vào hai vấn đề: i) Sự cần thiết phải hoàn thiện các quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ; ii) Những bất cập của các quy định hiện hành về chấm dứt HĐLĐ và một số đề xuất nhằm hoàn thiện pháp luật Việt Nam về chấm dứt HĐLĐ²⁸.

Bài viết “*Những điểm mới của BLLĐ năm 2019 về thực hiện và chấm dứt HĐLĐ*” của tác giả Nguyễn Xuân Thu đăng trên Tạp chí Nghề Luật, số 3/2020²⁹ phân tích những điểm mới của BLLĐ năm 2019, trong đó có đề cập đến căn cứ, thủ tục đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Cụ thể, tác giả cho rằng hậu quả pháp lý khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật đã có sự thay đổi hợp lý từ việc “trả tiền bảo hiểm” sang “đóng bảo hiểm”, đồng thời nhận định rằng quy định buộc doanh nghiệp nhận lại NLĐ là rất khó khả thi trên thực tế do sự chênh lệch vị thế và thiếu cơ chế cưỡng chế cụ thể. Bên cạnh đó, tác giả cũng đánh giá đa chiều về các căn cứ chấm dứt HĐLĐ mới như khi NLĐ đủ tuổi nghỉ hưu hoặc khi NLĐ cung cấp thông tin không trung thực khi giao kết HĐLĐ.

Bài viết của Trịnh Thị Hằng “*Một số vấn đề về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ theo quy định của BLLĐ 2019*” đăng trên Tạp chí Phát triển Khoa học và Công nghệ - Kinh tế - Luật và Quản lý, số 3/2019³⁰ đã phân tích quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ và đề xuất các giải pháp nhằm bảo vệ quyền lợi

²⁸ Trần Hoàng Hải và Nguyễn Thị Hoa Tâm (2012), “Một số ý kiến nhằm hoàn thiện các quy định về chấm dứt HĐLĐ”, *Tạp chí Khoa học pháp lý Việt Nam*, số 2, tr. 15-21.

²⁹ Nguyễn Xuân Thu (2020), “Những điểm mới của BLLĐ năm 2019 về thực hiện và chấm dứt HĐLĐ”, *Tạp chí Nghề Luật*, số 3, tr. 27-33.

³⁰ Trịnh Thị Hằng (2019), “Một số vấn đề về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ theo quy định của BLLĐ năm 2019”, *Tạp chí Phát triển Khoa học & Công nghệ: Khoa học - Kinh tế - Luật và Khoa học Quản lý*, số 3, tr.1754-1763.

của NLD. Cụ thể, khi NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật do vi phạm thời gian báo trước, tác giả kiến nghị áp dụng nghĩa vụ bồi thường khoản tiền lương tương ứng với những ngày không báo trước và bãi bỏ hoàn toàn việc bồi thường nửa tháng tiền lương. Bên cạnh đó, NLD vi phạm vẫn cần được pháp luật bảo đảm quyền hưởng trợ cấp thôi việc và trợ cấp thất nghiệp để duy trì an sinh. Đối với việc bồi hoàn chi phí đào tạo, tác giả nhấn mạnh nguyên tắc phải tôn trọng các thỏa thuận và cam kết làm việc đã ký kết giữa hai bên từ trước, không phụ thuộc vào việc hành vi chấm dứt HĐLĐ đó là đúng pháp luật hay trái pháp luật.

Bài viết *“One-Sided Termination of Employment (Case Study on Industrial Relationship Decisions Number 170/Pdt.Sus-Phi/2020/Pn.Jkt.Pst)”* (tạm dịch: *Đơn phương chấm dứt QHLD (Nghiên cứu trường hợp Quyết định QHLD số 170/Pdt. Sus-Phi/2020/Pn. Jkt. Pst)*) của Probokusumo, Dhea Dillah là một bài viết nghiên cứu chi tiết về việc chấm dứt HĐLĐ một chiều dựa trên một vụ án cụ thể trong lĩnh vực quan hệ công nghiệp. Bài viết cũng đề xuất các nhận định và kết luận dựa trên quyết định của tòa án và tình huống trong vụ án. Tác giả có thể đánh giá tính hợp lý của quyết định và đưa ra các khuyến nghị hoặc ý kiến cá nhân về việc chấm dứt HĐLĐ một chiều³¹.

Bài viết *“Legal Protection against Unilateral Termination of Employment by Companies in Indonesia”* (tạm dịch: *Bảo vệ pháp lý đối với NLD trước việc doanh nghiệp đơn phương chấm dứt HĐLĐ tại Indonesia*) của Syahiruddin, Isnaini, M. Citra Ramadhan nghiên cứu và phân tích các biện pháp pháp lý để bảo vệ NLD khỏi việc chấm dứt HĐLĐ một phía bởi các doanh nghiệp tại Indonesia. Bài viết có đưa ra đề xuất: i) Liên quan đến việc giải quyết tranh chấp QHLD theo pháp luật, tác giả đề xuất cần có những quy định chặt chẽ hơn liên quan đến chế tài đối với các công ty có hành vi vi phạm pháp luật lao động; ii) Về việc giải quyết việc chấm dứt HĐLĐ, tác giả đề nghị tăng cường các cơ chế hòa giải để sau này nếu có vấn đề về chấm dứt HĐLĐ có thể giải quyết thông qua hình thức không kiện tụng; iii) Để tránh vấn đề giải quyết tranh chấp về chấm dứt HĐLĐ mà hầu như mọi vụ việc xảy ra đều kết thúc tại Tòa án, cần phải đưa ra những quy định chặt chẽ để những vấn đề này không đến Tòa án, đặc biệt là vai trò của Dịch vụ Nhân lực phải thực sự khách quan để đó là nơi

³¹ Dhea Dillah Probokusumo (2022), “One-Sided Termination of Employment (Case Study on Industrial Relationship Decisions Number 170/Pdt. Sus-Phi/2020/Pn. Jkt. Pst)”, 3rd *Tarumanagara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities (TICASH 2021)*, Atlantis Press, p. 591-596.

cuối cùng để NLD tranh chấp quyền lợi của mình³².

Tóm lại, các nghiên cứu trên cho thấy việc hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ là một vấn đề được quan tâm rộng rãi trong cộng đồng học thuật. Các kết quả từ những nghiên cứu này bao gồm việc sửa đổi, bổ sung quy định pháp luật nhằm cân bằng quyền và nghĩa vụ của các bên, nâng cao tính hiệu quả trong thực hiện quy định pháp luật. Những kết quả nghiên cứu này không chỉ mang giá trị tham khảo mà còn có tính kế thừa, đóng góp tích cực cho việc phát triển và hoàn thiện nội dung nghiên cứu trong luận án.

2. Nhận xét, đánh giá các công trình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án

Qua kết quả khảo cứu các công trình khoa học đã được công bố liên quan đến đề tài luận án, có thể nhận thấy vấn đề đơn phương chấm dứt HĐLĐ đã thu hút sự quan tâm sâu rộng từ giới nghiên cứu trong và ngoài nước. Điều này phản ánh tầm quan trọng ngày càng gia tăng của chủ đề này trong bối cảnh QHLD hiện đại. Việc nghiên cứu chuyên sâu về đơn phương chấm dứt HĐLĐ không chỉ đóng vai trò then chốt trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLD và NSDLĐ mà còn góp phần hoàn thiện khung pháp lý và thực hiện pháp luật công bằng trong thực tiễn. Trên cơ sở phân tích các công trình nghiên cứu khoa học đã công bố, tác giả đưa ra một số ý kiến nhận xét, đánh giá như sau:

Thứ nhất, lý luận về đơn phương chấm dứt HĐLĐ và lý luận pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ

Các công trình nghiên cứu lý luận về đơn phương chấm dứt HĐLĐ và lý luận pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ đã cung cấp cái nhìn sâu sắc ở một số khía cạnh lý luận như khái niệm, đặc điểm của đơn phương chấm dứt HĐLĐ, khái niệm pháp luật và nội dung pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Theo đó, các công trình khoa học chủ yếu làm sáng tỏ khái niệm, bản chất của HĐLĐ, vốn là một thỏa thuận pháp lý ràng buộc quyền và nghĩa vụ của hai bên trong QHLD. Khái niệm đơn phương chấm dứt HĐLĐ được khá nhiều công trình đề cập, song do mục đích nghiên cứu, các tác giả có những cách tiếp cận khác nhau và cho đến nay vẫn chưa có định nghĩa toàn diện, từ đó dẫn đến các cách hiểu khác nhau. Vấn đề cân bằng giữa quyền lợi của NLD và NSDLĐ trong đơn phương chấm dứt HĐLĐ cũng là một điểm cần

³² Isnaini Syahiruddin, M. Citra Ramadhan (2023), “Legal Protection against Unilateral Termination of Employment by Companies in Indonesia”, *International Journal of Research and Review*, 10 (5).

nghiên cứu sâu hơn và phải được khái quát trong khái niệm, đặc điểm của đơn phương chấm dứt HĐLĐ, nhằm bảo đảm tính công bằng và minh bạch trong QHLD. Ngoài ra, các nghiên cứu hiện tại chưa đề cập đến phân loại đơn phương chấm dứt HĐLĐ, còn thiếu phân tích về tác động của đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với NLĐ, NSDLĐ và sự ổn định của QHLD. Đặc biệt, khái niệm pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ, nguyên tắc pháp luật, nội dung pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ chưa được nghiên cứu một cách toàn diện và hệ thống. Những khoảng trống này gợi mở hướng nghiên cứu cần thiết nhằm hoàn thiện khung pháp lý và nâng cao tính khả thi, hiệu quả trong việc thực hiện, áp dụng quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Thứ hai, về thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật đơn phương chấm dứt HĐLĐ

Các nghiên cứu trong nước đều đồng thuận cho rằng việc NLĐ, NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ tại Việt Nam phải tuân thủ các điều kiện về căn cứ, thủ tục báo trước được quy định chi tiết trong các văn bản pháp luật, điển hình là BLLĐ và văn bản hướng dẫn. Điều này phù hợp khi nghiên cứu thực trạng pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong hệ thống pháp luật Việt Nam, vốn hoạt động theo hệ thống luật dân sự (civil law), trong đó các quy định được cụ thể hóa thông qua luật thành văn. Trái ngược với Việt Nam, tại các quốc gia thuộc hệ thống “common law” (luật án lệ), quy định về căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ thường cho phép sự linh hoạt hơn. Chẳng hạn như, quy định về căn cứ chấm dứt HĐLĐ tại Mỹ cho phép NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ mà không cần lý do cụ thể, miễn là không vi phạm các điều cấm của pháp luật nhằm bảo vệ NLĐ. Quy định này bắt nguồn từ truyền thống pháp lý của Mỹ và được định hình qua các án lệ. Ngoài ra, đối với một số lao động, ví dụ: giám đốc điều hành và lao động có trình độ cao, các quy định “lý do chính đáng” để đơn phương chấm dứt HĐLĐ thường được điều chỉnh thông qua hợp đồng cụ thể và có thể chịu sự chi phối của luật tiểu bang hoặc liên bang, nơi cả pháp luật thành văn và án lệ đều đóng vai trò quan trọng³³.

Trong thực trạng quy định của pháp luật, một số nghiên cứu đã cố gắng làm rõ

³³ L&E Global, (2020), “Termination of Employment Contracts in USA” [Online],. [Cited 2021 Apr 2]; [1 screen]. Available from: <https://knowledge.leglobal.org/termination-of-employment-contracts-in-usa/>, truy cập ngày 09/11/2024.

các nội dung cơ bản như căn cứ/lý do đơn phương chấm dứt HĐLĐ, thủ tục đơn phương, quyền và nghĩa vụ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, đồng thời chỉ ra những bất cập, tồn tại trong các quy định cũng như thực tiễn thực hiện. Một số công trình nghiên cứu nước ngoài cung cấp góc nhìn đa chiều và so sánh các quy định của nhiều quốc gia khác nhau, từ đó góp phần phân tích và đề xuất các cải cách phù hợp với thực tiễn trong nước. Một số công trình nghiên cứu trong nước chủ yếu đề cập đến đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo quy định của BLLĐ năm 2012 hoặc BLLĐ năm 1994. Trong đó có nhiều ý kiến đánh giá, bình luận không còn phù hợp vì quy định của pháp luật đã có sự thay đổi. Có một số công trình nghiên cứu về đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo BLLĐ năm 2019, nhưng do mục đích nghiên cứu (luận văn, bài viết tạp chí) và yêu cầu về dung lượng, nên chưa nghiên cứu toàn diện thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật đơn phương chấm dứt HĐLĐ ở Việt Nam trong thời gian qua, đặc biệt thông qua thực tiễn thực hiện, áp dụng pháp luật trong các bản án, vụ việc đã được cơ quan có thẩm quyền giải quyết.

Các công trình nghiên cứu ở nước ngoài đã phân tích thực trạng quy định của pháp luật các quốc gia sở tại và thực tiễn phát sinh trong thời kỳ đại dịch Covid-19 hoặc xuất phát từ yêu cầu của doanh nghiệp được đơn phương chấm dứt HĐLĐ ngay lập tức. Dù có một số gợi mở về hướng nghiên cứu căn cứ, thủ tục đơn phương chấm dứt HĐLĐ, song các công trình này do chủ yếu là bài viết đăng tạp chí nên chưa đề cập sâu sắc vấn đề quyền lợi, trách nhiệm của các bên khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Thứ ba, về giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ

Các công trình nghiên cứu trong nước đã đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật nhằm khắc phục những bất cập trong quy định của pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Đồng thời, các công trình nghiên cứu cũng đã đề xuất các giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật đơn phương chấm dứt HĐLĐ tại các đơn vị sử dụng lao động nhất là tại các doanh nghiệp. Mục tiêu nhằm bảo đảm sự công bằng về quyền lợi các bên đặc biệt là bên yếu thế khi tham gia QHLD. Tuy nhiên, như đã trình bày ở trên, một số giải pháp, kiến nghị đã lạc hậu do pháp luật đã sửa đổi, bổ sung; một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật chưa được luận giải sâu sắc cơ sở lý luận và thực tiễn; một số giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đơn phương

chấm dứt HĐLĐ chưa gắn với vướng mắc tại các doanh nghiệp.

3. Những vấn đề luận án tiếp tục nghiên cứu

Qua việc nhận xét, đánh giá tình hình nghiên cứu trong các công trình khoa học đã công bố có liên quan đến đơn phương chấm dứt HĐLĐ, luận án xác định các vấn đề tiếp tục nghiên cứu.

Thứ nhất, luận án làm sâu sắc hơn những vấn đề lý luận về đơn phương chấm dứt HĐLĐ như khái niệm đơn phương chấm dứt HĐLĐ; đặc điểm của đơn phương chấm dứt HĐLĐ để thấy điểm khác biệt với các trường hợp chấm dứt HĐLĐ khác; ý nghĩa của đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với NLĐ, NSDLĐ và sự phát triển ổn định QHLD trong bối cảnh chuyển đổi số, hội nhập quốc tế; phân loại đơn phương chấm dứt HĐLĐ dựa vào những căn cứ khác nhau; và những yếu tố tác động của đơn phương chấm dứt HĐLĐ đến đời sống, việc làm của NLĐ, đến sự ổn định trong sản xuất, kinh doanh của đơn vị sử dụng lao động.

Thứ hai, luận án làm mới hơn và phân tích rõ hơn những vấn đề lý luận pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ như: Đưa ra khái niệm pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ; Nguyên tắc cơ bản của pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ; Nội dung pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ thông qua quy định của pháp luật quốc tế và các quốc gia.

Thứ ba, luận án nghiên cứu và phân tích toàn diện, hệ thống thực trạng các quy định pháp luật Việt Nam về đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong đó đi sâu nghiên cứu quy định của BLLĐ năm 2019 và các văn bản liên quan về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ và NSDLĐ. Trong đó, ở mỗi chủ thể, luận án phân tích, đánh giá căn cứ đơn phương, thủ tục đơn phương, quyền lợi và nghĩa vụ của mỗi bên khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật và trái pháp luật.

Thứ tư, với tên đề tài đặt ra, luận án đặc biệt chú trọng phân tích, đánh giá, bình luận thực tiễn thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ tại Việt Nam trong thời gian qua thông qua các bản án, vụ việc, số liệu cụ thể.

Thứ năm, Trên cơ sở sự phân tích, so sánh làm rõ thực trạng pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ, NSDLĐ và chứng minh thông qua các số liệu, vụ việc, vụ án thực tiễn, luận án chỉ rõ những ưu điểm và bất cập trong quy định của pháp luật; những kết quả đạt được, vấn đề còn tồn tại trong thực tiễn thực hiện quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ và nguyên nhân của những tồn tại đó.

Thứ sáu, từ thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ, luận án đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ ở Việt Nam phù hợp với giai đoạn phát triển của đất nước trong thời kỳ mới.

4. Lý thuyết nghiên cứu; câu hỏi nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu

4.1. Lý thuyết nghiên cứu

- Lý thuyết về tự do ý chí

Lý thuyết này được xem là nền tảng trung tâm của pháp luật hợp đồng trong cả hai hệ thống pháp luật lớn trên thế giới là Civil Law và Common Law. Lý thuyết này hình thành từ thế kỷ XVIII tại Pháp, phát triển mạnh mẽ tại Đức và dần lan rộng sang nhiều quốc gia khác vào đầu thế kỷ XIX, trong bối cảnh các tư tưởng pháp lý đề cao vai trò của cá nhân và quyền tự do trong các quan hệ xã hội. Theo đó, con người được coi là chủ thể độc lập, có khả năng tự định đoạt hành vi và chịu trách nhiệm đối với các cam kết mà mình xác lập.

Các quốc gia trên thế giới đều dựa vào học thuyết này để giải quyết các vấn đề liên quan đến hợp đồng. Trên cơ sở lý thuyết này, hợp đồng được nhìn nhận là kết quả của sự gặp gỡ ý chí giữa các bên, trong đó sự tự nguyện và thống nhất ý chí là điều kiện tiên quyết để hình thành quan hệ pháp lý ràng buộc. Nói cách khác, hợp đồng chỉ được xác lập hợp pháp khi các chủ thể tham gia thể hiện ý chí một cách tự do, không bị cưỡng ép, lừa dối hay nhầm lẫn. Ý chí nội tại và sự thể hiện ý chí ra bên ngoài là cơ sở quan trọng để giải thích hợp đồng cũng như xác định quyền và nghĩa vụ của các bên. Tuy nhiên, tự do ý chí trong hợp đồng chịu sự giới hạn nhất định. Các giới hạn này được đặt ra nhằm bảo đảm trật tự công, đạo đức xã hội và đặc biệt nhằm bảo vệ bên yếu thế trong quan hệ hợp đồng. Do đó, pháp luật lao động thường thiết lập các chuẩn mực tối thiểu mang tính bắt buộc về điều kiện làm việc, tiền lương, thời giờ làm việc và các căn cứ chấm dứt hợp đồng, qua đó điều chỉnh và định hướng việc thực hiện quyền tự do ý chí của các bên.

Trong lĩnh vực HĐLĐ, lý thuyết về tự do ý chí được thể hiện xuyên suốt trong toàn bộ quá trình hình thành, thực hiện và chấm dứt hợp đồng. Cụ thể, các bên có quyền tự do thỏa thuận về việc giao kết HĐLĐ, lựa chọn nội dung HĐLĐ trong khuôn khổ pháp luật, cũng như quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi đáp ứng các điều kiện luật định. Tuy nhiên, sự tự do này nằm trong giới hạn pháp lý nhằm bảo đảm sự

cân bằng lợi ích giữa các bên NLĐ, NSDLĐ với lợi ích của nhà nước và duy trì tính ổn định của quan hệ lao động.

- Lý thuyết về cân bằng lợi ích

Lý thuyết về cân bằng lợi ích nhấn mạnh sự cần thiết của các quy định pháp luật nhằm đảm bảo quyền được làm việc, quyền được trả lương và thu nhập công bằng, quyền tham gia vào các tổ chức đại diện như công đoàn, cũng như quyền được bảo vệ khỏi các hành vi lạm dụng, quấy rối và chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Trong QHLD, NLĐ được coi là bên yếu thế hơn do đó pháp luật lao động thường được thiết kế để bảo vệ họ khỏi các bất công và đảm bảo họ có một môi trường làm việc an toàn và ổn định.

Ngược lại, đối với NSDLĐ, lý thuyết này thừa nhận quyền quản lý, điều hành hoạt động sản xuất kinh doanh của họ, bao gồm quyền tuyển dụng, bố trí công việc và đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi có căn cứ hợp pháp. Tuy nhiên, quyền này cũng đi kèm với các trách nhiệm pháp lý nhất định để đảm bảo không xâm phạm đến quyền lợi của NLĐ và lợi ích chung của xã hội.

- Lý thuyết về quyền lao động

Quyền lao động là một quyền cơ bản của mỗi công dân trên thế giới. Điều này cho phép mỗi cá nhân có quyền tìm kiếm và duy trì một công việc một cách tự do mà không bị giới hạn bởi bất kỳ hạn chế nào, bao gồm cả hạn chế về chủng tộc, giới tính, tôn giáo hoặc quốc tịch.

Tuyên ngôn Thế giới về Quyền Con người năm 1948 của Liên Hợp quốc quy định rằng “Mọi người đều có quyền làm việc, quyền tự do lựa chọn công việc, được hưởng các điều kiện làm việc công bằng và thuận lợi và được bảo vệ khỏi thất nghiệp” Điều này khẳng định quyền của mỗi cá nhân trong việc tìm kiếm và nhận một công việc tự do, trên cơ sở bình đẳng và tham gia vào HĐLĐ mà không bị phân biệt đối xử dưới bất kỳ hình thức nào.

Công ước về chính sách việc làm năm 1964 (Employment Policy Convention, 1964) của ILO quy định: “sẽ có việc làm cho tất cả những người sẵn sàng làm việc và đang kiếm việc làm”³⁴. Công ước này yêu cầu các quốc gia thành viên xây dựng và thực hiện các chính sách việc làm hiệu quả để giải quyết tình trạng thất nghiệp và thiếu việc làm. Các chính sách này phải nhằm thúc đẩy việc tuyển dụng lao động,

³⁴ Khoản 2 Điều 1 Công ước số 122 năm 1964 về chính sách việc làm.

đảm bảo rằng mỗi NLD có cơ hội làm việc năng suất và tự do lựa chọn công việc mà không bị phân biệt đối xử dựa trên chủng tộc, màu da, giới tính, tôn giáo, quan điểm chính trị, dòng dõi dân tộc, hoặc nguồn gốc xã hội.

Trong QHLD, pháp luật đều quy định NLD có quyền tự do việc làm, quyền xác lập, thực hiện, chấm dứt QHLD. Khi đơn phương chấm dứt QHLD, để bảo vệ quyền lợi các bên, pháp luật lao động đều quy định giới hạn pháp lý buộc các bên phải tuân theo.

- Lý thuyết về quyền bình đẳng trước pháp luật

Lý thuyết này nhấn mạnh rằng quyền bình đẳng trước pháp luật là một quyền tự nhiên của con người trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, cần được pháp luật ghi nhận và bảo vệ. Theo lý thuyết này, NLD và NSDLĐ có quyền bình đẳng trước pháp luật và không bị phân biệt đối xử trong việc thụ hưởng các quyền lợi hay thực hiện nghĩa vụ pháp lý trong QHLD. Do đó, các quy định pháp luật về việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ cần được xây dựng trên cơ sở vận dụng lý thuyết quyền bình đẳng trước pháp luật giữa NLD và NSDLĐ. Bởi vậy, khi các bên đơn phương chấm dứt HĐLĐ đều phải tuân thủ các quy định về căn cứ, thủ tục, thanh toán các quyền lợi và thực hiện các nghĩa vụ với nhau khi chấm dứt quan hệ.

- Lý thuyết về trách nhiệm đối với cam kết

Lý thuyết về trách nhiệm đối với cam kết thể hiện rằng mọi cam kết được xác lập hợp pháp giữa các chủ thể đều phải được thực hiện một cách có trách nhiệm. Việc không thực hiện hoặc thực hiện không đúng, không đầy đủ nghĩa vụ đã cam kết không chỉ làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của bên còn lại mà còn có thể gây ra những thiệt hại về vật chất và tinh thần, từ đó phát sinh trách nhiệm pháp lý tương ứng đối với bên vi phạm.

Đối với quan hệ lao động, lý thuyết này được cụ thể hóa thông qua các quy định pháp luật về nghĩa vụ thực hiện khi các bên đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Theo đó, NLD và NSDLĐ đều có trách nhiệm tuân thủ các điều khoản đã thỏa thuận trong HĐLĐ và theo quy định của pháp luật, bao gồm nghĩa vụ bảo đảm đời sống cho NLD khi chấm dứt làm việc, trả lương và các nghĩa vụ liên quan khác. Trường hợp một bên vi phạm nghĩa vụ, pháp luật đặt ra các chế tài tương ứng như bồi thường thiệt hại hoặc các trách nhiệm pháp lý khác nhằm khôi phục lại sự cân bằng lợi ích và bảo đảm tính nghiêm minh của pháp luật.

Trong chế định đơn phương chấm dứt HĐLĐ, lý thuyết này có ý nghĩa quan

trọng trong việc xác định trách nhiệm của bên chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật và trái pháp luật. Khi một bên không tuân thủ các điều kiện về căn cứ, trình tự, thủ tục hoặc thời gian báo trước, hành vi này được coi là vi phạm cam kết và phải gánh chịu các hậu quả pháp lý tương ứng. Qua đó, lý thuyết về trách nhiệm đối với cam kết không chỉ góp phần bảo vệ quyền lợi của bên bị ảnh hưởng mà còn đóng vai trò răn đe, phòng ngừa các hành vi vi phạm trong QHLD.

- Lý thuyết về sự đánh đổi

Lý thuyết về sự đánh đổi hay còn gọi là lý thuyết về sự trao đổi lợi ích được xem là một trong những cơ sở quan trọng để xác định giá trị pháp lý ràng buộc của hợp đồng. Theo lý thuyết này, một cam kết chỉ được thừa nhận là hợp đồng có hiệu lực khi giữa các bên tồn tại sự trao đổi lợi ích nhất định, theo đó mỗi bên đều đưa ra một lợi ích hoặc chấp nhận một sự bất lợi nhằm đổi lấy lợi ích tương ứng từ bên kia. Bản chất của lý thuyết này phản ánh quy luật “có đi có lại” trong quan hệ hợp đồng: các bên tham gia không chỉ đơn thuần đưa ra lời hứa, mà còn gắn liền với việc thực hiện hoặc cam kết thực hiện một nghĩa vụ cụ thể nhằm tạo ra giá trị cho đối tác. Chính yếu tố trao đổi lợi ích này làm phát sinh tính ràng buộc pháp lý của hợp đồng, phân biệt hợp đồng với các cam kết mang tính đạo đức hoặc xã giao không có giá trị cưỡng chế thực hiện.

Trong lĩnh vực HĐLĐ, lý thuyết về sự đánh đổi được thể hiện rõ nét thông qua mối quan hệ trao đổi giữa sức lao động của NLĐ và tiền lương, điều kiện làm việc cùng các lợi ích vật chất, tinh thần mà NSDLĐ cung cấp. Theo đó, NLĐ thực hiện công việc theo thỏa thuận và tuân thủ kỷ luật lao động, còn NSDLĐ có nghĩa vụ trả lương, bảo đảm điều kiện làm việc và các chế độ đã cam kết. Sự trao đổi này là nền tảng của QHLD. Dựa trên lý thuyết này, pháp luật quy định cụ thể về căn cứ và điều kiện chấm dứt HĐLĐ. Nếu một bên chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, làm ảnh hưởng đến lợi ích mà bên kia đáng lẽ được hưởng thì phải chịu trách nhiệm bồi thường hoặc thực hiện các nghĩa vụ pháp lý tương ứng.

4.2. Câu hỏi nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu

- Câu hỏi nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu 1

Câu hỏi nghiên cứu 1:

Lý luận về đơn phương chấm dứt HĐLĐ, lý luận pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ là gì, bao gồm những vấn đề nào? Những vấn đề lý luận nào cần được

ngiên cứu làm rõ như thế nào?

Giả thuyết nghiên cứu 1:

Đơn phương chấm dứt HĐLĐ là hành vi pháp lý xuất phát từ ý chí độc lập của một bên nhằm kết thúc QHLD trước thời hạn mà không cần sự đồng thuận của bên còn lại. Hành vi này làm gián đoạn tính ổn định của QHLD và tiềm ẩn nguy cơ cao làm phát sinh tranh chấp lao động. Pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ giữ vai trò là công cụ điều chỉnh thiết yếu nhằm kiểm soát việc thực hiện quyền này thông qua việc xác lập các căn cứ hợp pháp, quy định chặt chẽ về trình tự, thủ tục và xử lý hệ quả pháp lý phát sinh. Cơ chế điều chỉnh này được vận hành trên các nguyên tắc nền tảng như: bảo đảm cân bằng lợi ích giữa các bên trong QHLD; hạn chế sự tùy tiện, lạm quyền trên cơ sở yêu cầu chính đáng và khách quan; bảo vệ NLĐ với tư cách là bên yếu thế và duy trì sự ổn định của thị trường lao động. Việc làm rõ khung lý luận này (bao gồm các nguyên tắc cơ bản, nội dung pháp luật) là cơ sở khoa học để nhận diện những hạn chế của pháp luật hiện hành và định hướng hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế.

- Câu hỏi nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu 2

Câu hỏi nghiên cứu 2:

Pháp luật Việt Nam quy định như thế nào về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ và NSDLĐ? Những bất cập của pháp luật hiện hành và những hạn chế trong thực tiễn thực hiện về đơn phương chấm dứt HĐLĐ là gì và nguyên nhân của những hạn chế này do đâu?

Giả thuyết nghiên cứu 2:

Pháp luật lao động Việt Nam hiện hành đã thiết lập khuôn khổ pháp lý tương đối đầy đủ về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ và NSDLĐ, thông qua việc quy định về căn cứ, thời hạn báo trước và quyền, nghĩa vụ các bên. Tuy nhiên, hệ thống quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ vẫn còn một số bất cập như: thiếu tính thống nhất và minh bạch trong một số quy phạm; chưa bảo đảm đầy đủ sự cân bằng lợi ích giữa các bên; một số quy định còn mang tính định tính, khó áp dụng trong thực tiễn và chưa theo kịp sự biến đổi của QHLD trong bối cảnh kinh tế số và hội nhập quốc tế.

Thực tiễn thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ còn một số

vướng mắc, thể hiện qua số lượng các vụ khiếu nại, tranh chấp về đơn phương chấm dứt HĐLĐ ngày càng gia tăng và cách hiểu, áp dụng pháp luật để giải quyết chưa thống nhất. Nguyên nhân của tình trạng này xuất phát từ cả ba phương diện: (i) hạn chế của quy định pháp luật; (ii) nhận thức và ý thức tuân thủ pháp luật của các chủ thể NLĐ và NSDLĐ còn chưa đầy đủ và (iii) hiệu quả của cơ chế thanh tra, giải quyết tranh chấp còn chưa cao.

- Câu hỏi nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu 3

Câu hỏi nghiên cứu 3:

Những yêu cầu nào được đặt ra đối với việc hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay? Cần sửa đổi, bổ sung những quy định nào để hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ? Những giải pháp nào cần được thực hiện nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong thực tiễn?

Giả thuyết nghiên cứu 3:

Việc hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ đòi hỏi phải dựa trên các yêu cầu cốt lõi về bảo đảm sự cân bằng lợi ích giữa các bên, thích ứng linh hoạt với sự phát triển của các mô hình việc làm phi truyền thống trong nền kinh tế số và bảo đảm tính tương thích với các chuẩn mực lao động quốc tế. Theo đó, pháp luật cần được sửa đổi, bổ sung theo hướng hoàn thiện các quy định về căn cứ đơn phương chấm dứt, thời hạn và hình thức thông báo, quyền lợi và nghĩa vụ theo hướng rõ ràng. Đồng thời, để nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ, cần triển khai đồng bộ các giải pháp về tăng cường hướng dẫn áp dụng pháp luật, nâng cao hiệu quả thanh tra, kiểm tra, nâng cao nhận thức pháp lý của các chủ thể trong QHLD và ứng dụng mạnh mẽ cơ sở dữ liệu nền tảng số trong thời gian tới.

KẾT LUẬN

1. Đơn phương chấm dứt HĐLĐ là chủ đề đã được nghiên cứu trong và ngoài nước, với số lượng công trình tương đối phong phú và đa dạng về cách tiếp cận. Các nghiên cứu đã góp phần làm rõ nhiều phương diện quan trọng của chế định này, từ việc nhận diện khái niệm, đặc điểm của hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, đến việc phân tích các quy định pháp luật hiện hành về căn cứ, thủ tục và quyền lợi, nghĩa vụ của các bên. Tuy nhiên, có thể nhận thấy rằng phần lớn các nghiên cứu vẫn dừng lại ở việc giải thích quy định pháp luật hoặc xem xét từng khía cạnh riêng lẻ, chưa đặt vấn đề đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong một chỉnh thể thống nhất, còn thiếu những đánh giá toàn diện về thực tiễn thực hiện pháp luật trong bối cảnh kinh tế thị trường và chuyển đổi số.

2. Từ những khoảng trống nghiên cứu nêu trên, luận án tiếp tục làm rõ các vấn đề: Lý luận về đơn phương chấm dứt HĐLĐ, trong đó chú trọng làm rõ khái niệm, đặc điểm, ý nghĩa tác động của đơn phương chấm dứt HĐLĐ; Lý luận pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ, trong đó làm rõ khái niệm pháp luật, nguyên tắc cơ bản, nội dung pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ; Phân tích một cách toàn diện thực trạng quy định pháp luật hiện hành của Việt Nam và thực tiễn thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Trên cơ sở lý luận và thực trạng pháp luật, thực tiễn thực hiện pháp luật, luận án đề xuất các kiến nghị hoàn thiện pháp luật và giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong tình hình phát triển mới.

3. Luận án vận dụng các lý thuyết nghiên cứu như lý thuyết tự do ý chí, lý thuyết cân bằng lợi ích, lý thuyết quyền con người, lý thuyết bình đẳng trước pháp luật,... Việc vận dụng và kết hợp các lý thuyết nghiên cứu này cũng như việc xác định các câu hỏi nghiên cứu, giải thuyết nghiên cứu cho phép luận án nhìn nhận vấn đề một cách toàn diện hơn; đánh giá, bình luận thực trạng pháp luật khách quan hơn và định hướng các giải pháp hoàn thiện pháp luật cũng như công tác tổ chức thực hiện pháp luật một cách thống nhất, phù hợp hơn.

CHƯƠNG 1.

NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ PHÁP LUẬT VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

1.1. Những vấn đề lý luận về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

1.1.1. Khái niệm và đặc điểm của đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

1.1.1.1. Khái niệm đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

HĐLĐ là hình thức pháp lý cơ bản làm phát sinh QHLĐ giữa NLĐ và NSDLĐ, trong đó NLĐ cam kết thực hiện công việc có trả công dưới sự quản lý, điều hành của NSDLĐ. Với đặc trưng là tính lệ thuộc pháp lý, tính ổn định tương đối và sự can thiệp sâu của pháp luật nhằm bảo vệ bên yếu thế, HĐLĐ không chỉ là cơ sở xác lập mà còn là nền tảng để xem xét các cơ chế pháp lý điều chỉnh việc chấm dứt HĐLĐ.

HĐLĐ có các đặc điểm cơ bản giúp phân biệt với các loại hợp đồng khác, như: *Thứ nhất*, HĐLĐ mang tính cá nhân, tức là NLĐ phải trực tiếp thực hiện công việc theo sự thỏa thuận mà không được chuyển giao nghĩa vụ này cho người khác trừ một số trường hợp. *Thứ hai*, HĐLĐ có tính chất song vụ và đền bù, nghĩa là cả hai bên đều có quyền và nghĩa vụ đối với nhau: NLĐ có trách nhiệm thực hiện công việc, còn NSDLĐ có nghĩa vụ trả lương và đảm bảo điều kiện lao động. *Thứ ba*, HĐLĐ được thực hiện liên tục trong khoảng thời gian mà các bên thỏa thuận ghi trong hợp đồng. *Thứ tư*, HĐLĐ chịu sự điều chỉnh và can thiệp của pháp luật lao động, nhằm bảo vệ quyền lợi của NLĐ (là bên yếu thế trong QHLĐ), đồng thời cân bằng lợi ích của NSDLĐ và duy trì sự ổn định của thị trường lao động.

Theo quan điểm của Dockes trong bài viết “*Concept of employment contract*” (tạm dịch: *Khái niệm hợp đồng lao động*)³⁵, HĐLĐ được cấu thành bởi ba yếu tố cốt lõi: công việc, tiền lương và sự phụ thuộc (subordination). Trong đó, yếu tố phụ thuộc đóng vai trò trung tâm trong việc xác định bản chất của HĐLĐ. Định nghĩa này phản ánh sự thay đổi quan trọng trong cách tiếp cận pháp lý đối với HĐLĐ, đặc biệt trong bối cảnh các hình thức lao động mới ngày càng phổ biến. Việc nhấn mạnh vào trạng thái phụ thuộc thực tế thay vì chỉ dựa vào điều khoản hợp đồng giúp đảm bảo rằng

³⁵ Dockes, Emmanuel (2016), Concept of employment contract, *Law Journal of Social and Labor Relations*, 2 (2), p. 126-150.

các mô hình lao động linh hoạt, như làm việc tự do (gig work) hoặc lao động trên nền tảng số (platform work) không bị loại trừ khỏi phạm vi điều chỉnh của pháp luật lao động chỉ vì không có sự ràng buộc hợp đồng rõ ràng.

Trong quá trình thực hiện, HĐLĐ có thể chấm dứt vì nhiều lý do khác nhau làm kết thúc QHLD giữa NLĐ và NSDLĐ, qua đó chấm dứt các quyền và nghĩa vụ phát sinh từ HĐLĐ. Việc chấm dứt HĐLĐ có thể diễn ra trên cơ sở thoả thuận của hai bên, hoặc từ sự kiện pháp lý phát sinh, hoặc từ ý chí của cơ quan nhà nước có thẩm quyền, hoặc theo quyết định đơn phương của một bên trong QHLD. Trong trường hợp chấm dứt HĐLĐ xuất phát từ ý chí của một bên QHLD mà không có sự đồng thuận của bên còn lại được gọi là đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Có nhiều quan điểm khác nhau về khái niệm đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Theo Từ điển giải thích Luật học, đơn phương chấm dứt HĐLĐ được hiểu là “*sự kiện pháp lý mà một hoặc cả hai bên quyết định không tiếp tục thực hiện HĐLĐ, chấm dứt quyền và nghĩa vụ của hai bên đã thoả thuận trong hợp đồng*”³⁶. Định nghĩa này nhấn mạnh rằng đơn phương chấm dứt HĐLĐ là sự kiện pháp lý làm dừng lại toàn bộ mối QHLD giữa NLĐ và NSDLĐ đã thoả thuận trước đó. Sở tay Thuật ngữ pháp lý thông dụng của tác giả Nguyễn Duy Lãm lại diễn giải đơn giản hơn: “*đơn phương chấm dứt HĐLĐ là việc NSDLĐ hoặc NLĐ không tiếp tục thực hiện QHLD đã giao kết*”³⁷. Cả hai định nghĩa này đều nhấn mạnh tính chất dứt khoát và tạm ngừng vĩnh viễn trong mối QHLD giữa hai bên NLĐ và NSDLĐ, đồng thời khẳng định rằng không còn bất kỳ nghĩa vụ hay quyền lợi nào phát sinh từ QHLD sau khi HĐLĐ bị chấm dứt.

Theo các tác giả trong bài viết: “Đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ” cho rằng: “*Đơn phương chấm dứt HĐLĐ là hành vi pháp lý thể hiện ý chí một bên chủ thể nhằm chấm QHLD khi HĐLĐ vẫn còn thời hạn*”³⁸. Khái niệm này nhấn mạnh tính chất đơn phương, tức là việc chấm dứt HĐLĐ không xuất phát từ sự đồng thuận giữa hai bên, mà thể hiện ý chí chủ quan của một bên trong QHLD. Có thể thấy, cách tiếp cận này làm nổi bật tính chất ràng buộc pháp lý, đồng thời nhấn mạnh sự cần thiết của việc đảm bảo các điều kiện pháp luật để bảo vệ quyền lợi và nghĩa vụ của

³⁶ Trường Đại học Luật Hà Nội (1990), *Từ điển giải thích thuật ngữ Luật học*, Nxb Công an nhân dân, tr. 93.

³⁷ Nguyễn Duy Lãm (2001), *Sổ tay Thuật ngữ pháp lý thông dụng*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.

³⁸ PGS.TS. Trần Thị Thúy Lâm, TS. Đỗ Thị Dung (Đồng chủ biên, 2024), *Hợp đồng trong lĩnh vực lao động, (Sách chuyên khảo)*, Nxb Công an nhân dân, tr. 110.

các bên trong QHLD.

Tác giả Võ Hồng Khánh cho rằng: *“Đơn phương chấm dứt HĐLĐ là một trường hợp chấm dứt hiệu lực pháp lý của HĐLĐ trước thời hạn ghi trong HĐLĐ theo quy định của pháp luật bởi hành vi pháp lý đơn phương của một bên chủ thể trong quan hệ HĐLĐ mà không phụ thuộc vào ý chí của bên còn lại của hợp đồng”*³⁹. Định nghĩa này đã nhấn mạnh đến tính chất đơn phương của hành vi, tức là quyết định chấm dứt HĐLĐ hoàn toàn dựa vào ý chí của một bên mà không cần sự đồng thuận hoặc chấp nhận từ phía bên kia. Điều này thể hiện quyền tự quyết của một bên trong việc chấm dứt mối QHLD, nhưng đồng thời cũng làm rõ sự phụ thuộc của hành vi này vào khuôn khổ pháp luật nhằm tránh lạm dụng và bảo vệ quyền lợi cho cả hai bên.

Theo quan điểm của các tác giả trong cuốn *“Bình luận khoa học BLLĐ năm 2019”*, đơn phương chấm dứt HĐLĐ *“là trường hợp chấm dứt hợp đồng chỉ phụ thuộc vào ý chí của một bên chủ thể, nhưng được pháp luật thừa nhận và đảm bảo thực hiện”*⁴⁰. Quan điểm này cũng nhấn mạnh tính đơn phương trong hành vi chấm dứt HĐLĐ, nghĩa là một bên trong QHLD có thể quyết định kết thúc HĐLĐ mà không cần sự đồng thuận của bên còn lại.

Tác giả Phạm Thị Thu Phương nhận định rằng *“đơn phương chấm dứt HĐLĐ thực chất là hành vi thể hiện ý chí của một chủ thể không muốn tiếp tục thực hiện HĐLĐ, “có thể” làm chấm dứt quyền và nghĩa vụ của các bên theo HĐLĐ trước thời hạn mà không phụ thuộc vào ý chí của bên kia. Nói cách khác, đơn phương chấm dứt HĐLĐ là khả năng xử sự của NLĐ và NSDLĐ chấm dứt việc thực hiện các quyền và nghĩa vụ trong HĐLĐ trước thời hạn của hợp đồng”*⁴¹. Quan điểm này đã chỉ rõ bản chất của hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, nhấn mạnh vào ý chí của một bên trong QHLD, khi bên đó tự quyết định không muốn tiếp tục thực hiện các quyền và nghĩa vụ theo HĐLĐ. Việc sử dụng từ *“có thể”* cho thấy hành vi này không nhất thiết luôn dẫn đến chấm dứt HĐLĐ, mà có thể phụ thuộc vào các điều kiện cụ thể và tình huống nhất định. Việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần phải có sự đồng thuận

³⁹ Võ Hồng Khánh (2023), Pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ và thực tiễn thực hiện tại các doanh nghiệp vận tải biển trên địa bàn thành phố Hải Phòng, *Luận văn thạc sĩ luật học*, Trường Đại học Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội, tr. 10.

⁴⁰ PGS.TS. Nguyễn Hữu Chí, TS. Nguyễn Văn Bình (Đồng chủ biên, 2021) *Bình luận khoa học BLLĐ năm 2019*, Nxb Tư pháp Hà Nội, tr. 104.

⁴¹ Phạm Thị Thu Phương (2019), Giải quyết tranh chấp về đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo pháp luật Việt Nam từ thực tiễn xét xử của Tòa án nhân dân tại thành phố Hồ Chí Minh, *Luận án tiến sĩ Luật học*, Học viện Khoa học Xã hội, Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam, tr. 28.

của bên còn lại, điều này thể hiện tính tự chủ của mỗi bên trong QHLD. Tuy vậy, việc diễn giải về “*khả năng xử sự*” của NLĐ và NSDLĐ cần được làm rõ hơn, bởi cụm từ “*khả năng xử sự*” thường ám chỉ một khả năng có thể xảy ra hoặc không, nhưng trong thực tế pháp lý, quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ đã được pháp luật thừa nhận và có điều kiện rõ ràng, nên nó là một hành vi cụ thể chứ không phải là một khả năng có thể hoặc không thể xảy ra. Hơn nữa, việc sử dụng cụm từ này có thể khiến cho người đọc hiểu nhầm rằng việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ là một “*lựa chọn tùy nghi*”, trong khi thực tế, các quy định pháp luật yêu cầu NLĐ và NSDLĐ phải tuân thủ các điều kiện cụ thể khi thực hiện quyền này.

Nhìn chung, các quan điểm đều thống nhất về tính độc lập trong đơn phương chấm dứt HĐLĐ, trong đó điểm chung trong các định nghĩa trên là trong QHLD, dù là NLĐ hay NSDLĐ, đều có quyền tự quyết định việc kết thúc HĐLĐ mà không cần sự đồng ý từ phía bên kia. Điều đó thể hiện rõ quyền tự chủ của mỗi bên trong việc tham gia hoặc rút lui khỏi QHLD khi không còn muốn hoặc không thể tiếp tục hợp tác. Tuy xác định việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ của một bên là độc lập, song các quan điểm đều nhấn mạnh rằng để đơn phương chấm dứt HĐLĐ hợp pháp, các bên phải tuân thủ các quy định pháp luật. Quy định pháp luật đóng vai trò bảo vệ cả hai bên, tránh tình trạng lạm quyền từ một bên, đặc biệt là từ bên NSDLĐ, vốn thường có lợi thế hơn so với NLĐ, giúp bảo đảm cân bằng lợi ích giữa hai bên, tránh gây thiệt hại cho các bên và đồng thời cũng hạn chế các tranh chấp phát sinh sau khi HĐLĐ bị chấm dứt. Các quy định pháp luật không chỉ đóng vai trò kiểm soát hành vi của các bên trong quá trình đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà còn giúp bảo vệ quyền lợi chính đáng của bên bị ảnh hưởng, đảm bảo sự công bằng trong QHLD.

Tóm lại, tác giả đồng tình với quan điểm của nhiều học giả đã trình bày ở trên và cho rằng: Đơn phương chấm dứt HĐLĐ là hành vi pháp lý mà một bên trong QHLD, NLĐ hoặc NSDLĐ, tự quyết định kết thúc việc thực hiện HĐLĐ trước thời hạn đã thỏa thuận mà không cần sự đồng ý của bên còn lại.

Mặc dù NLĐ hoặc NSDLĐ tự quyết về việc kết thúc HĐLĐ trước thời hạn mà không cần sự đồng thuận từ phía đối phương, tuy nhiên cần tuân thủ các quy định pháp luật về căn cứ và thủ tục đơn phương chấm dứt. Điều này đảm bảo rằng hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ không bị lạm dụng hoặc vi phạm quyền lợi của bên còn lại, đồng thời tạo sự cân bằng giữa quyền tự do của mỗi bên trong QHLD và trách nhiệm pháp lý trong việc bảo vệ quyền lợi của cả hai bên, nhằm duy trì một môi

trường lao động minh bạch và công bằng.

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

Thứ nhất, hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ xuất phát từ ý chí của một bên trong QHLD.

Đây là đặc điểm quan trọng giúp phân biệt giữa đơn phương chấm dứt HĐLĐ và thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ. Mặc dù đơn phương chấm dứt HĐLĐ và thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ đều dẫn đến việc kết thúc HĐLĐ khi vẫn còn thời hạn, nhưng có sự khác biệt quan trọng. Nếu như thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ đòi hỏi sự đồng thuận và thống nhất ý chí của cả hai bên thì đơn phương chấm dứt HĐLĐ chỉ phụ thuộc vào quyết định của một bên và phải tuân theo các quy định của pháp luật. Nếu các bên không tuân thủ các quy định này thì việc chấm dứt HĐLĐ sẽ bị coi là trái pháp luật. Vì việc đơn phương chấm dứt chỉ xuất phát từ ý chí của một bên nên khả năng xảy ra tranh chấp giữa hai bên cao hơn so với trường hợp thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ. Hành vi chấm dứt HĐLĐ xuất phát từ ý chí của một bên trong QHLD là yếu tố quan trọng để xác định đơn phương chấm dứt HĐLĐ hay thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ.

Việc phân biệt giữa đơn phương chấm dứt HĐLĐ và thỏa thuận chấm dứt hợp đồng là rất quan trọng bởi thực tế nếu không phân định kỹ sẽ dẫn đến sự nhầm lẫn giữa cách thức này. Trong một số trường hợp, NLĐ có thể bị coi là đã đồng ý với việc chấm dứt HĐLĐ nếu không có hành động phản đối rõ ràng sau khi nhận được quyết định từ phía NSDLĐ. Chẳng hạn như khi NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ đối với NLĐ, NLĐ nhận trợ cấp thôi việc mà không đưa ra bất kỳ khiếu nại hoặc yêu cầu gì ngay sau khi HĐLĐ bị chấm dứt. Điều này khiến nhiều người cho rằng đây là trường hợp hai bên thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ. Tuy nhiên, trong trường hợp này có thể thấy, NSDLĐ không phải có sự đồng ý của NLĐ mới ra quyết định mà quyết định của NSDLĐ được ban hành trước. Việc NSDLĐ đồng ý hay không đồng ý không ảnh hưởng đến quyết định đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ. Do đó đây phải được xem là trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ chứ không phải thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ⁴². Tác giả đồng tình với quan điểm này, việc NLĐ có nhận trợ cấp hay giữ im lặng không có nghĩa là họ đồng ý với quyết định chấm dứt

⁴² Phạm Thị Thu Phương (2019), Giải quyết tranh chấp về đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo pháp luật Việt Nam từ thực tiễn xét xử của TAND tại thành phố Hồ Chí Minh, *Luận án tiến sĩ luật học*, Học viện Khoa học Xã hội, Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam, tr. 29.

HĐLĐ. Hơn nữa, việc chấm dứt HĐLĐ vẫn cần được đánh giá dựa trên căn cứ pháp lý rõ ràng nhằm bảo vệ quyền lợi của NLĐ, tránh hiểu nhầm trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động trong thực tế.

Thứ hai, hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ dẫn đến kết thúc hợp đồng trước thời hạn hoặc trước khi hoàn thành công việc đã thỏa thuận.

Đây cũng là một đặc điểm quan trọng của đơn phương chấm dứt HĐLĐ, vì nó phá vỡ tính liên tục của QHLĐ. Khi một bên quyết định chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn, toàn bộ quyền và nghĩa vụ mà các bên đã cam kết trong HĐLĐ cũng chấm dứt ngay lập tức. Điều này có nghĩa là cả NLĐ lẫn NSDLĐ đều không còn phải thực hiện những nghĩa vụ theo HĐLĐ nữa, mặc dù công việc chưa hoàn thành hoặc thời hạn HĐLĐ vẫn còn.

Việc chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn cũng phản ánh sự linh hoạt mà pháp luật lao động cho phép đối với mỗi bên trong việc bảo vệ quyền và lợi ích của mình. Tuy nhiên, để tránh những hệ quả tiêu cực, cả NLĐ và NSDLĐ đều cần hiểu rõ và tuân thủ đúng quy định về căn cứ và thủ tục đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Nếu không, việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ sẽ bị coi là trái pháp luật, dẫn đến những hậu quả pháp lý như bồi thường thiệt hại hoặc phải chịu các trách nhiệm pháp lý khác.

Thứ ba, đơn phương chấm dứt HĐLĐ kéo theo nhiều hệ quả pháp lý khác nhau, tùy thuộc vào tính hợp pháp của hành vi này.

Khi hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ hợp pháp, cả NLĐ và NSDLĐ sẽ không còn bất kỳ ràng buộc pháp lý nào đối với nhau sau khi HĐLĐ bị chấm dứt. Điều này mang lại sự giải phóng và cho phép hai bên có thể tự do thực hiện các kế hoạch mới mà không cần lo ngại về những nghĩa vụ trước đó. Ví dụ, nếu NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo đúng quy định, chẳng hạn như báo trước đúng thời gian quy định, họ sẽ không phải tiếp tục thực hiện các nghĩa vụ đối với NSDLĐ và có quyền rời khỏi công việc mà không chịu bất kỳ hình thức phạt hay bồi thường nào. Tương tự, NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ hợp pháp do NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc theo quy định của NSDLĐ cũng sẽ không phải bồi thường hoặc tiếp tục thực hiện các nghĩa vụ đã cam kết với NLĐ.

Ngược lại, nếu hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, tức là các bên không tuân thủ quy định về thời gian báo trước hoặc đúng căn cứ (đối với bên NSDLĐ) thì bên vi phạm phải đối mặt với những trách nhiệm pháp lý nghiêm trọng.

Cụ thể, bên vi phạm có thể bị buộc bồi thường thiệt hại cho bên còn lại hoặc phải thực hiện các biện pháp khắc phục nhằm bảo vệ quyền lợi của bên bị ảnh hưởng. Ví dụ, nếu NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không có lý do chính đáng hoặc không tuân thủ thủ tục báo trước, họ có thể phải bồi thường thiệt hại cho NLĐ, đồng thời phải nhận lại NLĐ theo yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền. Hậu quả này không chỉ bao gồm việc trả lương cho những ngày NLĐ bị ngừng việc mà còn phải đóng BHXH, BHYT, BHTN trong những ngày NLĐ không được làm việc và các quyền lợi khác mà NLĐ bị mất do hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật của NSDLĐ.

Như vậy, hậu quả của việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ tùy thuộc vào tính hợp pháp của hành vi đơn phương. Đơn phương chấm dứt HĐLĐ hợp pháp giúp cả hai bên giải phóng khỏi các nghĩa vụ đã cam kết mà không gặp phải các vấn đề pháp lý. Ngược lại, nếu đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật sẽ dẫn đến các trách nhiệm bồi thường và khắc phục hậu quả, đảm bảo rằng bên bị ảnh hưởng sẽ được bảo vệ quyền lợi một cách công bằng.

Thứ tư, đơn phương chấm dứt HĐLĐ là một sự kiện pháp lý có nguy cơ cao phát sinh tranh chấp giữa các bên.

Đặc điểm này bắt nguồn từ tính chất không đồng thuận của hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi chỉ một bên trong QHLD quyết định chấm dứt HĐLĐ mà không cần sự đồng ý của bên còn lại. Đặc điểm này tạo nên sự bất ổn định trong mối QHLD và dễ dẫn đến việc bên bị thực hiện hành vi đơn phương sẽ cảm thấy thiệt hại hoặc mất quyền lợi, từ đó nảy sinh tranh chấp. Trong nền kinh tế thị trường, khi mà sự phát triển của nền kinh tế và sự hội nhập quốc tế đã mở ra nhiều cơ hội mới cho NLĐ, họ có thể lựa chọn giữa nhiều vị trí công việc với mức lương, thưởng và phúc lợi hấp dẫn hơn; NSDLĐ có quyền tự do lựa chọn lao động phù hợp với nhu cầu sử dụng của mình. Việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong các trường hợp bên kia không mong muốn dễ làm gia tăng nguy cơ một trong hai bên đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, từ đó dẫn đến các tranh chấp lao động phát sinh. Ví dụ, khi NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không tuân thủ đầy đủ quy định pháp luật về thời hạn báo trước, NSDLĐ có thể yêu cầu bồi thường thiệt hại cho những tổn thất kinh tế mà doanh nghiệp phải gánh chịu, dẫn đến tranh chấp lao động. Ngược lại, nếu NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, NLĐ có thể yêu cầu khôi phục vị trí công việc, yêu cầu bồi thường và thanh toán đầy đủ các quyền lợi liên quan. Những tranh

chấp này có thể xảy ra khi NLĐ tìm được cơ hội công việc tốt hơn và muốn nhanh chóng rời khỏi công ty hiện tại mà không tuân thủ các thủ tục báo trước, hoặc khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ một cách không hợp pháp vì lý do không chính đáng. Trong cả hai trường hợp, việc không tuân thủ các quy định pháp luật về căn cứ và thủ tục đơn phương chấm dứt HĐLĐ sẽ dẫn đến tranh chấp lao động, kéo theo đó là những hậu quả pháp lý như việc bồi thường thiệt hại, tái tuyển dụng hoặc phải chịu trách nhiệm pháp lý khác. Sự không ổn định trong môi trường QHLD, kết hợp với các thay đổi trong thị trường việc làm, đã và đang làm gia tăng số lượng các vụ tranh chấp liên quan đến việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

1.1.2. Phân loại đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Đơn phương chấm dứt HĐLĐ được chia thành nhiều loại tùy thuộc vào các căn cứ phân loại khác nhau.

- Căn cứ vào chủ thể thực hiện hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ

Căn cứ vào chủ thể thực hiện hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, có thể chia đơn phương chấm dứt HĐLĐ thành các loại: Đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ và đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ.

Đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ là trường hợp NLĐ, trên cơ sở ý chí đơn phương của mình, chủ động chấm dứt hiệu lực của HĐLĐ mà không cần sự đồng ý của NSDLĐ với điều kiện việc chấm dứt được thực hiện phù hợp với các yêu cầu do pháp luật lao động quy định. Về bản chất, đây là sự thể hiện của quyền tự do việc làm và quyền lựa chọn nghề nghiệp của NLĐ trong nền kinh tế thị trường. Việc pháp luật thừa nhận quyền này nhằm bảo đảm NLĐ không bị ràng buộc một cách cứng nhắc vào QHLD khi điều kiện làm việc không còn phù hợp, quyền và lợi ích hợp pháp không được bảo đảm, hoặc khi QHLD không còn đáp ứng được nhu cầu chính đáng của NLĐ. Tuy nhiên, để bảo đảm sự ổn định của QHLD và hạn chế tác động bất lợi đối với hoạt động sản xuất, kinh doanh, pháp luật thường đặt ra các yêu cầu nhất định về thời hạn báo trước hoặc nghĩa vụ bồi thường trong một số trường hợp, qua đó kiểm soát cách thức thực hiện hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ.

Đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ là trường hợp NSDLĐ dựa trên ý chí đơn phương của mình, quyết định chấm dứt QHLD với NLĐ mà không cần sự đồng thuận của NLĐ, trên cơ sở các căn cứ và theo trình tự, thủ tục do pháp luật quy định. Việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp này gắn liền với quyền

quản trị, tổ chức và điều hành lao động của NSDLĐ, nhằm đáp ứng yêu cầu bảo đảm kỷ luật lao động, hiệu quả sản xuất, kinh doanh hoặc sự thích ứng của doanh nghiệp trước những biến động của thị trường. Tuy nhiên, do vị thế chi phối của NSDLĐ, nguy cơ lạm dụng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ nhằm cắt giảm lao động tùy tiện, trừ dập hoặc chuyển dịch rủi ro sang NLĐ là hiện hữu. Vì vậy, pháp luật thường thiết kế hành vi đơn phương chấm dứt của NSDLĐ theo mô hình “quyền có điều kiện”, trong đó điều kiện về căn cứ, thủ tục và chế tài khi vi phạm được quy định chặt chẽ hơn so với trường hợp NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Cách tiếp cận này nhằm kiểm soát nguy cơ lạm dụng quyền, bảo vệ an toàn việc làm cho NLĐ và duy trì sự ổn định của QHLD.

- Căn cứ vào tính hợp pháp của hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ

Căn cứ vào tính hợp pháp của hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, chia đơn phương chấm dứt HĐLĐ thành các loại: Đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật và đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

Đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật là khi hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ được thực hiện đáp ứng đầy đủ các điều kiện do pháp luật lao động quy định, bao gồm: có căn cứ chấm dứt hợp pháp, tuân thủ đúng thời hạn báo trước (trừ những trường hợp được miễn báo trước). Về bản chất, hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp này được pháp luật thừa nhận như một quyền pháp lý hợp lệ, làm chấm dứt QHLD một cách hợp pháp và phát sinh các hệ quả pháp lý tương ứng theo quy định. Việc thừa nhận đơn phương chấm dứt hợp pháp thể hiện sự tôn trọng của pháp luật đối với quyền tự do việc làm của NLĐ và quyền quản lý lao động hợp pháp của NSDLĐ, đồng thời bảo đảm tính linh hoạt cần thiết của thị trường lao động.

Đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật là khi chủ thể thực hiện hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ nhưng không đáp ứng một hoặc một số điều kiện pháp luật đặt ra, chẳng hạn như không có căn cứ chấm dứt hợp pháp hoặc/và không tuân thủ thời hạn báo trước. Trong trường hợp này, hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ không được pháp luật công nhận như một quyền hợp lệ, mà bị xem là hành vi vi phạm pháp luật lao động, kéo theo trách nhiệm pháp lý nhất định cho chủ thể vi phạm. Việc phân biệt rõ giữa đơn phương chấm dứt HĐLĐ hợp pháp và đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật cho phép pháp luật lao động áp dụng các cơ chế chế tài và khắc phục hậu quả phù hợp, qua đó vừa bảo vệ quyền và lợi ích của bên bị xâm hại, vừa

góp phần răn đe, phòng ngừa các hành vi lạm dụng quyền chấm dứt HĐLĐ.

- Căn cứ vào nội dung chấm dứt HĐLĐ

Căn cứ vào nội dung chấm dứt HĐLĐ, chia đơn phương chấm dứt HĐLĐ thành các loại:

Đơn phương chấm dứt HĐLĐ do bên còn lại vi phạm nghĩa vụ hợp đồng: Đây là trường hợp một bên trong QHLD thực hiện đơn phương chấm dứt HĐLĐ do bên kia không thực hiện hoặc thực hiện không đúng, không đầy đủ các nghĩa vụ cơ bản đã cam kết trong HĐLĐ hoặc theo quy định của pháp luật. Nội dung chấm dứt trong trường hợp này gắn trực tiếp với hành vi vi phạm của bên còn lại, thể hiện rõ tính chất bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bên bị xâm hại. Loại đơn phương chấm dứt HĐLĐ này mang tính chất phản ứng pháp lý, đồng thời phản ánh chức năng chế tài của pháp luật lao động. Tuy nhiên, do đặc thù của QHLD, pháp luật thường đặt ra các điều kiện chặt chẽ nhằm tránh việc lạm dụng việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Đơn phương chấm dứt HĐLĐ xuất phát từ nhu cầu hoặc lợi ích chính đáng của bên chấm dứt: Trong trường hợp này, việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ không xuất phát từ lỗi hoặc vi phạm của bên còn lại, mà do nhu cầu, lợi ích hợp pháp của bên thực hiện quyền, như nhu cầu thay đổi việc làm của NLĐ hoặc nhu cầu tổ chức lại sản xuất, kinh doanh của NSDLĐ. Nội dung chấm dứt ở đây thể hiện tính linh hoạt của QHLD trong nền kinh tế thị trường. Do việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ có thể gây ảnh hưởng đến bên còn lại, nên pháp luật thường yêu cầu bên đơn phương chấm dứt HĐLĐ phải thực hiện nghĩa vụ báo trước hoặc bồi thường nhất định nhằm bảo đảm sự cân bằng lợi ích giữa các bên.

Đơn phương chấm dứt HĐLĐ nhằm bảo vệ các lợi ích nhân thân: Đây là trường hợp việc tiếp tục thực hiện HĐLĐ có thể gây ảnh hưởng trực tiếp đến các lợi ích nhân thân quan trọng của chủ thể, như: sức khỏe, an toàn lao động, danh dự, nhân phẩm hoặc điều kiện sống tối thiểu. Nội dung đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp này gắn với yêu cầu bảo vệ con người trong QHLD, đặc biệt là NLĐ. Đối với loại đơn phương chấm dứt HĐLĐ này, pháp luật lao động thường thừa nhận việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ một cách linh hoạt hơn, đồng thời giảm nhẹ hoặc loại trừ một số nghĩa vụ về báo trước hoặc bồi thường, nhằm bảo đảm ưu tiên bảo vệ các giá trị nhân thân.

Đơn phương chấm dứt HĐLĐ do hoàn cảnh thực hiện HĐLĐ thay đổi: Trong một số trường hợp, việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ xuất phát từ sự thay đổi của

các điều kiện thực hiện hợp đồng, khiến cho QHLD không còn phù hợp với mục đích ban đầu của các bên. Mặc dù sự thay đổi này không hoàn toàn do lỗi của bất kỳ bên nào, pháp luật vẫn cho phép một bên được đơn phương chấm dứt HĐLĐ nhằm thích ứng với hoàn cảnh mới. Nội dung đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp này phản ánh tính thích ứng và linh hoạt của pháp luật lao động trước các biến động kinh tế, xã hội, đồng thời đặt ra yêu cầu phải xác định rõ ranh giới giữa đơn phương chấm dứt HĐLĐ và các trường hợp chấm dứt do sự kiện pháp lý khách quan.

1.1.3. Tác động của đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Đơn phương chấm dứt HĐLĐ là nội dung có ảnh hưởng sâu rộng đến nhiều chủ thể và nhiều bình diện khác nhau của QHLD. Việc đánh giá tác động của chế định này không chỉ dừng lại ở việc chỉ ra các hệ quả tiêu cực mà còn được tiếp cận một cách toàn diện, cân bằng, làm rõ cả những giá trị tích cực mà chế định này mang lại cũng như những rủi ro và thách thức cần được kiểm soát bằng pháp luật.

Tác động của việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ được phân tích theo chủ thể chịu tác động, bao gồm: NLĐ; NSDLĐ; pháp luật, chính sách lao động và thị trường lao động.

Thứ nhất, tác động đối với NLĐ.

Trước hết, hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trước hết mang lại tác động tích cực rõ nét trong việc bảo đảm quyền tự do việc làm và quyền lựa chọn nghề nghiệp của NLĐ. Trong QHLD, NLĐ là chủ thể thực hiện công việc trong điều kiện lệ thuộc pháp lý vào sự quản lý, điều hành của NSDLĐ, do đó, nếu không có quyền rút khỏi QHLD bằng một cơ chế pháp lý rõ ràng, NLĐ có thể rơi vào trạng thái “bị ràng buộc” bởi HĐLĐ, đặc biệt trong các bối cảnh bất cân xứng thông tin, sức ép sinh kế hoặc hạn chế cơ hội việc làm. Ở góc độ này, việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ giúp NLĐ tái xác lập quyền tự quyết đối với việc duy trì hay chấm dứt QHLD khi lợi ích cơ bản không còn được bảo đảm.

Đơn phương chấm dứt HĐLĐ góp phần nâng cao vị thế thương lượng của NLĐ trong QHLD. Khi có “lối thoát” hợp pháp, NLĐ không hoàn toàn bị đặt vào thế phải chấp nhận mọi điều kiện làm việc bất lợi mà có cơ sở để thỏa thuận về điều kiện lao động, tiền lương, thời giờ làm việc hoặc các chế độ bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động. Đồng thời, việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ làm tăng tính cạnh tranh của QHLD và hạn chế xu hướng “độc quyền” của NSDLĐ trong việc áp đặt điều kiện làm việc. Như vậy, đơn phương chấm dứt HĐLĐ không chỉ là quyền chấm dứt QHLD

của NLD, mà còn có chức năng phòng ngừa và điều chỉnh hành vi của NLD thông qua việc yêu cầu NSDLĐ gia tăng chi phí sức lao động, bảo đảm và duy trì điều kiện lao động phù hợp.

Bên cạnh đó, đơn phương chấm dứt HĐLĐ giúp NLD thích ứng với tính linh hoạt và biến động của thị trường lao động trong bối cảnh cơ cấu ngành nghề thay đổi nhanh, mô hình việc làm đa dạng và yêu cầu kỹ năng liên tục cập nhật. Từ góc độ kinh tế - xã hội, thị trường lao động vận hành hiệu quả khi lao động có thể dịch chuyển đến nơi có năng suất và điều kiện phù hợp hơn. Việc pháp luật thừa nhận đơn phương chấm dứt HĐLĐ đã góp phần tạo ra sự cân bằng giữa quyền dịch chuyển của NLD và nhu cầu ổn định nhân sự của doanh nghiệp. Do đó, xét về dài hạn, nội dung này góp phần gia tăng cơ hội việc làm tốt hơn, cải thiện thu nhập và điều kiện làm việc của NLD thông qua quá trình “tái phân bổ” lao động trên thị trường.

Tuy nhiên, tác động của đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với NLD không chỉ mang chiều hướng tích cực mà còn có tác động tiêu cực. Cụ thể:

Về mặt tài chính, khi bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ, NLD có nguy cơ gián đoạn thu nhập và bảo đảm an sinh xã hội, đặc biệt đối với nhóm lao động có kỹ năng thấp, việc làm bấp bênh hoặc phụ thuộc cao vào tiền lương. Sự gián đoạn này có thể dẫn đến suy giảm mức sống, phát sinh chi phí tìm việc, đào tạo lại và ảnh hưởng đến ổn định đời sống gia đình. Trong trường hợp NLD đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật (ví dụ, không tuân thủ thời hạn báo trước), NLD còn có thể phải gánh chịu hệ quả pháp lý bất lợi, làm gia tăng chi phí của quyết định đơn phương chấm dứt HĐLĐ và làm suy giảm năng lực tự bảo vệ quyền lợi của chính họ.

Về tâm lý, việc bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ có thể gây ra những tác động tâm lý thường trải qua căng thẳng, lo lắng và trầm cảm có thể xuất hiện, dẫn đến các rối loạn tâm lý do mất việc, lo sợ tương lai và gánh nặng tài chính⁴³. Những tác động tâm lý này không chỉ ảnh hưởng đến sức khỏe tinh thần của NLD mà còn có thể làm giảm khả năng tái hòa nhập thị trường lao động, khiến quá trình tìm kiếm việc làm mới của họ trở nên khó khăn hơn. Ngoài ra, việc mất việc làm có thể dẫn đến nhiều tổn thất liên tiếp, chẳng hạn như mất an ninh tài chính, các mối quan hệ xã hội và khả

⁴³ Harmen, H., Syahreza, DS, Hutagalung, GRS, Sahfitri, S., Wulandari, A., Siregar, AMZ, & Limbong, NGC (2024), Phân tích tác động của việc chấm dứt việc làm đối với tài chính của nhân viên, *Tạp chí quốc tế về giáo dục, nghiên cứu xã hội và quản lý (IJESSM)*, 4 (2), tr. 536-544.

năng tiếp cận các nguồn hỗ trợ tiềm năng khác liên quan đến việc làm⁴⁴.

Về quyền và lợi ích, khi bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ, NLĐ phải đối mặt với những mất mát lớn về quyền lợi và phúc lợi mà họ được hưởng trong suốt quá trình làm việc. Các quyền lợi như BHXH, BHTN, BHYT và các phúc lợi khác như thưởng hiệu suất, trợ cấp nghỉ phép, trợ cấp thai sản, hoặc hỗ trợ về BHTN có thể bị mất hoàn toàn. Việc bị mất các quyền lợi này đồng nghĩa với việc NLĐ mất đi sự bảo đảm tài chính và y tế trong tương lai gần, điều này có thể tạo ra gánh nặng lớn về tài chính và lo lắng về sức khỏe.

Thứ hai, tác động đối với NSDLĐ.

Đối với NSDLĐ, việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ trước hết tạo ra một công cụ pháp lý quan trọng để thực hiện quyền quản trị lao động trong doanh nghiệp. Trong nền kinh tế thị trường, hoạt động sản xuất, kinh doanh luôn chịu sự tác động của nhiều yếu tố biến động như nhu cầu thị trường, công nghệ, cơ cấu sản phẩm và cạnh tranh. Việc quy định đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong những điều kiện nhất định cho phép NSDLĐ chủ động điều chỉnh nhân sự, loại bỏ những QHLD không còn phù hợp, từ đó nâng cao hiệu quả sử dụng lao động và khả năng thích ứng của doanh nghiệp. Ở góc độ này, đơn phương chấm dứt HĐLĐ không chỉ là biện pháp xử lý cá biệt, mà còn là thành tố cấu thành của cơ chế quản trị nguồn nhân lực hiện đại.

Việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ góp phần bảo đảm kỷ luật lao động và trật tự nội bộ doanh nghiệp. Khi được thiết kế và thực thi đúng pháp luật, đơn phương chấm dứt HĐLĐ tạo ra cơ sở pháp lý để NSDLĐ xử lý những trường hợp NLĐ vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ, không đáp ứng yêu cầu công việc hoặc làm suy giảm hiệu quả hoạt động của đơn vị. Sự tồn tại của khả năng chấm dứt hợp đồng một cách hợp pháp cũng có tác dụng phòng ngừa vi phạm, góp phần hình thành ý thức tuân thủ kỷ luật và trách nhiệm nghề nghiệp trong tập thể lao động.

Bên cạnh những tác động tích cực, đơn phương chấm dứt HĐLĐ cũng có những tác động tiêu cực đáng kể đối với NSDLĐ. Việc thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ không đúng căn cứ, không tuân thủ thủ tục hoặc không bảo đảm nghĩa vụ pháp lý kèm theo có thể dẫn đến việc hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ bị xác định là trái pháp luật, dẫn đến NSDLĐ phải chịu trách nhiệm bồi thường, khôi phục

⁴⁴ Papa, A., & Maitoza, R. (2013), The role of loss in the experience of grief: The case of job loss, *Journal of Loss and Trauma*, 18(2), p. 152-169.

QHLĐ hoặc các chế tài khác. Những rủi ro này không chỉ làm gia tăng chi phí cho doanh nghiệp, mà còn ảnh hưởng đến uy tín, hình ảnh và môi trường lao động nội bộ. Do đó, đối với NSDLĐ, đơn phương chấm dứt HĐLĐ vừa là quyền, vừa là nguồn phát sinh trách nhiệm pháp lý, đòi hỏi sự thận trọng và tuân thủ nghiêm ngặt pháp luật.

Ngoài ra, đơn phương chấm dứt HĐLĐ ảnh hưởng trực tiếp đến chiến lược sử dụng và phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp. Ở mặt tích cực, khả năng chấm dứt QHLĐ khi cần thiết giúp doanh nghiệp linh hoạt hơn trong việc tái cơ cấu nhân sự, thích ứng với thay đổi công nghệ và mô hình kinh doanh. Ở mặt tiêu cực, nếu đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ xảy ra thường xuyên hoặc thiếu nhất quán, doanh nghiệp có thể đối mặt với tình trạng mất ổn định nhân sự, giảm mức độ gắn kết của NLĐ và gia tăng chi phí tuyển dụng, đào tạo lại. Điều này cho thấy việc sử dụng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ cần được đặt trong chiến lược nhân sự dài hạn, thay vì chỉ được xem như giải pháp tình thế.

Từ góc độ QHLĐ, cách thức NSDLĐ thực hiện đơn phương chấm dứt HĐLĐ còn tác động đến niềm tin và sự hợp tác của NLĐ. Một cơ chế chấm dứt HĐLĐ minh bạch, công bằng và tuân thủ pháp luật có thể củng cố niềm tin của NLĐ vào môi trường làm việc, qua đó nâng cao tinh thần hợp tác và hiệu quả lao động. Ngược lại, việc lạm dụng hoặc áp dụng tùy tiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ có thể làm suy giảm niềm tin, gia tăng tranh chấp lao động và gây bất ổn QHLĐ. Do đó, tác động của nội dung này đối với NSDLĐ không chỉ được đo lường bằng hiệu quả quản trị ngắn hạn, mà còn cần được đánh giá trong mối liên hệ với sự bền vững của QHLĐ và văn hóa doanh nghiệp.

Thứ ba, tác động đối với sự phát triển kinh tế xã hội và thị trường lao động.

Xét về phương diện vĩ mô, việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ có tác động trực tiếp đến vai trò quản lý của Nhà nước, sự phát triển của pháp luật lao động cũng như trật tự vận hành của thị trường lao động. Khác với tác động đối với NLĐ và NSDLĐ đã phân tích ở trên, những tác động này mang tính hệ thống, phản ánh mối quan hệ giữa quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ với mục tiêu ổn định xã hội, phát triển kinh tế và bảo đảm an sinh xã hội.

Trước hết, đối với Nhà nước, việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ là một trong những công cụ pháp lý gián tiếp để điều tiết thị trường lao động. Thông qua việc quy định các căn cứ, thủ tục và quyền lợi, nghĩa vụ các bên khi đơn phương chấm dứt

HĐLĐ, Nhà nước có thể định hướng cách thức dịch chuyển lao động, mức độ ổn định của việc làm và trật tự QHLĐ. Khi pháp luật quy định cơ chế đơn phương chấm dứt HĐLĐ một cách rõ ràng, hợp lý và có khả năng dự đoán, Nhà nước có điều kiện kiểm soát tốt hơn các biến động về việc làm, hạn chế tình trạng chấm dứt QHLĐ tùy tiện, qua đó góp phần duy trì ổn định xã hội. Ngược lại, nếu quy định pháp luật thiếu chặt chẽ hoặc khó áp dụng, Nhà nước sẽ gặp khó khăn trong việc quản lý thị trường lao động và bảo đảm các mục tiêu về an sinh xã hội.

Đối với pháp luật lao động, đơn phương chấm dứt HĐLĐ là nội dung phản ánh rõ yêu cầu cân bằng giữa tính ổn định của QHLĐ và tính linh hoạt của thị trường lao động. Thực tiễn thực hiện, áp dụng các quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ thường phát sinh nhiều tranh chấp, qua đó bộc lộ những điểm chưa rõ ràng, chưa thống nhất hoặc chưa phù hợp của pháp luật. Những vướng mắc này tạo áp lực khách quan buộc pháp luật lao động phải được rà soát, sửa đổi và hoàn thiện các quy định về căn cứ chấm dứt, thủ tục và hậu quả pháp lý. Do đó, đơn phương chấm dứt HĐLĐ vừa là đối tượng điều chỉnh của pháp luật, vừa là yếu tố thúc đẩy quá trình hoàn thiện pháp luật lao động trong thực tiễn.

Bên cạnh đó, nội dung đơn phương chấm dứt HĐLĐ còn có mối liên hệ chặt chẽ với chính sách lao động và chính sách an sinh xã hội của Nhà nước. Việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ, dù đúng pháp luật hay trái pháp luật đều có thể dẫn đến gián đoạn việc làm và thu nhập, từ đó tác động đến nhu cầu hưởng các chế độ BHXH, BHTN, hỗ trợ việc làm và đào tạo lại. Vì vậy, cách thức pháp luật điều chỉnh nội dung đơn phương chấm dứt HĐLĐ có ảnh hưởng trực tiếp đến việc xây dựng các chính sách hỗ trợ NLĐ trong giai đoạn chuyển tiếp việc làm. Một cơ chế chấm dứt HĐLĐ rõ ràng, hợp lý sẽ giúp các chính sách này được triển khai hiệu quả và đúng đối tượng, trong khi những quy định thiếu rõ ràng có thể làm gia tăng gánh nặng cho hệ thống an sinh xã hội.

Đối với trật tự thị trường lao động, đơn phương chấm dứt HĐLĐ có tác động trực tiếp đến mức độ ổn định và tính linh hoạt của thị trường. Khi được điều chỉnh phù hợp, nội dung này tạo điều kiện cho sự dịch chuyển lao động cần thiết giữa các ngành, lĩnh vực và khu vực kinh tế, góp phần nâng cao hiệu quả phân bổ nguồn nhân lực. Đồng thời, việc kiểm soát hợp lý hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ giúp hạn chế các cú sốc đột ngột đối với thị trường lao động, giảm thiểu tranh chấp và bảo đảm trật tự trong QHLĐ. Ngược lại, nếu thiếu cơ chế kiểm soát hiệu quả, việc đơn phương

chấm dứt HĐLĐ có thể diễn ra ồ ạt, gây mất ổn định việc làm và làm gia tăng xung đột lao động, ảnh hưởng tiêu cực đến trật tự thị trường lao động.

1.2. Những vấn đề lý luận pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

1.2.1. Khái niệm pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Pháp luật được hiểu là những quy tắc xử sự mang tính bắt buộc chung do Nhà nước ban hành hoặc thừa nhận và đảm bảo thực hiện, thể hiện ý chí của giai cấp thống trị và là nhân tố điều chỉnh các quan hệ xã hội phát triển phù hợp với lợi ích của giai cấp mình. Trong xã hội hiện đại, pháp luật được hiểu là tập hợp các quy tắc điều chỉnh hành vi của con người được áp dụng cho tất cả các thành viên trong cộng đồng xã hội và được thực thi bởi cơ quan chính quyền thông qua việc áp dụng chế tài cho các chủ thể vi phạm.

Đơn phương chấm dứt HĐLĐ là việc một bên trong QHLD thực hiện việc chấm dứt (không cần phải có sự đồng ý của bên kia). Để bảo đảm quyền lợi các bên NLĐ, NSDLĐ trong quan hệ lao động và tránh việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ của bên này ảnh hưởng đến bên kia và nhằm duy trì QHLD ổn định, Nhà nước đặt ra hệ thống các quy phạm pháp luật quy định về căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ, thủ tục đơn phương, quyền, nghĩa vụ của mỗi bên. Các bên QHLD khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ phải tuân thủ. Trường hợp các bên vi phạm các quy định của pháp luật về vấn đề này thì việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ đó bị coi là trái pháp luật và phải gánh chịu các hậu quả pháp lý nhất định.

Trên thế giới, pháp luật quốc tế và các quốc gia, trên cơ sở nguyên tắc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các bên QHLD, đặc biệt là bên yếu thế NLĐ, đều đặt ra các quy định về căn cứ, thủ tục, quyền và nghĩa vụ các bên khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Theo ILO trong Công ước số 29 năm 1930 về lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc⁴⁵ và Công ước số 105 năm 1975 về xoá bỏ lao động cưỡng bức⁴⁶, để tránh trường hợp NLĐ phải làm việc cho NSDLĐ suốt đời và biến NLĐ thành “nô lệ trá hình”, đã dần mở rộng quyền được đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ. Riêng NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ thì phải có lý do/căn cứ nhất định. Theo quy định trong Công ước số 158 năm 1982 về chấm dứt việc làm, NSDLĐ bắt buộc phải có lý do/căn cứ chính đáng dựa trên năng lực, hành vi của NLĐ hoặc yêu cầu hoạt

⁴⁵ ILO, Công ước số 29 năm 1930 về lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc.

⁴⁶ ILO, Công ước số 105 năm 1975 về xoá bỏ lao động cưỡng bức.

động của doanh nghiệp⁴⁷. Khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, các bên phải thực hiện các nghĩa vụ với nhau và thông thường bên NSDLĐ có trách nhiệm bảo đảm đầy đủ các quyền lợi cho NLĐ như trợ cấp một khoản tiền, trả đủ lương cho thời gian NLĐ đã làm việc,...

Từ quy định của ILO, các quốc gia thành viên, tùy vào điều kiện kinh tế - xã hội và quan điểm về QHLD mà đưa ra quy định khác nhau⁴⁸. Tuy nhiên, điểm chung là hầu hết các quốc gia đều quy định phù hợp với tiêu chuẩn của ILO trong các công ước trên trong BLLĐ, Luật Tiêu chuẩn lao động, Luật Hợp đồng lao động⁴⁹,... Theo đó, cho phép các bên NLĐ, NSDLĐ có thể từ ý chí của mình có quyền chấm dứt HĐLĐ khi HĐLĐ đó vẫn còn thời hạn. Việc bên kia đồng ý hay không đồng ý không ảnh hưởng đến quyết định chấm dứt HĐLĐ của bên này. Điều đó cho thấy, các quốc gia đều bảo đảm sự cân bằng về quyền của NLĐ và NSDLĐ khi tham gia và chấm dứt QHLD, đồng thời khẳng định vai trò của quy phạm pháp luật trong việc duy trì trật tự và ổn định trong QHLD. Để bảo vệ lợi ích của nhà nước, lợi ích của xã hội, pháp luật các quốc gia đều quy định NLĐ, NSDLĐ chỉ được đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong những trường hợp nhất định, phải tuân theo các thủ tục như báo cho bên kia biết trước, tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện NLĐ, đồng thời phải thanh toán đầy đủ quyền lợi cho nhau khi không còn duy trì QHLD nữa. Điều đó thể hiện tính chất toàn diện của pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ và sự cần thiết của việc tuân thủ pháp luật để đảm bảo quyền lợi và nghĩa vụ của cả NLĐ và NSDLĐ, giúp hạn chế xung đột và tranh chấp lao động xảy ra.

Từ phân tích trên, đồng thời nhằm mở rộng, nhấn mạnh hơn đến tính hệ thống và vai trò của pháp luật đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong việc đảm bảo cả quyền lợi và nghĩa vụ của các bên, không chỉ dừng lại ở các quy phạm mà còn phản ánh thực tiễn thực hiện, áp dụng, tác giả cho rằng: Pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ là hệ thống các quy phạm pháp luật do cơ quan nhà nước ban hành, quy định về các căn cứ, thủ tục cần tuân thủ, quyền lợi và nghĩa vụ các bên trong QHLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

⁴⁷ ILO, Công ước số 158 năm 1982 về chấm dứt việc làm.

⁴⁸ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, *Tài liệu tham khảo pháp luật lao động nước ngoài*, Nxb Lao động - Xã hội, 2010, tr. 48-58.

⁴⁹ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, *Tài liệu tham khảo pháp luật lao động nước ngoài*, Nxb Lao động - Xã hội, 2010, tr. 50-55.

Có thể thấy pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ có tính hệ thống và minh bạch. Trước tiên, khái niệm đã nhấn mạnh vai trò của các quy định pháp lý trong việc làm rõ các căn cứ, thủ tục cần tuân thủ khi một bên quyết định chấm dứt HĐLĐ. Điều này giúp đảm bảo tính hợp pháp, công bằng, cân bằng về quyền lợi giữa các bên trong QHLD. Đồng thời, việc quy định quyền lợi và nghĩa vụ các bên khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ cũng tạo cơ chế bảo vệ quyền lợi của cả NLĐ và NSDLĐ, nhằm giảm thiểu xung đột và tranh chấp.

1.2.2. Nguyên tắc cơ bản của pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Nguyên tắc cơ bản của pháp luật là những tư tưởng chỉ đạo, định hướng cơ bản và mang tính nền tảng, chi phối việc xây dựng, thực hiện và áp dụng các quy phạm pháp luật trong một lĩnh vực cụ thể. Theo đó, nguyên tắc cơ bản của pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ là những tư tưởng chỉ đạo, định hướng cơ bản và mang tính nền tảng, chi phối việc xây dựng, thực hiện và áp dụng các quy phạm pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ nhằm bảo đảm sự thống nhất, công bằng và công lý trong chế định đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Xuất phát từ bản chất của quan hệ HĐLĐ, tiêu chuẩn lao động của ILO về chấm dứt HĐLĐ, cấm cưỡng bức lao động, bảo đảm quyền tự do việc làm, bảo đảm thu nhập của NLĐ và ổn định lực lượng lao động trong đơn vị, bảo đảm quyền lao động, quyền tự do kinh doanh, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế,... pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ tuân thủ các nguyên tắc cơ bản sau đây.

- Nguyên tắc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các bên trong QHLD.

Nguyên tắc này bảo đảm rằng việc thực hiện quyền và nghĩa vụ của mỗi bên đều tuân theo khuôn khổ pháp luật, không xâm hại đến quyền, lợi ích hợp pháp của bên còn lại. Nguyên tắc này bắt nguồn từ bản chất song phương của QHLD, trong đó quyền của bên này luôn gắn liền và bị giới hạn bởi nghĩa vụ của bên kia. Pháp luật vì thế đóng vai trò điều hòa lợi ích, bảo đảm vừa duy trì trật tự, kỷ luật lao động, vừa bảo vệ việc làm và an sinh của NLĐ.

Trong đơn phương chấm dứt HĐLĐ, nguyên tắc này yêu cầu các quy định phải đảm bảo tính hợp pháp, hợp lý và công bằng. NSDLĐ có quyền quản lý, điều hành và chấm dứt QHLD khi có căn cứ chính đáng, đồng thời phải tôn trọng quyền được

làm việc, được đối xử công bằng và được bảo vệ của NLĐ. Ngược lại, NLĐ khi thực hiện đơn phương chấm dứt HĐLĐ, cũng phải tuân thủ quy định về thời hạn báo trước và bảo đảm không gây thiệt hại cho NSDLĐ. Như tác giả Eldakak, A trong bài viết “*The Power of the Employer to Terminate Employment Contracts: A Comparative Study between the UAE and Egypt*” (Quyền hạn của NSDLĐ trong việc chấm dứt HĐLĐ: Nghiên cứu so sánh giữa UAE và Ai Cập) đã nhận định: pháp luật lao động phải điều chỉnh quyền của NSDLĐ trong việc chấm dứt HĐLĐ nhằm bảo đảm sự cân bằng giữa quyền của NSDLĐ và NLĐ; đồng thời, nhà làm luật cần hạn chế các hệ quả tiêu cực của việc mất việc làm mà không gây bất lợi cho NSDLĐ⁵⁰. Như vậy, nguyên tắc bảo vệ quyền lợi của các bên trong QHLD không chỉ là yêu cầu cơ bản của pháp luật lao động mà còn là nền tảng để duy trì QHLD hài hòa, ổn định và bền vững trong nền kinh tế thị trường hiện nay.

- Nguyên tắc bảo đảm tính khách quan và chính đáng khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Nguyên tắc này được đặt ra đối với cả NLĐ và NSDLĐ nhằm bảo đảm quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ được thực hiện đúng khuôn khổ pháp luật, có thể dự đoán được và hạn chế phát sinh tranh chấp. Về bản chất, đây là nguyên tắc thể hiện yêu cầu kiểm soát pháp lý đối với hành vi có khả năng tác động trực tiếp đến quyền, lợi ích và sự ổn định đời sống của các chủ thể trong QHLD. Việc thiết lập nguyên tắc này gắn với yêu cầu bảo đảm quyền cơ bản của NLĐ, đảm bảo rằng mọi người có quyền được sống đàng hoàng và được đối xử công bằng thông qua một môi QHLD mang tính xây dựng và cân xứng. Trong điều kiện việc làm thường là nguồn thu nhập chính của NLĐ và gia đình, do đó cần phải có sự bảo vệ pháp luật⁵¹. Nguyên tắc này đòi hỏi các quy định pháp luật cần kiểm soát hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ thông qua các phương diện cơ bản, gồm: căn cứ chấm dứt, trình tự thủ tục và quyền lợi, nghĩa vụ các bên khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Về căn cứ chấm dứt HĐLĐ, pháp luật cần xác định rõ các trường hợp mà mỗi chủ thể được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ nhằm phân biệt hành vi đơn

⁵⁰ Eldakak, A (2023), *The Power of the Employer to Terminate Employment Contracts: A Comparative Study between the UAE and Egypt*, *Arab Law Quarterly*, 37(5), p. 2.

⁵¹ Hude, Zarja (2022). *Unilateral Termination of Employment of Pensionable Workers Held Unconstitutional: Between Equal Treatment, the Principle of Legality and Pure Formalism*, *Zbornik Znanstvenih Razprav*, p. 82, 387.

phương chấm dứt đúng pháp luật với hành vi trái pháp luật, đồng thời tạo cơ sở để cơ quan có thẩm quyền đánh giá tính hợp lý của quyết định đơn phương chấm dứt trong trường hợp phát sinh tranh chấp. Công ước số 158 của ILO quy định rằng việc chấm dứt HĐLĐ không được thực hiện nếu không có lý do hợp lệ (valid reason) liên quan đến năng lực, hành vi của NLĐ hoặc nhu cầu hoạt động của doanh nghiệp⁵², hay Hiến chương Xã hội châu Âu (European Social Charter - ESC) cũng khẳng định quyền của mọi NLĐ không bị chấm dứt việc làm nếu không có lý do hợp lệ gắn với năng lực, hành vi hoặc yêu cầu vận hành của tổ chức⁵³. Những quy định này đã trở thành chuẩn mực pháp lý quốc tế định hướng cho việc xây dựng và hoàn thiện pháp luật lao động quốc gia theo hướng bảo đảm cân bằng giữa quyền quản lý của NSDLĐ và quyền được bảo vệ việc làm của NLĐ. Căn cứ chấm dứt là điều kiện cần, song không phải điều kiện duy nhất để xác lập tính hợp pháp của hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Về thủ tục thực hiện, pháp luật thiết lập các yêu cầu về hình thức thông báo, thời hạn báo trước và các bước thủ tục cần thiết tương ứng với từng loại HĐLĐ và NLĐ, NSDLĐ thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Yêu cầu về thủ tục có ý nghĩa quan trọng trong việc bảo đảm tính minh bạch và khả năng dự liệu của QHLD: thông báo đúng hình thức và đúng thời hạn giúp bên còn lại có thời gian chuẩn bị phương án thay thế, hạn chế tổn thất và giảm thiểu xung đột. Đồng thời, việc tuân thủ thủ tục cũng là căn cứ quan trọng để xác định trách nhiệm pháp lý khi hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ bị cho là trái pháp luật.

Pháp luật các quốc gia đều quy định rõ về quyền và nghĩa vụ của các bên tương ứng với từng trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật hoặc trái pháp luật. Việc minh định hệ quả pháp lý như vậy vừa bảo đảm nguyên tắc “quyền đi đôi với trách nhiệm”, đồng thời tạo cơ chế khắc phục và chế tài phù hợp khi có hành vi vi phạm. Nếu hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ đáp ứng đầy đủ điều kiện pháp luật, các bên cần được bảo đảm thực hiện các quyền và nghĩa vụ thanh toán, giải quyết chế độ một cách kịp thời và minh bạch. Ngược lại, nếu hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, phải có cơ chế xử lý tương xứng nhằm bảo vệ bên bị xâm hại và duy trì tính nghiêm minh của pháp luật.

- Nguyên tắc bảo vệ NLĐ, bên yếu thế của QHLD.

⁵² Điều 4 Công ước số 158 năm 1982 của ILO về chấm dứt việc làm.

⁵³ Điều 24 Hiến chương xã hội Châu Âu năm 1961, sửa đổi năm 1996.

Nguyên tắc này được xem là tư tưởng chủ đạo và nền tảng của pháp luật lao động, xuất phát từ đặc trưng NLĐ là bên thường chịu thiệt thòi trong QHLD, phụ thuộc vào NSDLĐ cả về kinh tế và về tổ chức. NSDLĐ nắm giữ quyền quyết định trong tuyển dụng, phân công, kỷ luật lao động và chấm dứt việc sử dụng lao động, trong khi NLĐ chủ yếu phụ thuộc vào thu nhập từ công việc để duy trì cuộc sống. Sự bất tương xứng về năng lực thương lượng và nguồn lực này dẫn đến nguy cơ NLĐ bị tổn thương hoặc bị đối xử bất công trong môi trường làm việc. Do đó, pháp luật lao động được xây dựng trên cơ sở bảo vệ NLĐ, với mục tiêu thiết lập sự cân bằng giữa các bên trong QHLD, bảo đảm công bằng xã hội và ổn định quan hệ việc làm trong nền kinh tế thị trường. Bên cạnh đó, nguyên tắc này dựa trên việc bảo đảm quyền làm việc (right to work) và an ninh việc làm, vốn được coi là khía cạnh thiết yếu của quyền con người⁵⁴.

Nguyên tắc này thể hiện ở việc NSDLĐ chỉ được đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi có lý do/căn cứ hợp pháp, hợp lý và được chứng minh rõ ràng, đồng thời phải tuân thủ đúng thủ tục pháp luật quy định. Mọi hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ tùy tiện, thiếu căn cứ đều bị coi là vi phạm pháp luật và phải chịu trách nhiệm bồi thường, khôi phục quyền lợi cho NLĐ. Nguyên tắc này được khẳng định trong Công ước số 158 của ILO về chấm dứt việc làm. Theo đó, Công ước số 158 quy định rằng việc chấm dứt HĐLĐ từ ý chí của một bên NSDLĐ chỉ được thực hiện khi có lý do chính đáng liên quan đến năng lực, hành vi của NLĐ hoặc yêu cầu hoạt động của doanh nghiệp⁵⁵. Công ước còn quy định rõ một số tình huống không được coi là lý do chính đáng để đơn phương chấm dứt HĐLĐ, ví dụ NLĐ vắng mặt tạm thời khỏi công việc vì lý do bệnh tật (Điều 6). Có thể coi đây là nguyên tắc nền tảng điều chỉnh pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ, nhằm cân bằng giữa quyền quản lý lao động của NSDLĐ và quyền được bảo đảm việc làm của NLĐ.

- Nguyên tắc bảo đảm sự ổn định của thị trường lao động.

Nguyên tắc này phản ánh mục tiêu quan trọng của pháp luật lao động trong việc duy trì sự cân bằng, bền vững và trật tự trong quan hệ việc làm, hạn chế các tác động tiêu cực từ tình trạng thất nghiệp, biến động việc làm hoặc sa thải hàng loạt. Nguyên tắc này xuất phát từ mục tiêu tăng cường các biện pháp bảo vệ NLĐ, trong khi tính linh hoạt của thị trường lao động lại có xu hướng làm giảm mức độ bảo vệ này dựa

⁵⁴ Đoàn Xuân Trường (2022), “Pháp luật về an ninh việc làm tại Việt Nam - Lý luận và thực tiễn”, *Luận án tiến sĩ luật học*, Trường Đại học Luật Hà Nội, tr. 11, 47.

⁵⁵ Điều 4 Công ước số 158 năm 1982 của ILO về chấm dứt việc làm.

trên những lập luận khác nhau về hiệu quả kinh tế và quản trị nhân lực. Việc xem xét mối quan hệ giữa bảo đảm việc làm và tính linh hoạt của thị trường lao động, cùng với nhu cầu xây dựng các chính sách phù hợp, giúp lý giải cách thức mà các quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ đã thay đổi và phát triển khác nhau giữa các quốc gia và qua từng giai đoạn⁵⁶.

Nguyên tắc này yêu cầu pháp luật phải điều tiết hợp lý quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ nhằm ngăn ngừa việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ tùy tiện, đồng thời thiết lập các cơ chế bảo đảm việc làm và hỗ trợ chuyển đổi việc làm cho NLĐ khi chấm dứt QHLD. Các quy định về thời hạn báo trước, trách nhiệm hỗ trợ, trợ cấp thôi việc, BHTN và chính sách đào tạo lại chính là những công cụ pháp lý cụ thể hóa nguyên tắc này, góp phần bảo đảm tính liên tục và ổn định của thị trường lao động.

1.2.3. Nội dung pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Trong hệ thống pháp luật lao động, các quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ được thiết kế theo một cấu trúc pháp lý tương đối hoàn chỉnh nhằm xác định điều kiện, cách thức thực hiện đơn phương chấm dứt HĐLĐ và hậu quả pháp lý về quyền lợi, nghĩa vụ phát sinh khi một bên trong QHLD chủ động chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn.

Về cấu trúc, pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ bao gồm các nội dung: căn cứ cho phép NLĐ và NSDLĐ thực hiện đơn phương chấm dứt HĐLĐ (bao gồm các trường hợp hạn chế hoặc không được thực hiện đơn phương chấm dứt HĐLĐ); thủ tục khi thực hiện đơn phương chấm dứt HĐLĐ; quyền lợi và nghĩa vụ phát sinh trong trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật hoặc trái pháp luật. Việc phân tích các nội dung này nhằm đánh giá tính hợp lý, tính thống nhất và hiệu quả của các quy định được pháp luật điều chỉnh nhằm đạt được mục đích pháp luật đặt ra.

Trên cơ sở đó, pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ bao gồm các nội dung như sau.

1.2.3.1. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động

- Căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ

⁵⁶ Ismail, O. A (2019), The effect of traditional and modern policies on termination of employment contract, *Lex ET Scientia International Journal*, 26 (2), p. 35.

Căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ được hiểu là cơ sở do pháp luật quy định, theo đó NLĐ phải bảo đảm đầy đủ để đưa ra quyết định đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Hiện nay, theo quy định của pháp luật các quốc gia, có 2 quan điểm khác nhau về căn cứ để đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ.

Quan điểm thứ nhất cho rằng, NLĐ khi đơn phương chấm dứt phải có căn cứ theo quy định của pháp luật, nghĩa là nếu không đúng căn cứ, hay nói cách khác nếu không có "*lý do chính đáng*" (just cause/valid cause), NLĐ không thể đơn phương chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn. Nếu NLĐ vi phạm thì việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ đó bị coi là trái pháp luật. Ví dụ: Tại Thổ Nhĩ Kỳ, NLĐ phải dựa vào các lý do chính đáng được luật định (như bị đối xử ngược đãi, lý do sức khỏe hoặc không được trả lương) thì mới được đơn phương chấm dứt HĐLĐ⁵⁷. Hoặc các quốc gia Mỹ Latinh (như Brazil, Colombia, Ecuador), pháp luật lao động tại các quốc gia khu vực này quy định cả NLĐ và NSDLĐ nếu đơn phương chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn đều phải dựa trên các lý do được pháp luật quy định cụ thể⁵⁸. Mục đích của các quy định theo quan điểm này là để bảo đảm sự công bằng của cả NLĐ và NSDLĐ trong QHLD. Vì trong nhiều trường hợp nếu NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ sẽ làm ảnh hưởng đến sự ổn định của lực lượng lao động từ đó làm ảnh hưởng đến tiến độ sản xuất, kinh doanh của đơn vị.

Quan điểm thứ hai cho rằng, NLĐ khi đơn phương chấm dứt không cần có căn cứ/lý do, nghĩa là NLĐ có thể đơn phương chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn bất kỳ lúc nào, vì bất kỳ lý do gì mà không bị coi là trái pháp luật. Mục đích đặt ra của quan điểm này nhằm bảo đảm tốt hơn quyền tự do việc làm của NLĐ đồng thời tránh tình trạng về lao động cưỡng bức - "*trái với ý chí, mong muốn tự nguyện của NLĐ*"⁵⁹. Điều đó thể hiện sự phù hợp với ILO trong Công ước số 29 năm 1930 về lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc, Công ước số 105 năm 1975 về xoá bỏ lao động cưỡng

⁵⁷ Điều 24 BLLĐ Thổ Nhĩ Kỳ năm 2003.

⁵⁸ <https://www.deloitte.com/nl/en/services/legal/analysis/international-employment-law-guide.html>, truy cập ngày 12/3/2026.

⁵⁹ Nguyễn Hữu Chí, Nguyễn Văn Bình (Đồng chủ biên, 2022), *Bình luận khoa học BLLĐ năm 2019 (Tái bản lần thứ nhất, có sửa đổi, bổ sung)*, Nxb Tư pháp, Hà Nội, tr. 118.

bức⁶⁰. Các quốc gia theo quan điểm này là: Nhật Bản, Philippines, Trung Quốc, Liên Bang Nga,... Ví dụ: Nhật Bản trong Luật lao động năm 2023 cho phép “*NLĐ có thể chấm dứt công việc của mình tại công ty vì bất kỳ lý do gì*”. Hoặc Philippines, trong BLLĐ năm 1974, sửa đổi năm 1989 quy định: “*NLĐ có thể chấm dứt mối quan hệ chủ - thợ mà không cần lý do xác đáng*”.

Theo xu hướng chung của các quốc gia trên thế giới hiện nay, để bảo đảm phù hợp với tiêu chuẩn của ILO cũng như bảo vệ việc làm, thu nhập cho bên NLĐ, pháp luật các quốc gia đều quy định mở rộng quyền được đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ theo quan điểm thứ hai nêu trên. Pháp luật Việt Nam trước đây trong BLLĐ năm 1994, năm 2012 theo quan điểm thứ nhất (đối với HĐLĐ xác định thời hạn thì phải có lý do), song hiện nay, BLLĐ năm 2019 theo quan điểm này nhằm mở rộng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ và phù hợp với quy định của ILO.

- *Thủ tục khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ*

Thủ tục đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ là quá trình NLĐ, trên cơ sở pháp luật quy định, tiến hành chấm dứt HĐLĐ đang còn thời hạn với NSDLĐ mà không cần sự đồng ý của NSDLĐ.

Nhằm tránh việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ làm thiệt hại đến quyền và lợi ích, ảnh hưởng đến tình hình sản xuất, kinh doanh của NSDLĐ, pháp luật hầu hết các quốc gia đều quy định NLĐ phải báo trước cho NSDLĐ một khoảng thời gian nhất định. Chẳng hạn, Luật HĐLĐ Trung Quốc năm 2007 quy định: “*NLĐ có thể hủy bỏ HĐLĐ bằng cách báo trước 30 ngày bằng văn bản cho NSDLĐ*”⁶¹. Hoặc BLLĐ Philippines quy định: “*NLĐ có thể chấm dứt quan hệ chủ - thợ mà không cần lý do xác đáng nhưng phải có văn bản thông báo cho chủ sử dụng lao động ít nhất 01 tháng*”⁶². Hoặc tại Áo, pháp luật quy định “*NLĐ phải thông báo trước 01 tháng khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ*”⁶³,... Mặc dù các quốc gia đều quy định thống nhất là NLĐ phải thông báo/báo trước cho NSDLĐ, song cách thức thông báo và thời hạn

⁶⁰ TS. Đỗ Thị Dung, ThS. Trần Thị Huyền Trang, “Đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ”, Xem: PGS.TS. Trần Thị Thuý Lâm, TS. Đỗ Thị Dung (Đồng chủ biên, 2024), *Hợp đồng trong lĩnh vực lao động (Sách chuyên khảo)*, Nxb Công an nhân dân, Hà Nội, tr. 87, 88.

⁶¹ Điều 37 Luật HĐLĐ Trung Quốc năm 2007.

⁶² Điều 285 BLLĐ Philippines năm 1974, sửa đổi năm 1989.

⁶³ Baker & McKenzie (2009), *Worldwide guide to termination, employment discrimination, and workplace harassment laws*. Baker & McKenzie, p. 18.

thông báo được quy định khác nhau.

Về cách thức thông báo/báo trước cho NSDLĐ: Cách thức thông báo hoặc báo trước cho NSDLĐ khi NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ là cách thức mà pháp luật quy định, theo đó NLĐ sử dụng để thể hiện và truyền đạt ý chí đơn phương chấm dứt HĐLĐ đến NSDLĐ, nhằm làm phát sinh hiệu lực pháp lý của việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Pháp luật lao động các quốc gia như Trung Quốc, Liên bang Nga yêu cầu NLĐ thông báo bằng văn bản cho NSDLĐ trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ⁶⁴. Khi quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ ngày càng được mở rộng theo hướng không đòi hỏi phải chứng minh lý do thì hình thức thông báo/báo trước bằng văn bản trở thành điều kiện thủ tục quyết định để xác định tính hợp pháp của hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ. Văn bản thông báo đóng vai trò là căn cứ xác lập thủ tục pháp lý rõ ràng để xác định thời điểm bắt đầu tính thời hạn báo trước, qua đó hạn chế tranh chấp phát sinh liên quan đến mốc thời gian và hiệu lực chấm dứt HĐLĐ.

Trong bối cảnh phát triển của cuộc cách mạng 4.0 và chuyển đổi số hiện nay, khái niệm “*văn bản*” không còn bị giới hạn ở hình thức giấy mà đã được mở rộng sang thông điệp dữ liệu theo quy định của pháp luật giao dịch điện tử. Theo đó, thông báo chấm dứt HĐLĐ của NLĐ được thừa nhận giá trị pháp lý khi được thể hiện dưới dạng email, văn bản điện tử có ký số hoặc thao tác xác nhận trên phần mềm quản trị nhân sự, với điều kiện bảo đảm tính toàn vẹn của nội dung và khả năng truy cập để tham chiếu khi cần thiết.

Về thời hạn thông báo/báo trước cho NSDLĐ: Trong trường hợp NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ, thời hạn báo trước được hiểu là khoảng thời gian pháp luật quy định mà NLĐ phải thông báo trước cho NSDLĐ về ý chí chấm dứt HĐLĐ. Đối với trường hợp NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ không yêu cầu về lý do thì thời hạn báo trước trở thành điều kiện thủ tục chủ yếu để đảm bảo tính hợp pháp của hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Thời hạn báo trước trong trường hợp này có chức năng bảo vệ NSDLĐ trước rủi ro thiếu hụt lao động bất ngờ. Thời hạn báo trước tạo ra một khoảng thời gian chuyển tiếp cần thiết để NSDLĐ sắp xếp lại nhân sự, phân công lại công việc hoặc tìm kiếm NLĐ thay thế, từ đó giảm thiểu thiệt hại phát sinh

⁶⁴ <http://tailieu.quochoi.vn:8080/index.php/tai-lieu/tai-lieu-bien-tap/item/3074-phan-tich-m-t-s-tru-ng-h-p-don-phuong-ch-m-d-t-h-p-d-ng-lao-d-ng-c-a-ngu-i-lao-d-ng>, truy cập ngày 15/12/2025.

do biến động lao động.

Pháp luật lao động của các quốc gia có cách tiếp cận khác nhau trong việc quy định thời hạn báo trước của NLD khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ phản ánh mức độ cân bằng lợi ích giữa quyền tự do lao động và yêu cầu ổn định trong quản lý nhân sự. Chẳng hạn, Trung Quốc yêu cầu NLD báo trước 30 ngày; Philippines yêu cầu NLD báo trước ít nhất một tháng; Liên bang Nga quy định NLD báo trước ít nhất hai tuần⁶⁵. Có thể thấy, mặc dù thời hạn báo trước có sự khác biệt về độ dài, song pháp luật các quốc gia đều thống nhất thời hạn báo trước là công cụ pháp lý quan trọng để điều tiết việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo ý chí của NLD nhằm hạn chế các tác động tiêu cực đến hoạt động tổ chức, sản xuất, kinh doanh của NSDLĐ. Thời hạn này vừa tạo khoảng thời gian chuyển tiếp cần thiết cho bên sử dụng lao động, vừa góp phần duy trì sự ổn định tương đối của thị trường lao động.

Tại Việt Nam, pháp luật lao động hiện hành tiếp cận vấn đề thời hạn báo trước theo hướng kết hợp giữa bảo đảm quyền tự do chấm dứt HĐLĐ của NLD và yêu cầu bảo vệ lợi ích hợp pháp của NSDLĐ, thể hiện thông qua việc quy định thời hạn báo trước khác nhau tùy thuộc vào thời hạn HĐLĐ và chủ thể thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Cách tiếp cận này cho thấy sự tiệm cận với xu hướng chung của pháp luật lao động hiện đại, trong đó thủ tục báo trước của NLD cho NSDLĐ được coi là điều kiện pháp lý trọng yếu để xác định tính hợp pháp của việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLD.

Bên cạnh trường hợp NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần căn cứ nhưng phải tuân thủ thời hạn báo trước, pháp luật lao động còn ghi nhận quyền của NLD được đơn phương chấm dứt HĐLĐ ngay lập tức mà không phải thực hiện nghĩa vụ báo trước trong những trường hợp pháp luật quy định. Đây là cơ chế pháp lý đặc thù nhằm bảo vệ NLD trong những tình huống mà việc tiếp tục duy trì QHLD không còn hợp lý hoặc có thể gây phương hại trực tiếp đến quyền, lợi ích chính đáng của họ. Bởi lẽ, về bản chất, nghĩa vụ báo trước được thiết kế nhằm bảo đảm tính ổn định của QHLD và tạo điều kiện để NSDLĐ chủ động sắp xếp nhân sự, tuy nhiên trong những trường hợp nhất định, nếu buộc NLD tiếp tục thực hiện nghĩa vụ báo trước có thể làm gia tăng rủi ro hoặc kéo dài tình trạng bất lợi cho họ. Do đó, pháp luật cho

⁶⁵ <http://tailieu.quochoi.vn:8080/index.php/tai-lieu/tai-lieu-bien-tap/item/3074-phan-tich-m-t-s-tru-ng-h-p-don-phuong-ch-m-d-t-h-p-d-ng-lao-d-ng-c-a-ngu-i-lao-d-ng>, truy cập ngày 21/01/2026.

phép NLD được đơn phương chấm dứt HĐLĐ ngay lập tức khi có căn cứ hợp pháp mà không phải tuân thủ thời hạn báo trước. Cách tiếp cận này thể hiện sự ưu tiên bảo vệ NLD trong những tình huống đặc biệt, đồng thời góp phần cân bằng lợi ích QHLD trong bối cảnh tồn tại sự bất bình đẳng về vị thế giữa các bên.

Các căn cứ NLD được đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần báo trước thường gắn với những hành vi vi phạm nghĩa vụ nghiêm trọng từ phía NSDLĐ hoặc những yếu tố làm ảnh hưởng trực tiếp đến quyền nhân thân, sức khỏe và điều kiện sống của NLD. Việc pháp luật thừa nhận NLD được đơn phương chấm dứt HĐLĐ ngay trong các trường hợp này không chỉ có ý nghĩa bảo vệ kịp thời NLD, mà còn có tác dụng răn đe, buộc NSDLĐ phải tuân thủ đầy đủ các nghĩa vụ trong quá trình thực hiện HĐLĐ.

- Quyền lợi và nghĩa vụ của NLD khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ

Khi NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ, họ được giải phóng khỏi các ràng buộc của HĐLĐ, tạo cơ hội tìm kiếm môi trường làm việc mới phù hợp hơn⁶⁶. Tuy nhiên, việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ xuất phát từ ý chí một phía của QHLD thường gây tác động đến bên còn lại. Do đó, mức độ tuân thủ các quy định pháp luật của NLD sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi và nghĩa vụ của cả hai bên, cụ thể:

Trường hợp NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật, tức là tuân thủ đầy đủ căn cứ và thủ tục theo quy định, họ sẽ được hưởng các quyền lợi như trợ cấp thôi việc, thanh toán lương, thưởng (nếu có) cho thời gian đã làm việc, thanh toán tiền chưa nghỉ hằng năm và các quyền lợi liên quan khác.

Ngược lại, nếu NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật do không tuân thủ quy định về căn cứ hoặc thời gian báo trước, hoặc vi phạm cả căn cứ và thủ tục báo trước, sẽ phát sinh nhiều bất lợi cho NSDLĐ. Điều này không chỉ gây ảnh hưởng tiêu cực đến hoạt động sản xuất, kinh doanh của NSDLĐ mà còn ảnh hưởng đến lợi ích của nhà nước và xã hội. Trong trường hợp này, NLD sẽ phải chịu trách nhiệm pháp lý nặng hơn, bao gồm việc không được hưởng một số quyền lợi và phải thực hiện các nghĩa vụ đối với NSDLĐ như bồi thường thiệt hại theo quy định pháp luật.

1.2.3.2. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động

- Căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ

⁶⁶ PGS.TS. Trần Thị Thúy Lâm, TS. Đỗ Thị Dung (Đồng chủ biên, 2024), *Hợp đồng trong lĩnh vực lao động*, (Sách chuyên khảo), Nxb Công an nhân dân, tr. 86.

Căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ là cơ sở do pháp luật quy định, cho phép NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn mà không cần sự đồng thuận từ phía NLĐ. Căn cứ này thông thường xuất phát từ NLĐ, do không đủ sức khỏe làm việc, hoặc vi phạm nghĩa vụ lao động đã thoả thuận trong HĐLĐ, hoặc từ yếu tố khách quan mà NSDLĐ không thể duy trì được việc làm cho NLĐ,... Nhằm bảo vệ việc làm, thu nhập cho bên NLĐ - bên yếu thế trong QHLD, khác với NLĐ, ILO và pháp luật các quốc gia đều khẳng định NSDLĐ không được đơn phương chấm dứt việc làm với NLĐ nếu không có lý do chính đáng. Hay nói cách khác, nếu NLĐ có thể tự do đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần có căn cứ quy định thì NSDLĐ chỉ được đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi có “lý do chính đáng”. Điều đó thể hiện rõ tinh thần bảo vệ việc làm và an ninh nghề nghiệp cho NLĐ, đồng thời đặt ra giới hạn pháp lý đối với quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ, bảo đảm rằng việc chấm dứt HĐLĐ đang còn thời hạn từ ý chí của bên NSDLĐ chỉ được thực hiện trên cơ sở hợp lý, minh bạch và phù hợp với lợi ích chính đáng của cả hai bên, lợi ích chung của Nhà nước. Tuỳ vào mục đích hướng tới và điều kiện kinh tế - xã hội, ILO và pháp luật các quốc gia quy định khác nhau về “lý do chính đáng”, song điểm chung là đều liên quan đến năng lực lao động hoặc hành vi vi phạm nghĩa vụ lao động của NLĐ, hoặc xuất phát từ yêu cầu hoạt động của doanh nghiệp, cơ sở hoặc dịch vụ⁶⁷.

Theo Điều 4 Công ước số 158 năm 1982 của ILO về chấm dứt việc làm, việc NSDLĐ chỉ được đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi có lý do chính đáng liên quan đến năng lực, hạnh kiểm của NLĐ hoặc các yêu cầu hoạt động của tổ chức, doanh nghiệp⁶⁸. Công ước này liệt kê các trường hợp NSDLĐ không được đơn phương chấm dứt HĐLĐ, gồm: NLĐ là thành viên công đoàn hoặc tham gia hoạt động công đoàn ngoài giờ làm việc hoặc trong giờ làm việc có sự đồng ý của NSDLĐ; NLĐ ứng cử, đang hoạt động hoặc đã hoạt động với tư cách là đại diện của NLĐ; NLĐ nộp đơn khiếu nại, tham gia thủ tục tố tụng hoặc nhờ đến cơ quan hành chính có thẩm quyền liên quan đến việc bảo vệ quyền lợi hợp pháp của mình; NLĐ bị phân biệt đối xử do chủng tộc, màu da, giới tính, tình trạng hôn nhân, trách nhiệm gia đình, thai nghén,

⁶⁷ Hude, Zarja (2022). *Unilateral Termination of Employment of Pensionable Workers Held Unconstitutional: Between Equal Treatment, the Principle of Legality and Pure Formalism*. Zbornik Znanstvenih Razprav, p. 82, 386.

⁶⁸ Điều 4, Phần A, Mục II Công ước số 158 năm 1982 của ILO về chấm dứt việc làm “*The employment of a worker shall not be terminated unless there is a valid reason for such termination connected with the capacity or conduct of the worker or based on the operational requirements of the undertaking, establishment or service*”.

tôn giáo, quan điểm chính trị, nguồn gốc quốc gia hoặc xã hội; NLĐ vắng mặt trong thời gian nghỉ thai sản. Ngoài ra, sự vắng mặt tạm thời do ốm đau hoặc thương tích cũng không được coi là lý do hợp pháp để NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ khi hợp đồng đang còn thời hạn, trừ khi có quy định khác được xác định theo pháp luật hoặc thỏa ước lao động tập thể của quốc gia thành viên⁶⁹.

Pháp luật lao động nhiều quốc gia đều quy định NSDLĐ chỉ được đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi đáp ứng các căn cứ theo quy định của pháp luật. Chẳng hạn, pháp luật lao động Trung Quốc quy định NSDLĐ được đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong những trường hợp được pháp luật cho phép⁷⁰, được chia thành hai nhóm chính. *Một là*, nhóm căn cứ chấm dứt không cần báo trước (Điều 25), gồm các trường hợp NLĐ có hành vi vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ lao động hoặc làm mất niềm tin cơ bản của NSDLĐ, như: không đạt yêu cầu công việc; vi phạm nghiêm trọng kỷ luật lao động hoặc nội quy lao động, quy chế của NSDLĐ; gây ra tổn thất lớn cho NSDLĐ do vi phạm nghiêm trọng nhiệm vụ hoặc tham gia vào các hành vi sai trái vì mục đích ích kỷ hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự. *Hai là*, nhóm căn cứ chấm dứt có nghĩa vụ báo trước (Điều 26), áp dụng đối với các tình huống không do lỗi của NLĐ nhưng làm phát sinh trở ngại khách quan cho việc tiếp tục thực hiện HĐLĐ, bao gồm các trường hợp: NLĐ không thể tiếp tục làm việc sau khi điều trị bệnh hoặc thương tật không liên quan đến lao động; NLĐ không đạt yêu cầu công việc dù đã được đào tạo hoặc bố trí lại; khi có thay đổi lớn về điều kiện khách quan dẫn đến HĐLĐ không còn khả năng thực hiện. Như vậy, hệ thống pháp luật lao động Trung Quốc đã quy định rõ ràng các căn cứ mà NSDLĐ được phép đơn phương chấm dứt HĐLĐ hợp pháp, đảm bảo cân bằng giữa quyền quản lý lao động, sử dụng lao động của NSDLĐ và quyền được bảo vệ việc làm của NLĐ.

Pháp luật lao động Các Tiểu vương quốc Ả Rập thống nhất (UAE) và Ai Cập quy định NSDLĐ có quyền hủy bỏ HĐLĐ ngay lập tức và không cần báo trước nếu NLĐ có hành vi sai phạm nghiêm trọng (serious misconduct), bao gồm: mạo danh người khác để làm việc hoặc nộp tài liệu giả mạo; gây thiệt hại nghiêm trọng cho NSDLĐ; hoặc vắng mặt trái phép (UAE: hơn 7 ngày liên tục hoặc 20 ngày không liên tục trong một năm; Ai Cập: 10 ngày liên tục hoặc 20 ngày không liên tục trong

⁶⁹ Điều 5, 6 Công ước số 158 năm 1982 của ILO về chấm dứt việc làm.

⁷⁰ Điều 25, 26 Luật Lao động Trung Quốc năm 1994.

một năm)⁷¹. Có thể thấy các quy định này phản ánh quan điểm pháp lý coi trọng kỷ luật lao động và trật tự trong QHLD, đồng thời bảo vệ quyền quản lý lao động hợp pháp của NSDLĐ trước hành vi của NLĐ xâm hại trực tiếp đến lợi ích doanh nghiệp. Việc liệt kê cụ thể các hành vi như mạo danh, sử dụng tài liệu giả, gây thiệt hại nghiêm trọng cho NSDLĐ hoặc vắng mặt trái phép vượt quá giới hạn cho phép giúp nâng cao tính minh bạch và khả năng dự đoán của pháp luật, hạn chế tình trạng NSDLĐ tùy tiện trong việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ. Tuy nhiên, ở góc độ bảo vệ NLĐ, các quy định này cũng đặt ra yêu cầu phải xác định rõ thế nào là sai phạm “nghiêm trọng” và trình tự chứng minh hành vi vi phạm, nhằm tránh việc NSDLĐ lạm dụng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Như vậy, có thể nhận thấy, căn cứ để NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ hiện đang được pháp luật các quốc gia quy định theo hai hướng: định tính hoặc định lượng. Theo ILO, các căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ mang tính định tính, không liệt kê chi tiết các trường hợp cụ thể, mà yêu cầu NSDLĐ chứng minh rằng lý do đơn phương chấm dứt HĐLĐ nằm trong phạm vi các căn cứ được pháp luật công nhận. Trong khi đó, các quốc gia như: Liên bang Nga, Trung Quốc, Nhật Bản,... quy định theo hướng liệt kê (định lượng) rõ ràng các căn cứ pháp lý cụ thể để NSDLĐ dựa vào đó khi muốn đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ; ngoài những trường hợp này, NSDLĐ không được phép đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ. Nếu NSDLĐ vi phạm thì việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ đó là trái pháp luật.

- Thủ tục đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ

Khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, NSDLĐ không chỉ cần có lý do chính đáng mà còn phải tuân thủ đầy đủ thủ tục pháp luật quy định. Thủ tục đơn phương chấm dứt HĐLĐ là trình tự các bước mà NSDLĐ cần thực hiện một cách cụ thể và rõ ràng nhằm đảm bảo cho việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ hợp pháp, đồng thời bảo đảm quyền lợi của cả hai bên trong QHLD. Đây là một trong những điều kiện cơ bản đối với NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ⁷².

So với thủ tục đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ thì thủ tục đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ phức tạp hơn và gồm nhiều bước như: báo trước cho NLĐ; tham khảo ý kiến tổ chức đại diện NLĐ trong một số trường hợp; và không

⁷¹ Eldakak, A (2023), The Power of the Employer to Terminate Employment Contracts: A Comparative Study between the UAE and Egypt. *Arab Law Quarterly*, 37(5), p. 599-619.

⁷² PGS.TS. Trần Thị Thúy Lâm, TS. Đỗ Thị Dung (Đồng chủ biên, 2024), *Hợp đồng trong lĩnh vực lao động (Sách chuyên khảo)*, Nxb Công an nhân dân, tr. 111.

được đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ khi NLĐ đang ở tình thế bất lợi.

+ Báo trước cho NLĐ

Đây là thủ tục đầu tiên và có ý nghĩa quyết định trong thủ tục đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ. Về bản chất, việc báo trước cho NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ là hành vi pháp lý đơn phương thể hiện ý chí chấm dứt HĐLĐ của bên NSDLĐ và được truyền đạt đến bên NLĐ. Pháp luật các quốc gia đều yêu cầu hành vi thông báo/báo trước phải được thực hiện theo một hình thức nhất định, trong một thời hạn nhất định nhằm bảo đảm cho NLĐ chủ động tìm việc làm thay thế.

Hình thức báo trước phổ biến hiện nay là hình thức văn bản, nhằm bảo đảm khả năng xác định rõ chủ thể báo trước, nội dung báo trước và thời điểm báo trước. Việc yêu cầu về hình thức báo trước bằng văn bản không chỉ bảo đảm khả năng kiểm chứng, mà còn là công cụ bảo đảm tính minh bạch và dự liệu được hậu quả pháp lý của việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Thông qua hình thức báo trước bằng văn bản, bên bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ có thể nhận diện kịp thời ý chí đơn phương chấm dứt HĐLĐ của bên còn lại, từ đó chủ động thực hiện các quyền và nghĩa vụ phát sinh. Trong bối cảnh hiện đại, cùng với sự phát triển của công nghệ thông tin, hình thức báo trước không còn bị giới hạn tuyệt đối ở văn bản giấy, mà có xu hướng được mở rộng sang các hình thức thể hiện ý chí dưới dạng thông điệp dữ liệu, với điều kiện bảo đảm tính xác thực, toàn vẹn và khả năng truy cập khi cần thiết.

Thời hạn báo trước được hiểu là khoảng thời gian tối thiểu mà khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ phải báo trước cho bên NLĐ về việc chấm dứt QHLĐ. Theo quan điểm của ILO, NLĐ bị mất việc làm có quyền được thông báo trước trong một khoảng thời gian vừa phải hoặc được nhận bồi thường thay thế, trừ khi đã vi phạm một lỗi nặng đến mức không thể đòi hỏi một cách hợp lý NSDLĐ phải tiếp tục sử dụng NLĐ đó trong thời hạn báo trước⁷³. Thời gian thông báo trước giúp NLĐ có cơ hội chuẩn bị, tìm kiếm công việc mới hoặc có phương án sắp xếp lại cuộc sống, thể hiện tính nhân văn và công bằng trong quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Nhiều quốc gia trên thế giới đều quy định NSDLĐ phải tuân thủ thời hạn thông báo trước hoặc trả tiền thay cho thời gian thông báo trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, trừ trường hợp NLĐ bị sa thải do lỗi nghiêm trọng. Thời hạn thông báo trước thường được xác định dựa trên thâm niên công tác hoặc vị trí công việc và có sự khác biệt đáng kể giữa các quốc gia. Chẳng hạn, tại Úc, thời gian thông báo trước tối thiểu

⁷³ Điều 11 Công ước số 158 năm 1982 của ILO về chấm dứt việc làm.

dao động từ 01 đến 04 tuần, tùy theo thời gian phục vụ (dưới 01 năm: 01 tuần; trên 05 năm: 04 tuần). Tại Áo, NSDLĐ phải báo trước từ 06 tuần (khi làm việc 02 năm) đến 05 tháng (khi làm việc từ 25 năm trở lên). Tại Canada, nếu HĐLĐ không có điều khoản cụ thể, tòa án có thể yêu cầu NSDLĐ đưa ra “thông báo hợp lý” (reasonable notice), có thể kéo dài tới 24 tháng đối với nhân viên cấp cao. Pháp luật Pháp quy định thời hạn báo trước tối thiểu là 01 tháng đối với NLĐ có từ 6 tháng đến 2 năm làm việc và 2 tháng đối với người có từ 02 năm trở lên, trừ khi thỏa ước lao động tập thể có quy định khác⁷⁴. Những quy định này thể hiện rõ nguyên tắc bảo vệ NLĐ và bảo đảm sự ổn định của thị trường lao động, đồng thời cho thấy xu hướng quốc tế trong việc điều tiết quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ một cách minh bạch, có trách nhiệm.

+ Trao đổi với tổ chức đại diện NLĐ

Để tạo điều kiện cho NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ hợp pháp, bảo đảm sự dân chủ và tránh rủi ro pháp lý có thể xảy ra, pháp luật nhiều quốc gia quy định trong một số trường hợp NSDLĐ phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện NLĐ. Ví dụ: trường hợp NLĐ là thành viên ban lãnh đạo tổ chức đại diện NLĐ.

+ Không được đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ trong một số trường hợp

Theo Công ước số 158 năm 1982 của ILO về chấm dứt việc làm, NSDLĐ không được đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ trong một số trường hợp. Đó là: NLĐ là thành viên công đoàn hoặc tham gia hoạt động công đoàn ngoài giờ làm việc hoặc trong giờ làm việc có sự đồng ý của NSDLĐ; NLĐ ứng cử, đang hoạt động hoặc đã hoạt động với tư cách là đại diện của NLĐ; NLĐ nộp đơn khiếu nại, tham gia thủ tục tố tụng hoặc nhờ đến cơ quan hành chính có thẩm quyền liên quan đến việc bảo vệ quyền lợi hợp pháp của mình; NLĐ bị phân biệt đối xử do chủng tộc, màu da, giới tính, tình trạng hôn nhân, trách nhiệm gia đình, thai nghén, tôn giáo, quan điểm chính trị, nguồn gốc quốc gia hoặc xã hội; NLĐ vắng mặt trong thời gian nghỉ thai sản. Ngoài ra, sự vắng mặt tạm thời do ốm đau hoặc thương tích cũng không được coi là lý do hợp pháp để NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ khi hợp đồng đang còn thời hạn, trừ khi có quy định khác được xác định theo pháp luật hoặc thỏa ước lao động tập thể của quốc gia thành viên⁷⁵.

⁷⁴ Baker & McKenzie (2009), *Worldwide guide to termination, employment discrimination, and workplace harassment laws*, p. 18-38.

⁷⁵ Điều 5, 6 Công ước số 158 năm 1982 của ILO về chấm dứt việc làm.

Trên cơ sở này, pháp luật một số quốc gia trong đó có Việt Nam quy định NSDLĐ không được phép đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ trong trường hợp NLĐ đang điều trị ốm đau, tai nạn lao động theo chỉ định của cơ sở y tế có thẩm quyền, NLĐ đang nghỉ hưởng các chế độ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi,...

- Quyền lợi và nghĩa vụ của NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ

Quyền lợi của NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ được hiểu là những lợi ích chính đáng, hợp pháp mà NSDLĐ được hưởng khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ trên cơ sở quy định của pháp luật. Còn nghĩa vụ của NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ là việc bắt buộc NSDLĐ phải thực hiện với NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Quyền lợi và nghĩa vụ của NSDLĐ một sự ràng buộc về đạo đức hoặc pháp lý; nếu vi phạm, NSDLĐ có thể bị xử lý theo quy định của pháp luật. Quyền lợi và nghĩa vụ của NSDLĐ được pháp luật quy định khác nhau tùy thuộc vào việc NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ có đúng quy định của pháp luật hay không.

Trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật:

Trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật, tức là tuân theo đầy đủ về căn cứ, thủ tục và không đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ trong một số trường hợp. Khi đó, NSDLĐ được hưởng các quyền lợi pháp luật quy định và phải có nghĩa vụ như: thanh toán đầy đủ các khoản tiền lương, trợ cấp thôi việc, các quyền lợi khác mà NLĐ được hưởng trong thời gian làm việc, hoàn thành trách nhiệm đóng bảo hiểm và được cơ quan bảo hiểm xác nhận, trả bản chính giấy tờ mà NSDLĐ giữ của NLĐ,... khi các bên chấm dứt QHLLĐ với nhau. Tùy thuộc vào quy định pháp luật về lao động, việc làm và chính sách an sinh xã hội của từng quốc gia, NSDLĐ có thể phải chi trả thêm các khoản khác cho NLĐ. Cùng với đó, NSDLĐ được hưởng các quyền lợi như yêu cầu NLĐ hoàn trả tài sản của doanh nghiệp, thanh toán các khoản nợ tồn đọng nếu có, thực hiện nghĩa vụ bồi thường theo quy định pháp luật hoặc thỏa thuận đã ký kết. Điều này không chỉ đảm bảo rằng NLĐ tuân thủ các cam kết pháp lý và trách nhiệm tài chính còn lại mà còn bảo vệ quyền lợi chính đáng, giúp giảm thiểu thiệt hại cho NLĐ.

Trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật:

Khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, tức là vi phạm căn cứ/lý do, hoặc vi phạm thủ tục báo trước cho NLĐ hay không trao đổi với tổ chức đại diện NLĐ; hoặc đơn phương chấm dứt HĐLĐ với các đối tượng NLĐ không được

phép; hoặc vi phạm cả căn cứ và thủ tục thì NSDLĐ phải thực hiện một loạt nghĩa vụ nhằm khắc phục hậu quả và bảo vệ quyền lợi của NLĐ. Trước hết, NSDLĐ có nghĩa vụ tiếp nhận NLĐ trở lại làm việc theo các điều khoản trong HĐLĐ đã ký kết, đảm bảo khôi phục vị trí, điều kiện làm việc và các quyền lợi của NLĐ như trước khi chấm dứt HĐLĐ. Nếu NLĐ không mong muốn quay lại làm việc, NSDLĐ phải thực hiện nghĩa vụ bồi thường thiệt hại, bao gồm tiền lương trong thời gian NLĐ không được làm việc, cùng với một khoản bồi thường khác theo quy định cụ thể của pháp luật các quốc gia. Nếu NLĐ không trở lại làm việc, các bên chấm dứt QHLD, NSDLĐ phải thanh toán các khoản nợ, trợ cấp thôi việc hoặc bồi thường theo quy định pháp luật hoặc thỏa thuận đã ký kết.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

1. HĐLĐ là nội dung quan trọng của pháp luật lao động, giữ vai trò nền tảng trong việc xác lập, duy trì và chấm dứt QHLD giữa NLĐ và NSDLĐ. Trong HĐLĐ, nội dung về chấm dứt HĐLĐ trong đó có nội dung về đơn phương chấm dứt HĐLĐ, có ý nghĩa đặc biệt quan trọng, bởi đây là giai đoạn kết thúc QHLD, tác động trực tiếp đến quyền lợi và nghĩa vụ của các bên.

2. Đơn phương chấm dứt HĐLĐ là hành vi pháp lý mà một bên trong quan hệ lao động chủ động chấm dứt việc thực hiện HĐLĐ trước thời hạn mà không cần sự đồng ý của bên còn lại. Đơn phương chấm dứt HĐLĐ bao giờ cũng xuất phát từ ý chí đơn phương của một bên nên dễ phá vỡ tính liên tục và làm kết thúc HĐLĐ trước thời hạn, làm phát sinh các hệ quả pháp lý khác nhau tùy thuộc vào tính hợp pháp của hành vi đơn phương. Trong QHLD, đơn phương chấm dứt HĐLĐ có thể xuất phát từ ý chí của NLĐ, có thể xuất phát từ ý chí của NSDLĐ. Dù xuất phát từ chủ thể nào thì đơn phương chấm dứt HĐLĐ đều có tác động tích cực và tiêu cực đến các bên và đến sự ổn định của QHLD.

3. Pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ là tổng thể các quy phạm pháp luật do Nhà nước ban hành nhằm điều chỉnh điều kiện, cách thức thực hiện và hệ quả của việc chấm dứt HĐLĐ bằng ý chí đơn phương. Việc điều chỉnh này được đặt trên các nguyên tắc cơ bản như bảo đảm sự cân bằng lợi ích giữa các bên trong QHLD, yêu cầu về cơ sở khách quan và chính đáng của việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ, bảo vệ NLĐ với tư cách là bên yếu thế và duy trì sự ổn định của thị trường lao động.

Nội dung pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ bao gồm: đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ và đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ. Khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, NLĐ và NSDLĐ phải tuân theo quy định về căn cứ, thủ tục pháp luật quy định. Cùng với đó, họ được hưởng các quyền lợi và phải thực hiện các nghĩa vụ khi QHLD chấm dứt.

CHƯƠNG 2.

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN

2.1. Thực trạng pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động và thực tiễn thực hiện

Một trong những điểm nổi bật trong quy định của BLLĐ năm 2019 là bỏ quy định NLĐ phải có căn cứ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Theo đó, NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ chỉ phải thực hiện thủ tục báo trước và trong đó có một số trường hợp NLĐ không phải báo trước cho NSDLĐ. Tùy vào việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ hợp pháp hay trái pháp luật mà NLĐ được hưởng các quyền lợi và phải thực hiện các nghĩa vụ khác nhau.

2.1.1. Thực trạng quy định người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động phải báo trước cho người sử dụng lao động

Trước đây, theo BLLĐ năm 2012, NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ phải có các căn cứ cụ thể đối với loại HĐLĐ xác định thời hạn. Tuy nhiên, BLLĐ năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành đã mở rộng hơn khi không quy định các căn cứ đối với NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà chỉ đặt ra yêu cầu phải tuân theo thủ tục báo trước cho NSDLĐ. Điều này nhằm đảm bảo sự tương thích giữa pháp luật Việt Nam với các tiêu chuẩn lao động quốc tế, đặc biệt là Công ước số 29⁷⁶ và Công ước số 105 của ILO⁷⁷.

Tuy nhiên, để bảo đảm sự ổn định trong hoạt động sản xuất, kinh doanh và tạo điều kiện cho NSDLĐ chủ động trong việc bố trí, thay thế nhân sự, cũng như pháp luật các quốc gia trên thế giới, pháp luật Việt Nam hiện hành tại khoản 1 Điều 35 BLLĐ năm 2019 quy định NLĐ được đơn phương chấm dứt HĐLĐ nhưng phải báo trước cho NSDLĐ. Thời hạn báo trước tùy thuộc thời hạn HĐLĐ và ngành, nghề, công việc đặc thù.

- Đối với HĐLĐ không xác định thời hạn

NLĐ phải báo trước cho NSDLĐ ít nhất 45 ngày khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ⁷⁸. Quy định này có tính chất bảo vệ cho cả hai bên trong QHLD, phản ánh

⁷⁶ ILO, Công ước số 29 năm 1930 về lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc.

⁷⁷ ILO, Công ước số 105 năm 1975 về xóa bỏ lao động cưỡng bức.

⁷⁸ Điểm a khoản 1 Điều 35 BLLĐ năm 2019.

tính ổn định của HĐLĐ không xác định thời hạn, vốn không có mốc thời gian kết thúc rõ ràng. Việc yêu cầu thời gian báo trước dài hơn đối với loại HĐLĐ này là hợp lý vì NSDLĐ cần thời gian để sắp xếp nhân sự thay thế và đảm bảo hoạt động của doanh nghiệp không bị gián đoạn. Đối với NLĐ, quy định này giúp họ có thời gian chuẩn bị cho việc nghỉ việc một cách hợp pháp mà không ảnh hưởng đến quyền lợi của mình.

- Đối với HĐLĐ xác định thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng

Đối với HĐLĐ xác định thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng, thời gian báo trước cho NSDLĐ là 30 ngày⁷⁹. Cách tiếp cận này cân bằng giữa hai yêu cầu - một mặt vẫn bảo vệ quyền chủ động rút lui khỏi QHLD của NLĐ, mặt khác bảo đảm cho NSDLĐ có khoảng một chu kỳ tính lương để điều chỉnh nhân sự và bảo đảm rằng NSDLĐ có đủ thời gian để điều chỉnh hoặc tìm kiếm người thay thế phù hợp cho vị trí công việc đó. Quy định này cũng bảo vệ quyền lợi của NLĐ, cho phép họ linh hoạt trong việc thay đổi công việc khi cần thiết, mà không phải đối mặt với các ràng buộc pháp lý quá lâu.

- Đối với HĐLĐ có thời hạn dưới 12 tháng

NLĐ cần thông báo trước cho NSDLĐ ít nhất 3 ngày làm việc⁸⁰. Thời gian báo trước ngắn hơn so với các HĐLĐ có thời hạn từ 12 tháng trở lên, điều đó phản ánh tính chất ngắn hạn của HĐLĐ và nhu cầu linh hoạt trong QHLD đối với các công việc thời vụ hoặc có tính tạm thời. Quy định này giúp cả hai bên nhanh chóng hoàn tất việc chấm dứt HĐLĐ mà không gây ảnh hưởng lớn đến kế hoạch công việc của NSDLĐ.

- Đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù

Việc quy định thời hạn báo trước đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù được trao cho Chính phủ quy định⁸¹. Điều này cho phép các nhà hoạch định chính sách linh hoạt điều chỉnh theo tính chất kỹ thuật, an toàn hoặc an ninh của từng lĩnh vực, chẳng hạn lĩnh vực hàng không, hàng hải, khai thác dầu khí,... - nơi mà NLĐ vắng mặt đột xuất có thể gây rủi ro nghiêm trọng cho người thứ ba hoặc ảnh hưởng chuỗi vận hành quốc gia. Theo đó, pháp luật quy định đối với những ngành, nghề,

⁷⁹ Điểm b Khoản 1 Điều 35 BLLĐ năm 2019.

⁸⁰ Điểm c Khoản 1 Điều 35 Bộ luật lao động năm 2019.

⁸¹ Khoản 1 Điều 7 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về điều kiện lao động và QHLD.

công việc này, thời gian báo trước không áp dụng theo các quy định chung ở trên (45 ngày, 30 ngày hoặc 03 ngày) mà được điều chỉnh riêng, tùy thuộc vào tính chất công việc và yêu cầu của từng ngành, nghề. Trong đó, những ngành, nghề, công việc này có tính chất phức tạp và đặc biệt, thường bao gồm các công việc liên quan đến an toàn, bảo mật, công việc có chuyên môn cao, hoặc các vị trí mà việc thay thế nhân sự không thể thực hiện trong thời gian ngắn.

Pháp luật lao động hiện hành quy định thời hạn báo trước đối với những công việc này như sau: i) Nếu NLD làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn hoặc hợp đồng có thời hạn từ 12 tháng trở lên thì thời gian báo trước ít nhất là 120 ngày; ii) Nếu NLD làm việc theo HĐLĐ có thời hạn dưới 12 tháng thì thời gian báo trước ít nhất là 1/4 tổng thời hạn của hợp đồng.

Quy định này cho thấy rõ sự khác biệt đối với các ngành nghề đòi hỏi tính an toàn, kỹ thuật và sự ổn định cao như hàng không, vận tải biển và quản lý doanh nghiệp nhà nước. Thời gian báo trước dài hơn (120 ngày) giúp đảm bảo rằng doanh nghiệp có đủ thời gian để tìm kiếm người thay thế và không gây ảnh hưởng lớn đến hoạt động của đơn vị. Ví dụ trong ngành hàng không, một nhân viên nghỉ việc đột ngột có thể gây gián đoạn nghiêm trọng trong hoạt động điều hành bay và an toàn hàng không. Bên cạnh đó, các quy định pháp luật hiện hành đặt ra những ràng buộc nhất định cho NLD trong các ngành, nghề, công việc đặc thù là nhằm bảo vệ quyền lợi của NSDLĐ. Ví dụ, trong các ngành quản lý doanh nghiệp nhà nước, sự thay đổi nhân sự quan trọng cần có thời gian chuẩn bị kỹ càng để chuyển giao trách nhiệm, tránh làm ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động của tổ chức.

Có thể thấy, pháp luật lao động hiện hành quy định NLD được đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không phải nêu lý do đã thể hiện bước chuyển quan trọng của BLLĐ 2019 từ mô hình “kiểm soát lý do” sang mô hình “thừa nhận quyền tự do nghề nghiệp”. QHLD, về bản chất, là quan hệ dân sự đặc thù: hai bên tham gia hoàn toàn tự nguyện, do đó pháp luật chỉ nên can thiệp ở mức bảo đảm trật tự và công bằng, thay vì buộc NLD giải trình động cơ cá nhân. Quy định này nhằm bảo vệ tốt hơn quyền tự do việc làm của NLD, tránh tình trạng về lao động cưỡng bức⁸² và bảo đảm quyền nhân thân của NLD đối với việc làm là một quyền hiến định được ghi nhận tại

⁸² PGS.TS. Trần Thị Thúy Lâm, TS. Đỗ Thị Dung (Đồng chủ biên, 2024), *Hợp đồng trong lĩnh vực lao động (Sách chuyên khảo)*, Nxb Công an nhân dân, tr. 87.

Điều 35 Hiến pháp 2013 sửa đổi, bổ sung năm 2025⁸³. Ngoài ra, việc không yêu cầu nêu lý do giúp rút ngắn quy trình pháp lý, giảm thiểu gánh nặng tranh tụng liên quan đến việc xác minh động cơ nghỉ việc; qua đó giảm tải cho hệ thống giải quyết tranh chấp lao động.

Trong thực tiễn thực hiện pháp luật, quy định hiện hành bỏ căn cứ khi NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ đã tạo điều kiện để NLD chủ động rời khỏi môi trường làm việc mà họ cho rằng không còn phù hợp, thúc đẩy cạnh tranh tự do về nhân lực và buộc NSDLĐ cải thiện điều kiện lao động nhằm giữ chân người tài. Trên thực tế, không ít trường hợp NLD cho rằng chỉ cần báo trước cho NSDLĐ bằng lời nói (thông báo miệng) là đủ, trong khi hình thức này rất khó để chứng minh về mặt pháp lý⁸⁴. Việc xác minh sự tồn tại và thời điểm của báo trước bằng lời nói thường đòi hỏi phải có nhân chứng, hoặc tài liệu ghi âm, ghi hình để chứng minh rằng NLD đã thực hiện thủ tục báo trước và NSDLĐ đã thực sự nhận được thông báo đó. Bên cạnh đó, cũng có trường hợp NLD cho rằng việc nộp đơn xin nghỉ việc chỉ cần thực hiện vài ngày trước khi nghỉ là phù hợp, mà không tuân thủ đúng thời hạn báo trước theo quy định tại BLLĐ, dẫn đến hệ quả là việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ trở nên trái pháp luật.

Trong bối cảnh giao tiếp nội bộ ngày càng chuyển sang hình thức điện tử (email công ty, ứng dụng nội bộ như Zalo, Slack, Workplace,...), việc xác minh xem NSDLĐ đã nhận và ghi nhận thông báo của NLD đúng thời điểm hay chưa trở nên phức tạp. Tranh chấp phát sinh thường xoay quanh việc NLD gửi email nhưng NSDLĐ không xác nhận đã đọc, hoặc thông báo qua ứng dụng nhắn tin nhưng không có chữ ký điện tử hoặc bằng chứng tiếp nhận rõ ràng. Điều này cho thấy cần có hướng dẫn thống nhất về hình thức hợp lệ của thủ tục báo trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Hơn nữa, trong một số ngành sản xuất có tính chất mùa vụ hoặc vận hành theo chu kỳ, tình trạng NLD nghỉ việc hàng loạt vào giai đoạn cao điểm sản xuất đã và đang gây ra sự gián đoạn nghiêm trọng trong chuỗi cung ứng. Một ví dụ điển hình là hiện tượng thiếu hụt lao động sau kỳ nghỉ Tết Nguyên đán, khi nhiều NLD có xu hướng kéo dài thời gian nghỉ đến hết tháng Giêng - thời điểm trùng với mùa lễ hội

⁸³ Khoản 1 Điều 35 Hiến pháp năm 2013, sửa đổi, bổ sung năm 2025 quy định “Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc”.

⁸⁴ <https://thuvienphapluat.vn/lao-dong-tien-luong/thong-bao-don-phuong-cham-dut-hop-dong-bang-loi-noi-co-duoc-hay-khong-truong-hop-nao-don-phuong-cha-108.html>, truy cập ngày 06/6/2025.

truyền thông⁸⁵. Thực trạng này buộc các doanh nghiệp phải gấp rút triển khai hoạt động tuyển dụng nhân sự thay thế trong thời gian ngắn, từ đó tác động tiêu cực đến năng suất lao động, làm chậm tiến độ sản xuất và thậm chí có thể làm giảm khả năng hoàn thành các chỉ tiêu sản xuất, kinh doanh đã đề ra.

2.1.2. Thực trạng quy định người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không cần báo trước cho người sử dụng lao động

Nhằm bảo đảm đầy đủ hơn quyền tự do việc làm, quyền về thu nhập và các quyền nhân thân cơ bản của NLĐ, pháp luật Việt Nam hiện hành quy định riêng cho phép NLĐ được đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần thực hiện nghĩa vụ báo trước trong một số trường hợp đặc biệt. Các trường hợp này thường gắn với những tình huống mà việc tiếp tục làm việc có thể gây nguy hại đến tính mạng, sức khỏe hoặc xâm phạm nghiêm trọng đến quyền tự do cá nhân của NLĐ.

Một là, NLĐ không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa thuận, trừ trường hợp quy định tại Điều 29 của BLLĐ năm 2019.

NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không phải thực hiện thủ tục báo trước nếu NSDLĐ không bố trí công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa thuận. Đây là quy định nhằm bảo vệ tích cực đối với NLĐ, đặt ra trách nhiệm rõ ràng đối với NSDLĐ trong việc tuân thủ nghiêm túc các cam kết đã thỏa thuận trong HĐLĐ. Quy định này vừa phản ánh nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng trong QHLD vừa củng cố nghĩa vụ trung thực, thiện chí của NSDLĐ đối với NLĐ, bảo đảm rằng NLĐ không phải chịu bất kỳ tổn hại nào từ hành vi đơn phương vi phạm HĐLĐ từ phía NSDLĐ.

So với trước đây, quy định hiện hành đã có bước thay đổi đáng kể theo hướng bảo vệ quyền lợi NLĐ tốt hơn. Trước đây, BLLĐ năm 2012 quy định trong trường hợp NSDLĐ không bố trí đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc điều kiện làm việc như cam kết ban đầu, NLĐ vẫn phải thực hiện nghĩa vụ thông báo trước ít nhất 03 ngày làm việc mới có thể chấm dứt HĐLĐ hợp pháp⁸⁶. Cách tiếp cận này đặt NLĐ vào tình thế bất lợi, bởi họ buộc phải tiếp tục làm việc trong điều kiện không đúng cam kết, tiềm ẩn nguy cơ ảnh hưởng đến quyền lợi cũng như sức khỏe thể chất và

⁸⁵ <https://vcci.com.vn/news/doanh-nghiep-giai-quyet-thieu-hut-lao-dong-sau-tet>, truy cập ngày 06/6/2025.

⁸⁶ Điểm a Khoản 1 Điều 37 BLLĐ năm 2012.

tinh thần của họ. Khắc phục bất cập này, BLLĐ năm 2019 đã cho phép NLĐ được đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần báo trước khi NSDLĐ vi phạm các điều khoản thỏa thuận về công việc, địa điểm và điều kiện làm việc thể hiện tư duy lập pháp tích cực hơn trong việc bảo vệ quyền tự chủ và lợi ích của NLĐ. Sự điều chỉnh này thể hiện rõ xu hướng đề cao quyền tự chủ và khả năng tự bảo vệ của NLĐ, đồng thời góp phần nâng cao trách nhiệm tuân thủ của NSDLĐ đối với các cam kết trong HĐLĐ.

Mặc dù vậy, thực tiễn thực hiện quy định này có thể làm phát sinh một số vướng mắc. Chẳng hạn như nội dung về *“không bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa thuận”* vẫn còn mang tính khái quát, dẫn đến khả năng diễn giải khác nhau giữa NLĐ và NSDLĐ. Ví dụ, trong quá trình phỏng vấn và ký kết HĐLĐ, NSDLĐ cam kết rằng NLĐ sẽ làm việc trong văn phòng có đầy đủ trang thiết bị, hệ thống điều hòa không khí, âm thanh cách âm và môi trường làm việc yên tĩnh để bảo đảm hiệu suất công việc. Tuy nhiên, sau khi nhận việc, NLĐ thực tế phải làm việc trong khu vực chung đông đúc, thiếu điều hòa, không đảm bảo ánh sáng tự nhiên và thường xuyên chịu ảnh hưởng bởi tiếng ồn từ các bộ phận vận hành khác. NLĐ cho rằng NSDLĐ đã vi phạm cam kết về điều kiện làm việc, trong khi NSDLĐ lập luận rằng các yếu tố môi trường như nhiệt độ, âm thanh, vị trí ngồi... không được quy định cụ thể trong HĐLĐ nên không thể xem là hành vi vi phạm.

Điều đó cho thấy cách hiểu về *“điều kiện làm việc theo thỏa thuận”* có tính khái quát và khó lượng hóa trong thực tiễn thực hiện. Khi điều kiện làm việc không được thỏa thuận bằng các chỉ số định lượng cụ thể ngay từ giai đoạn giao kết HĐLĐ, việc đánh giá vi phạm phần lớn dựa vào cảm nhận chủ quan của NLĐ hoặc thiện chí giải thích từ phía NSDLĐ. Điều này dễ dẫn đến bất đồng giữa các bên kéo dài, gây bất lợi cho cả hai bên và làm phát sinh gánh nặng cho cơ quan giải quyết tranh chấp lao động. Do vậy, trong điều kiện pháp luật chưa có hướng dẫn chi tiết, việc yêu cầu quy định rõ các điều kiện làm việc trong nội dung HĐLĐ, thỏa ước lao động tập thể hoặc nội quy lao động là hết sức cần thiết nhằm hạn chế tối đa các cách hiểu khác nhau, tạo sự minh bạch, ổn định và giảm thiểu nguy cơ phát sinh tranh chấp về sau.

Hai là, NLĐ không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn, trừ trường hợp bất khả kháng quy định tại khoản 4 Điều 97 của BLLĐ.

Tiền lương là quyền lợi cơ bản, gắn trực tiếp với đời sống và quyền lợi thiết yếu

của NLD khi tham gia QHLD. Việc không trả đủ lương hoặc không trả đúng thời hạn sẽ ảnh hưởng rất lớn đến sinh hoạt hàng ngày của NLD và gia đình họ⁸⁷, gây bất ổn cho đời sống vật chất và tinh thần của NLD. Chính vì vậy, khi NSDLĐ không trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn theo thỏa thuận thì NLD có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không phải thực hiện thủ tục báo trước. Việc cho phép NLD được đơn phương chấm dứt HĐLĐ ngay lập tức mà không cần báo trước trong trường hợp này là hoàn toàn hợp lý và thể hiện rõ nét mục tiêu bảo vệ quyền lợi chính đáng của NLD.

Có thể thấy rằng, quy định cho phép NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp NSDLĐ vi phạm nghĩa vụ trả lương đã tăng cường bảo vệ NLD hơn so với trước. Trong BLLĐ năm 2012, pháp luật quy định NLD vẫn phải thực hiện nghĩa vụ thông báo trước ít nhất 03 ngày làm việc mới được đơn phương chấm dứt HĐLĐ hợp pháp⁸⁸. Cách tiếp cận này trên thực tế đã hạn chế khả năng phản ứng kịp thời của NLD trước các hành vi vi phạm quyền lợi cơ bản của mình. Quy định hiện hành đã khắc phục bất cập này khi cho phép NLD được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần báo trước khi NSDLĐ vi phạm nghĩa vụ trả lương. Điều đó thể hiện rõ định hướng tăng cường khả năng tự bảo vệ của NLD, đồng thời góp phần nâng cao trách nhiệm tuân thủ pháp luật của NSDLĐ trong việc bảo đảm quyền lợi về tiền lương cho NLD khi tham gia QHLD.

Cần lưu ý rằng không phải mọi trường hợp khi NSDLĐ vi phạm về thời hạn trả lương thì NLD đều có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Trong trường hợp NSDLĐ gặp khó khăn do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch họa hoặc lý do kinh tế mà đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn không thể trả lương đúng hạn thì được phép chậm trả, nhưng không quá 30 ngày. Trong trường hợp trả lương chậm từ 15 ngày trở lên, NSDLĐ phải trả thêm cho NLD một khoản tiền tương ứng với lãi suất tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng tại ngân hàng nơi mở tài khoản trả lương⁸⁹. Ngoại lệ này thể hiện sự cân bằng giữa quyền lợi của NLD và điều kiện thực tiễn khách quan mà NSDLĐ có thể gặp phải, đồng thời tránh việc lạm dụng quyền đơn

⁸⁷ PGS.TS. Trần Thị Thúy Lâm, TS. Đỗ Thị Dung (Đồng chủ biên, 2024), *Hợp đồng trong lĩnh vực lao động (Sách chuyên khảo)*, Nxb Công an nhân dân, tr. 92.

⁸⁸ Điểm a Khoản 2 Điều 37 BLLĐ năm 2012.

⁸⁹ Khoản 4 Điều 97 BLLĐ năm 2019.

phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ trong các tình huống mang tính khẩn cấp và ngoài tầm kiểm soát. Đồng thời còn bảo đảm sự cân bằng về lợi ích các bên trong QHLD, giúp ổn định hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp trong bối cảnh khủng hoảng, đồng thời bảo vệ việc làm cho NLĐ trong dài hạn.

Tuy nhiên, trong thực tiễn thực hiện, việc xác định như thế nào là “*trường hợp bất khả kháng mà NSDLĐ đã tìm mọi biện pháp khắc phục*” cũng có thể phát sinh tranh cãi, đặc biệt khi NSDLĐ viện dẫn lý do chung chung như “*khó khăn kinh tế*”, vì thế trong trường hợp này, NLĐ phải cung cấp được chứng cứ chứng minh thì mới được đơn phương chấm dứt HĐLĐ ngay lập tức. Trong khi đó, thực tế, việc cung cấp chứng cứ chứng minh “*trường hợp bất khả kháng mà NSDLĐ đã tìm mọi biện pháp khắc phục*” là điều không dễ dàng đối với NLĐ. Như vậy, mặc dù quy định này hợp lý và cần thiết, nhưng hiệu quả thực hiện, áp dụng trên thực tế vẫn phụ thuộc vào khả năng nhận diện, xác minh và giám sát chặt chẽ từ các cơ quan thực thi pháp luật lao động.

Ba là, NLĐ bị NSDLĐ ngược đãi, đánh đập hoặc có lời nói, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự; bị cưỡng bức lao động.

Đây là một trong những quy định thể hiện rõ tính nhân văn và tư duy lập pháp tiến bộ, đặt NLĐ (với tư cách là bên yếu thế trong QHLD) vào vị trí được ưu tiên bảo vệ tối đa khi đối mặt với các hành vi xâm hại về thể chất, tinh thần và nhân phẩm từ phía NSDLĐ. Quy định này phản ánh sự chuyển dịch quan trọng trong tư duy lập pháp lao động từ việc bảo vệ quyền lợi vật chất sang bảo vệ toàn diện các quyền nhân thân của NLĐ và bảo đảm thống nhất với pháp luật khác. Không chỉ dừng lại ở việc bảo đảm điều kiện làm việc đúng HĐLĐ hay trả lương đầy đủ, nhà làm luật đã mở rộng phạm vi bảo vệ đối với những hành vi vi phạm đạo đức, xâm phạm nhân phẩm và sức khỏe - vốn là những quyền con người cơ bản được bảo hộ trong cả Hiến pháp Việt Nam và các văn kiện quốc tế về nhân quyền. Việc cho phép NLĐ chấm dứt HĐLĐ ngay lập tức mà không cần báo trước trong các trường hợp này là hoàn toàn hợp lý, nhằm tránh để NLĐ tiếp tục bị tổn hại hoặc lâm vào hoàn cảnh bị lệ thuộc kéo dài trong một QHLD độc hại, bất bình đẳng.

So với BLLĐ năm 2012, quy định tại BLLĐ năm 2019 đã có sự mở rộng và cụ thể hóa rõ rệt về nội dung các hành vi vi phạm của NSDLĐ làm căn cứ để NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần báo trước. Cụ thể, BLLĐ năm 2012 chỉ quy định tương đối khái quát về trường hợp NLĐ bị “*ngược đãi*” hoặc

“*cưỡng bức lao động*” không làm rõ các biểu hiện cụ thể của hành vi xâm phạm và cũng chưa nhấn mạnh đến yếu tố nhân phẩm, danh dự của NLD. Trong khi đó, BLLĐ năm 2019 đã kế thừa và phát triển theo hướng mở rộng phạm vi bảo vệ bằng cách liệt kê chi tiết các hành vi bị nghiêm cấm, bao gồm: ngược đãi, đánh đập, nhục mạ, hành vi xúc phạm danh dự, nhân phẩm, sức khỏe hoặc cưỡng bức lao động. Có thể thấy thay vì dùng khái niệm “*ngược đãi*” và “*cưỡng bức*” với tính chất bao quát và dễ gây tranh cãi, BLLĐ năm 2019 đã lượng hóa khái niệm bằng cách mô tả các hành vi cụ thể, rõ ràng, dễ nhận diện và chứng minh hơn trong thực tiễn tố tụng lao động. Cách quy định cụ thể này giúp thu hẹp khả năng lạm dụng quyền của NSDLĐ, đồng thời tạo cơ sở pháp lý rõ ràng hơn cho NLD sử dụng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của mình.

Trong thực tiễn thực hiện, quy định về quyền của NLD được đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần báo trước trong trường hợp bị ngược đãi, đánh đập, nhục mạ hoặc cưỡng bức lao động là một cơ chế tiến bộ, nhưng vẫn có thể tồn tại những khó khăn và vướng mắc nhất định. *Trước hết*, việc xác định và chứng minh các hành vi như “ngược đãi”, “nhục mạ”, hay “làm ảnh hưởng đến sức khỏe, danh dự” thường mang tính định tính và phụ thuộc lớn vào cảm nhận chủ quan của NLD. Trong khi đó, hệ thống pháp luật hiện hành chưa có quy định, hướng dẫn chi tiết để xác định hành vi nào là vi phạm và mức độ nghiêm trọng của hành vi vi phạm. Điều này có thể dễ dẫn đến sự lúng túng trong thực hiện, áp dụng pháp luật hoặc đánh giá không thống nhất giữa các cơ quan giải quyết tranh chấp. *Thứ hai*, phần lớn các hành vi xâm hại nhân phẩm, sức khỏe hay danh dự diễn ra dưới hình thức không công khai, không có người chứng kiến hoặc được thể hiện qua lời nói, biểu hiện hành vi phi ngôn ngữ nên rất khó thu thập chứng cứ cụ thể để chứng minh hành vi của NSDLĐ là “ngược đãi”, “nhục mạ” hoặc “làm ảnh hưởng đến sức khỏe, danh dự”.

Chẳng hạn, vụ việc được phản ánh trên VnExpress với tiêu đề “*Giám đốc bị ‘ngược đãi, sa thải trái pháp luật’ xảy ra tại một doanh nghiệp có trụ sở tại Khu chế xuất ở Tây Ninh*”⁹⁰. Trong vụ án này, ông Thanh là Giám đốc và có HĐLĐ không xác định thời hạn đã bị NSDLĐ điều chuyển xuống làm nhân viên xưởng. Đồng thời, ông bị buộc phải ngồi tại một phòng trưng bày không có thiết bị điện, bị giám sát nghiêm ngặt bởi bảo vệ trong suốt thời gian làm việc, không được giao nhiệm vụ cụ thể, cũng

⁹⁰ <https://vnexpress.net/giam-doc-bi-nguoc-dai-sa-thai-trai-phap-luat-4864827.html>, truy cập ngày 06/6/2025.

không được ra khỏi phòng cho đến khi hết giờ làm trong 03 (ba) ngày liên tiếp. Sau đó, ông Thanh bị công ty ra quyết định xử lý kỷ luật bằng hình thức sa thải.

Ông Thanh khởi kiện công ty ra TAND thị xã Trảng Bàng yêu cầu tuyên bố quyết định kỷ luật là trái pháp luật, đồng thời yêu cầu bồi thường các khoản liên quan. Tuy nhiên, cả bản án sơ thẩm và phúc thẩm đều bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện. Đáng chú ý, sau đó, Chánh án TAND cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh đã kháng nghị giám đốc thẩm và Ủy ban Thẩm phán TAND Cấp cao đã tiến hành xét xử lại theo thủ tục giám đốc thẩm. Trên cơ sở đánh giá toàn diện các tài liệu, chứng cứ như báo cáo của tổ chức công đoàn cơ sở, công văn kiến nghị của Công đoàn Khu kinh tế tỉnh Tây Ninh, video ghi hình do chính NLĐ cung cấp, lời khai của các nhân viên và quản lý, Tòa án giám đốc thẩm đã xác định có dấu hiệu rõ ràng của hành vi “chèn ép, ngược đãi”, đồng thời hủy bỏ cả hai bản án trước đó.

Vụ việc trên cho thấy rõ ràng rằng việc nhận diện hành vi “*ngược đãi*” trong QHLD không phải lúc nào cũng dễ dàng, đặc biệt khi các hành vi này không mang tính bạo lực thể chất rõ rệt mà diễn ra dưới hình thức cô lập tâm lý, gây áp lực tinh thần kéo dài, hoặc lợi dụng quyền quản lý nội bộ để đẩy NLĐ vào trạng thái bị cô lập. Cách thức xử lý của các cấp Tòa án trong vụ việc này cũng phản ánh sự khác biệt trong quan điểm đánh giá chứng cứ để xác định hành vi “*ngược đãi*” NLĐ. Trên thực tế, NLĐ trong nhiều trường hợp vẫn gặp khó khi áp dụng quy định cấm ngược đãi, do bản chất khái niệm còn mơ hồ, phụ thuộc nhiều vào cảm nhận và bằng chứng thực tế. Trong vụ án này, nhờ có video, biên bản, lời khai quản lý và công đoàn cung cấp, hành vi cô lập, hạn chế tự do, gây tổn hại đến tâm lý và nhân phẩm của ông Thanh mới được Tòa án mới xác định là “*chèn ép, ngược đãi*” một cách rõ ràng.

Như vậy, thực tiễn đặt ra là NLĐ chỉ có thể khởi kiện hoặc sử dụng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ nếu có chứng cứ rõ ràng và đầy đủ. Trong nhiều trường hợp khác, hành vi “*ngược đãi*” xảy ra tinh vi hơn, thông qua lời nói, thái độ hoặc cách hành xử không chính thức, khiến NLĐ khó thu thập bằng chứng, nhất là khi không được hỗ trợ từ cấp trên hay có nhân chứng. Do vậy, pháp luật lao động hiện hành dù đã có quy định tiến bộ về vấn đề này, nhưng ở thực tế thực hiện, áp dụng vẫn cần được hỗ trợ bổ sung bởi hướng dẫn chi tiết, mẫu chứng cứ hoặc hướng dẫn tố tụng, để đảm bảo NLĐ thực sự được bảo vệ khỏi các hành vi vi phạm phi vật chất nhưng gây tổn hại nghiêm trọng.

Bốn là, NLĐ bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Quấy rối tình dục tại nơi làm việc là hành vi có tính chất tình dục của bất kỳ người nào đối với người khác tại nơi làm việc mà không được người đó mong muốn hoặc chấp nhận⁹¹. Quấy rối tình dục tại nơi làm việc ảnh hưởng nghiêm trọng đến sức khỏe về thể chất, tinh thần và tâm lý của NLD⁹². Hành vi này không chỉ là hành vi xâm hại quyền nhân thân, mà còn làm suy giảm năng suất lao động, ảnh hưởng đến môi trường làm việc lành mạnh, bình đẳng và an toàn. Khi NLD bị đặt trong trạng thái bị đe dọa thường xuyên hoặc cảm thấy không còn an toàn để tiếp tục làm việc, việc yêu cầu họ tiếp tục tuân thủ nghĩa vụ báo trước là bất hợp lý về mặt đạo lý và thiếu căn cứ pháp lý vững chắc về bảo vệ quyền lợi thực chất. Do đó, quy định miễn trừ thủ tục báo trước trong trường hợp NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp này là cần thiết để tạo điều kiện cho NLD nhanh chóng thoát khỏi môi trường độc hại, bảo vệ toàn vẹn thân thể và tinh thần của họ.

Việc pháp luật Việt Nam hiện hành quy định rõ ràng quyền của NLD được đơn phương chấm dứt HĐLĐ ngay lập tức trong trường hợp bị quấy rối tình dục phản ánh tinh thần hội nhập pháp lý và cam kết thúc đẩy môi trường lao động an toàn, bình đẳng và không phân biệt đối xử. Điều đó cũng thể hiện sự phù hợp của BLLĐ năm 2019 với các chuẩn mực được thiết lập trong Công ước số 190 của ILO về xóa bỏ bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc⁹³.

Tuy BLLĐ năm 2019 đã chính thức ghi nhận và đưa ra định nghĩa khái niệm “*quấy rối tình dục tại nơi làm việc*” nhưng việc thực hiện, áp dụng quy định này trong thực tiễn vẫn còn gặp nhiều thách thức đáng kể, cụ thể: i) Việc xác định, thu thập và đánh giá chứng cứ liên quan đến hành vi quấy rối, vốn thường xảy ra trong môi trường kín đáo, không có nhân chứng hoặc được thể hiện qua hành vi phi ngôn ngữ, gây trở ngại lớn cho NLD trong quá trình chứng minh; ii) Nhiều NLD, đặc biệt là lao động nữ có tâm lý e ngại, sợ bị trả thù hoặc cô lập trong môi trường làm việc, không dám lên tiếng hoặc chọn cách rút lui trong im lặng, không sử dụng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ đã được pháp luật bảo hộ; iii) Phần lớn doanh nghiệp khi ban hành nội dung lao động chưa quy định chi tiết về phòng, chống quấy rối tình dục và các cơ quan giải quyết tranh chấp lao động cũng thiếu hướng dẫn nghiệp vụ cụ thể

⁹¹ Khoản 9 Điều 3 BLLĐ năm 2019.

⁹² Lê Khắc Thành và Nguyễn Thị Quỳnh Anh (2025), Pháp luật về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc và một số kiến nghị, *Tạp chí Dân chủ và Pháp luật*, Kỳ 2 (245), số 3, tr. 20-27.

⁹³ Khoản 1 Điều 1, Mục I Công ước số 190 năm 2019 của ILO về chấm dứt bạo lực và quấy rối.

trong việc tiếp nhận, điều tra và xử lý tố cáo về hành vi này, dẫn đến tình trạng áp dụng thiếu nhất quán và làm giảm hiệu quả thực thi quy định này trên thực tế.

Nhiều phương tiện thông tin đại chúng cũng phản ánh thực tế này khi cho rằng một trong những khó khăn nổi bật trong xử lý hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc là vấn đề xác định, thu thập và đánh giá chứng cứ, đặc biệt trong bối cảnh hành vi này thường diễn ra tại “*môi trường khép kín, không có nhân chứng và rất khó để nạn nhân thu thập bằng chứng*”⁹⁴. Phần lớn nạn nhân của hành vi quấy rối tình dục, đặc biệt là nữ giới chọn cách im lặng thay vì tố cáo hoặc sử dụng các quyền pháp lý được bảo vệ. Nhiều người không ý thức được mình đang bị quấy rối hoặc e ngại việc tố cáo sẽ không mang lại kết quả tích cực, do lo sợ bị kỳ thị, trả thù hoặc quy trình xử lý phức tạp, thiếu tin cậy. Theo bài viết, chỉ khoảng 11% nạn nhân là lao động nữ lựa chọn báo cáo với người có thẩm quyền, trong khi phần lớn giữ im lặng hoặc né tránh. Bên cạnh đó, hành vi quấy rối tình dục trên không gian mạng mặc dù không diễn ra trực tiếp nhưng vẫn gây hậu quả nghiêm trọng về tâm lý, khiến nạn nhân bị suy giảm tinh thần, lo âu, trầm cảm. Trong khi đó, pháp luật hiện hành mới chỉ đề cập hành vi quấy rối tình dục trong BLLĐ năm 2019, chưa có đạo luật riêng để phòng, chống một cách toàn diện; chế tài xử phạt cũng còn ở mức nhẹ, chưa đủ sức răn đe⁹⁵.

Như vậy, mặc dù pháp luật lao động hiện hành đã quy định hành vi quấy rối là căn cứ đặc biệt cho phép NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần báo trước, nhưng trên thực tế, quyền này chưa thực sự được thực thi hiệu quả. Điều này đặt ra yêu cầu cấp thiết phải hoàn thiện khuôn khổ pháp lý và thiết chế bảo vệ nhằm đảm bảo cho NLD được làm việc trong môi trường an toàn, tôn trọng và không bị xâm hại.

Năm là, lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo quy định pháp luật.

Để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ trong QHLD, đặc biệt đối với việc bảo vệ sức khỏe bà mẹ và thai nhi là nhóm đối tượng vốn được pháp luật quốc tế và quốc gia thừa nhận là cần có sự bảo vệ đặc biệt trong thị trường lao động, pháp luật lao động cho phép lao động nữ mang thai có quyền chủ động đơn phương chấm dứt HĐLĐ ngay lập tức khi có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có

⁹⁴ VOV Giao thông, “*Quấy rối tình dục nơi công sở - chuyện dễ đưa, khó xử lý*” ngày 26/3/2024.

⁹⁵ <https://phapluatxahoi.kinhtedothi.vn/bai-2-phan-lon-nguoi-bi-quay-roi-tinh-duc-thuong-im-lang-357626.html>, truy cập ngày 08/6/2025.

thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi⁹⁶.

Quy định như vậy vừa mang tính nhân đạo, vừa thể hiện sự thừa nhận quyền tự định đoạt đặc biệt mở rộng cho nhóm lao động yếu thế. Khác với các căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ khác vốn phụ thuộc chủ yếu vào hành vi vi phạm từ phía NSDLĐ, trong trường hợp này, pháp luật trao quyền tuyệt đối cho lao động nữ mang thai với điều kiện duy nhất là phải có xác nhận y tế từ cơ sở khám, chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc có thể gây nguy hiểm cho sức khỏe thai nhi. Việc đặt yêu cầu cần có xác nhận y tế giúp bảo đảm tính khách quan, minh bạch và giảm thiểu tranh chấp phát sinh giữa các bên trong quá trình áp dụng quy định, thể hiện sự tiệm cận và hài hòa với các tiêu chuẩn bảo vệ thai sản được thiết lập trong hệ thống Công ước của ILO, đặc biệt là Công ước số 183 năm 2000 về bảo vệ thai sản⁹⁷, mặc dù Việt Nam hiện chưa chính thức phê chuẩn công ước này. Công ước số 183 nhấn mạnh nghĩa vụ của quốc gia thành viên trong việc bảo vệ sức khỏe bà mẹ và thai nhi thông qua việc bảo đảm điều kiện làm việc an toàn, quyền từ chối công việc nguy hại đến sức khỏe sinh sản, cũng như các quyền lợi pháp lý kèm theo khi lao động nữ mang thai chấm dứt hoặc tạm ngừng quan hệ lao động vì lý do y tế. Việc BLLĐ năm 2019 nội luật hóa cơ chế bảo vệ đặc thù cho lao động nữ mang thai trong trường hợp có nguy cơ đối với sức khỏe thai nhi cho thấy sự chủ động trong việc tiếp thu, vận dụng các nguyên tắc pháp lý quốc tế về quyền con người và bảo vệ sức khỏe sinh sản vào hệ thống pháp luật lao động Việt Nam, tạo nền tảng pháp lý phù hợp với xu hướng hội nhập quốc tế trong lĩnh vực lao động.

Sáu là, NLD đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của BLLĐ năm 2019, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác.

Nhằm bảo đảm quyền tự do định đoạt của NLD trong giai đoạn chuyển tiếp từ quan hệ lao động sang chế độ thụ hưởng an sinh xã hội, pháp luật lao động cho phép NLD được đơn phương chấm dứt HĐLĐ ngay mà không cần báo trước. Quy định này là một biểu hiện của quyền tự do lựa chọn việc làm cho NLD⁹⁸. Từ thời điểm đủ tuổi nghỉ hưu, NLD về mặt lý luận đã hoàn thành nghĩa vụ đóng góp cho hệ thống an sinh xã hội, được hưởng chế độ hưu trí và không còn bị ràng buộc bởi yêu cầu tiếp

⁹⁶ Khoản 1 Điều 138 BLLĐ năm 2019.

⁹⁷ ILO, Công ước số 183 năm 2000 về sửa đổi Công ước Bảo vệ thai sản.

⁹⁸ PGS.TS. Nguyễn Hữu Chí, TS. Nguyễn Văn Bình (Đồng Chủ biên, 2021), *Bình luận khoa học BLLĐ năm 2019*, tr. 109.

tục duy trì quan hệ lao động. Việc cho phép NLD được đơn phương chấm dứt HĐLĐ ngay mà không cần báo trước cũng tạo điều kiện thuận lợi để NLD chủ động sắp xếp kế hoạch nghỉ hưu, chăm sóc sức khỏe và ổn định cuộc sống sau giai đoạn làm việc, đồng thời giảm thiểu rủi ro kéo dài quan hệ lao động không còn cần thiết.

Trước đây trong BLLĐ năm 2012, NLD được đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi đến tuổi nghỉ hưu chưa được quy định tách biệt và cụ thể như trong BLLĐ năm 2019. Việc nghỉ hưu phần lớn được xác lập thông qua quyết định nghỉ việc hoặc thỏa thuận riêng giữa các bên, chưa hình thành cơ chế pháp lý độc lập và tự động về quyền chấm dứt HĐLĐ từ phía NLD khi đủ tuổi nghỉ hưu. Bởi vậy, quy định trong BLLĐ năm 2019 đã cụ thể hóa quyền tự định đoạt của NLD và loại bỏ các rào cản pháp lý không cần thiết liên quan đến việc chấm dứt HĐLĐ khi NLD chuyển sang giai đoạn thụ hưởng lương hưu.

Tuy nhiên, trong quá trình áp dụng, quy định này phát sinh một số vấn đề cần lưu ý. Trước hết, việc xác định “*đủ tuổi nghỉ hưu*” cần căn cứ cụ thể vào các quy định tại Điều 169 BLLĐ năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành trong bối cảnh tuổi nghỉ hưu đang được điều chỉnh tăng dần theo lộ trình⁹⁹. Bên cạnh đó, nếu các bên có thỏa thuận khác về kéo dài thời gian làm việc sau tuổi nghỉ hưu thì việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ cần phải được xét trong khuôn khổ thỏa thuận đó, nhằm tránh các tranh chấp phát sinh liên quan đến việc đơn phương nghỉ việc mà không báo trước. Ngoài ra, tại một số lĩnh vực, ngành nghề sử dụng chuyên gia cao tuổi, việc NLD nghỉ việc đột ngột ngay khi đủ tuổi hưu nhưng chưa có nhân sự kế thừa có thể tạo ra khoảng trống về nguồn lực, đặt ra yêu cầu NSDLĐ cần có kế hoạch nhân sự thích ứng phù hợp với lộ trình điều chỉnh tuổi nghỉ hưu.

Bây là, NSDLĐ cung cấp thông tin không trung thực theo quy định tại khoản 1 Điều 16 của Bộ luật này làm ảnh hưởng đến việc thực hiện HĐLĐ.

Pháp luật lao động hiện hành cho phép NLD được đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần thực hiện nghĩa vụ báo trước trong trường hợp NSDLĐ cung cấp thông tin không trung thực về các nội dung cơ bản của QHLD, làm ảnh hưởng đến việc thực hiện HĐLĐ. Các “*thông tin trung thực*” được BLLĐ năm 2019 liệt kê gồm: công việc, địa điểm làm việc, điều kiện làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn, vệ sinh lao động, tiền lương, hình thức trả lương, BHXH, BHYT, BHTN, quy định về bảo vệ bí mật kinh doanh, bảo vệ bí mật công nghệ và vấn đề khác liên quan

⁹⁹ Nghị định số 135/2020/NĐ-CP ngày 18/11/2020 của Chính phủ quy định về tuổi nghỉ hưu.

trực tiếp đến việc giao kết HĐLĐ mà NLĐ yêu cầu¹⁰⁰. Việc NSDLĐ cung cấp thông tin không trung thực khi giao kết HĐLĐ đã vi phạm nguyên tắc cơ bản trong giao kết HĐLĐ¹⁰¹. Pháp luật lao động quy định cụ thể các nhóm thông tin NSDLĐ buộc phải cung cấp trung thực cho NLĐ xuất phát từ yêu cầu đảm bảo nguyên tắc tự do, tự nguyện và bình đẳng trong giao kết HĐLĐ. Quy định như vậy là nhằm bảo vệ quyền tự do tự định đoạt nghề nghiệp của NLĐ dựa trên cơ sở thông tin chính xác, đầy đủ mà họ được quyền tiếp cận trước khi quyết định ký kết HĐLĐ.

Trong thực tiễn, việc giao kết HĐLĐ thường đặt NLĐ ở vị thế yếu hơn về thông tin so với NSDLĐ, khiến họ có nguy cơ bị dẫn dắt vào các thỏa thuận bất lợi nếu thông tin về công việc, điều kiện làm việc, tiền lương, chế độ bảo hiểm hoặc các yếu tố khác không được công khai trung thực. Do vậy, khi phát hiện NSDLĐ cung cấp thông tin sai lệch làm ảnh hưởng đáng kể đến khả năng thực hiện công việc, NLĐ cần được bảo vệ quyền rút lui ngay lập tức khỏi QHLD mà không phải chịu thêm ràng buộc về thủ tục báo trước.

Quy định này là sự tiếp nối và mở rộng của nguyên tắc trung thực, thiện chí trong giao kết HĐLĐ được thừa nhận rộng rãi trong pháp luật dân sự và pháp luật lao động¹⁰². Nếu như BLLĐ năm 2012 chưa có quy định cụ thể về quyền và nghĩa vụ khi NSDLĐ cung cấp thông tin không trung thực trong quá trình giao kết HĐLĐ thì BLLĐ năm 2019 đã bổ sung cơ chế bảo vệ kịp thời cho NLĐ bằng việc cho phép họ đơn phương chấm dứt HĐLĐ ngay, thể hiện rõ sự phát triển trong tư duy lập pháp về bảo vệ quyền lợi của bên yếu thế trong QHLD.

Tuy nhiên, thực tiễn thực hiện quy định này vẫn đối mặt với một số thách thức, cụ thể: i) Khái niệm “*thông tin không trung thực*” và mức độ “*ảnh hưởng đến việc thực hiện HĐLĐ*” vẫn còn chưa được định lượng, tạo ra khoảng trống trong việc đánh giá mức độ vi phạm và quyền và nghĩa vụ tương ứng; ii) Việc thu thập và chứng minh hành vi cung cấp thông tin sai lệch của NSDLĐ trong thực tiễn không hề đơn giản, nhất là khi các thông tin được cung cấp dưới dạng trao đổi miệng, quảng cáo tuyển dụng, hoặc cam kết sơ bộ không được ghi nhận bằng văn bản chính thức trong hợp đồng. Ngoài ra, trong bối cảnh cạnh tranh lao động ngày càng gia tăng, cũng cần lường trước nguy cơ NLĐ lợi dụng quy định này như một căn cứ để đơn phương

¹⁰⁰ Khoản 1 Điều 16 BLLĐ năm 2019.

¹⁰¹ PGS.TS. Trần Thị Thúy Lâm, TS. Đỗ Thị Dung (Đồng chủ biên, 2024), *Hợp đồng trong lĩnh vực lao động (Sách chuyên khảo)*, Nxb Công an nhân dân, tr. 96.

¹⁰² Điều 3 BLDS năm 2015 và Điều 15 BLLĐ năm 2019.

chấm dứt HĐLĐ mà không chịu trách nhiệm pháp lý, tạo ra những tranh chấp tiềm ẩn làm phức tạp thêm quá trình giải quyết mâu thuẫn lao động.

Thực tế, trong quá trình tuyển dụng, NSDLĐ có thông báo và cam kết mức lương thực nhận của vị trí kỹ sư công nghệ thông tin là 25 triệu đồng/tháng (chưa kể phụ cấp). Tuy nhiên, sau khi NLĐ ký kết HĐLĐ và bắt đầu làm việc, mức lương thực tế mà NLĐ nhận chỉ là 18 triệu đồng/tháng với lý do công ty tự ý trừ nhiều khoản phụ cấp và thưởng mà trước đó không hề đề cập khi thương lượng. Trong trường hợp này, việc NSDLĐ cố tình cung cấp thông tin sai lệch về mức lương và hình thức trả lương đã ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền lợi của NLĐ, phá vỡ sự cân bằng về lợi ích vốn là cơ sở thiết lập quan hệ HĐLĐ. Căn cứ quy định pháp luật lao động, NLĐ được đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần báo trước để bảo vệ kịp thời quyền lợi của mình.

Hoặc trường hợp khi phỏng vấn, NSDLĐ cam kết sẽ đóng đầy đủ BHXH, BHYT và BHTN ngay từ tháng đầu tiên NLĐ bắt đầu làm việc theo quy định pháp luật. Tuy nhiên, sau 6 tháng làm việc, NLĐ phát hiện công ty chỉ ký hợp đồng thử việc kéo dài liên tục, không đóng bất kỳ khoản bảo hiểm bắt buộc nào, đồng thời trì hoãn việc ký HĐLĐ chính thức với lý do chưa hoàn thiện hồ sơ nội bộ. Khi NLĐ bị ốm, không thể yêu cầu giải quyết chế độ BHYT vì chưa có mã số BHXH được cấp. Việc NSDLĐ cố tình trì hoãn ký HĐLĐ chính thức và không thực hiện nghĩa vụ bảo hiểm như cam kết đã xâm phạm nghiêm trọng quyền tham gia và hưởng an sinh xã hội của NLĐ, làm phát sinh hậu quả pháp lý bất lợi khi NLĐ ốm đau, bệnh tật. Trong trường hợp này, pháp luật lao động cho phép NLĐ được đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần báo trước để bảo vệ quyền lợi an sinh xã hội của mình là hợp lý.

2.1.3. Thực trạng quy định quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

2.1.3.1. Quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật

- Quyền lợi của NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật

Khi NLĐ thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ về nguyên tắc phải tuân thủ đúng quy định của pháp luật về căn cứ, thủ tục. Khi HĐLĐ chấm dứt đúng pháp luật NLĐ được pháp luật bảo vệ và công nhận một số quyền lợi phát sinh từ quá trình làm việc trước đó nhằm tạo điều kiện để NLĐ ổn định đời sống trong thời gian

tìm kiếm việc làm mới. Theo quy định tại khoản 1 Điều 48 BLLĐ năm 2019, trong thời hạn 14 ngày làm việc (tối đa là 30 ngày đối với một số trường hợp) kể từ ngày chấm dứt HĐLĐ, NLĐ được NSDLĐ thanh toán đầy đủ các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi của NLĐ. Cụ thể:

Một là, NLĐ được thanh toán tiền lương, tiền nợ (nếu có) và các khoản thu nhập chưa thanh toán.

Theo quy định, NLĐ được thanh toán đầy đủ các khoản tiền lương chưa được chi trả tính đến thời điểm chấm dứt HĐLĐ, bao gồm cả tiền lương của những ngày chưa nhận, tiền lương làm thêm giờ (nếu có) và các khoản phụ cấp, bổ sung khác. Ngoài ra, NLĐ còn được thanh toán các khoản thưởng hoặc thù lao khác theo thỏa thuận trong HĐLĐ hoặc thỏa ước lao động tập thể. Trường hợp hai bên ký hợp đồng trách nhiệm để bảo vệ, giữ gìn tài sản của NSDLĐ khi NSDLĐ giao cho NLĐ bảo quản, sử dụng tài sản mà NLĐ đã đóng tiền trách nhiệm thì về nguyên tắc khi QHLD giữa hai bên chấm dứt, NLĐ được nhận lại. Các quyền lợi này không phụ thuộc vào hình thức hợp đồng hay thời gian làm việc của NLĐ mà là sự thể hiện nguyên tắc trả lương đầy đủ, đúng hạn cho NLĐ¹⁰³ và bảo đảm đầy đủ quyền lợi mà các bên đã thỏa thuận trên cơ sở quy định của pháp luật.

Hai là, NLĐ được trả trợ cấp thôi việc.

Trợ cấp thôi việc là khoản tiền NLĐ được NSDLĐ chi trả khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ hợp pháp, thể hiện trách nhiệm của NSDLĐ đối với những đóng góp của NLĐ trong suốt quá trình làm việc, đồng thời là cơ chế hỗ trợ tài chính cho NLĐ khi họ rời khỏi nơi làm việc để chuyển sang giai đoạn tìm kiếm việc làm mới. Điều kiện để NLĐ được hưởng trợ cấp thôi việc là: i) NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ hợp pháp; ii) NLĐ đã có thời gian làm việc thường xuyên cho NSDLĐ từ đủ 12 tháng trở lên; iii) NLĐ có thời gian làm việc cho NSDLĐ chưa tham gia BHTN. Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian làm việc thực tế cho NSDLĐ trừ đi thời gian NLĐ đã tham gia BHTN theo quy định của pháp luật về BHTN và thời gian làm việc đã được NSDLĐ trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm. Tổng thời gian NLĐ đã làm việc thực tế cho NSDLĐ bao gồm: thời gian NLĐ đã trực tiếp làm việc; thời gian thử việc; thời gian được NSDLĐ cử đi học; thời gian nghỉ hưởng chế độ ốm

¹⁰³ Điều 94 BLLĐ năm 2019.

đau, thai sản theo quy định của pháp luật về BHXH; thời gian nghỉ việc để điều trị, phục hồi chức năng lao động khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà được NSDLĐ trả lương theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động; thời gian nghỉ việc để thực hiện nghĩa vụ công dân theo quy định của pháp luật mà được NSDLĐ trả lương; thời gian ngừng việc không do lỗi của NLĐ; thời gian nghỉ hằng tuần, nghỉ việc hưởng nguyên lương; thời gian thực hiện nhiệm vụ của tổ chức đại diện NLĐ và thời gian bị tạm đình chỉ công việc. Trường hợp NLĐ từng làm việc trong khu vực nhà nước trước năm 1995 hoặc có nhiều HĐLĐ kế tiếp nhau mà chưa được thanh toán trợ cấp thì vẫn được cộng dồn thời gian làm việc để tính trợ cấp¹⁰⁴.

Mức trợ cấp thôi việc được tính mỗi năm làm việc NLĐ được trợ cấp một nửa tháng tiền lương. Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân của 06 tháng liền kề theo HĐLĐ trước khi NLĐ thôi việc¹⁰⁵.

So với trước, quy định về quyền lợi trợ cấp thôi việc của NLĐ đã được pháp luật hiện hành cụ thể hơn về thời gian làm việc thực tế cho NSDLĐ, theo đó bổ sung thời gian nghỉ ốm đau, nghỉ thai sản, nghỉ lễ có lương,... được tính để trả trợ cấp nhằm bảo đảm tốt hơn quyền lợi cho NLĐ khi chấm dứt HĐLĐ. Đồng thời thể hiện sự công bằng đối với NLĐ đã có thời gian đóng góp cho doanh nghiệp, tạo điều kiện ổn định về mặt xã hội và tâm lý cho NLĐ sau khi rời khỏi QHLD¹⁰⁶.

Mặc dù pháp luật lao động đã quy định tương đối đầy đủ về quyền được hưởng trợ cấp thôi việc, tuy nhiên trong thực tế, tình trạng NSDLĐ cố tình kéo dài thời gian thanh toán trợ cấp thôi việc, hoặc viện dẫn các lý do không chính đáng để từ chối chi trả (như cho rằng NLĐ tự ý bỏ việc, không bàn giao tài sản...) xảy ra khá phổ biến. Điều này khiến NLĐ, dù đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật, vẫn phải thực hiện thủ tục khiếu nại, khởi kiện để đòi quyền lợi. Với mục tiêu chính của khoản trợ cấp này là nhằm bảo đảm đời sống cho NLĐ trong thời gian tìm kiếm việc làm mới lại bị triệt tiêu bởi độ trễ trong thực thi và các rào cản về thủ tục hành chính. Do đó,

¹⁰⁴ Điều 48 BLLĐ; Khoản 1, 3, 4, 6 Điều 8 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về điều kiện lao động và QHLD.

¹⁰⁵ Khoản 5 Điều 8 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về điều kiện lao động và QHLD.

¹⁰⁶ PGS.TS. Trần Thị Thúy Lâm, TS. Đỗ Thị Dung (Đồng chủ biên, 2024), *Hợp đồng trong lĩnh vực lao động (Sách chuyên khảo)*, Nxb Công an nhân dân, tr. 97.

cần có giải pháp giám sát hiệu quả hơn để bảo vệ quyền lợi chính đáng của NLĐ.

Ba là, NLĐ được thanh toán tiền nghỉ hăng năm chưa sử dụng.

Nghỉ hăng năm là một chế định quan trọng trong pháp luật lao động, thể hiện sự cân bằng giữa quyền được nghỉ ngơi và nghĩa vụ lao động của NLĐ trong một năm làm việc. Theo pháp luật quy định hiện hành, NLĐ làm việc đủ 12 tháng cho một NSDLĐ được nghỉ hăng năm hưởng nguyên lương theo HĐLĐ, với thời gian nghỉ ít nhất là 12 ngày làm việc, tùy thuộc vào tính chất công việc và thâm niên lao động¹⁰⁷. Nghỉ hăng năm không chỉ là thời gian nghỉ ngơi nhằm phục hồi sức khỏe thể chất và tinh thần của NLĐ, mà còn là quyền lợi mang tính chất bắt buộc mà NSDLĐ có nghĩa vụ bảo đảm thực hiện.

Nhằm bảo vệ quyền lợi chính đáng của NLĐ, pháp luật hiện hành quy định “trường hợp do thôi việc, bị mất việc làm mà chưa nghỉ hăng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hăng năm thì được NSDLĐ thanh toán tiền lương cho những ngày chưa nghỉ”¹⁰⁸. Khoản tiền thanh toán cho ngày phép chưa nghỉ được xác định theo tiền lương ghi trong HĐLĐ, có ý nghĩa như một khoản lương thay cho thời gian nghỉ ngơi để bảo đảm đời sống cho NLĐ. Quy định này có ý nghĩa đặc biệt đối với NLĐ, giúp họ không chỉ nghỉ ngơi tái sản xuất sức lao động, mà còn tạo điều kiện để NLĐ giải quyết các công việc gia đình, xã hội, cân bằng đời sống vật chất và tinh thần.

Bốn là, NLĐ được xác nhận thời gian đóng BHXH, BHTN và nhận lại hồ sơ, giấy tờ cá nhân.

Theo quy định, khi HĐLĐ chấm dứt, NLĐ được NSDLĐ đóng BHXH, BHTN đến ngày chấm dứt HĐLĐ, kèm theo xác nhận thời gian đóng các loại bảo hiểm trên và trả lại cho NLĐ. Cùng với đó, NSDLĐ trả lại cho NLĐ bản chính những giấy tờ khác mà NSDLĐ đã giữ và được cung cấp bản sao các tài liệu liên quan đến quá trình làm việc của NLĐ nếu NLĐ yêu cầu mà không phải chi phí sao, gửi tài liệu. Các tài liệu này bao gồm: bản sao HĐLĐ, quyết định thôi việc, sổ BHXH, thẻ BHYT, giấy chứng nhận quá trình đóng BHXH, cùng các tài liệu cá nhân do NLĐ cung cấp hoặc phát sinh trong quá trình làm việc. Quy định này là điểm tiến bộ đáng ghi nhận trong BLLĐ năm 2019 so với trước đây. Quyền được nhận lại hồ sơ, giấy tờ cá nhân và cung cấp bản sao tài liệu liên quan đến quá trình làm việc của NLĐ sau khi NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ là một bước tiến lập pháp quan trọng nhằm bảo đảm quyền

¹⁰⁷ Khoản 1 Điều 113 BLLĐ năm 2019.

¹⁰⁸ Khoản 3 Điều 113 BLLĐ năm 2019.

bảo vệ dữ liệu, thông tin cá nhân của NLD. Từ đó, tạo điều kiện cho NLD có đầy đủ căn cứ để thực hiện quyền lợi về bảo hiểm, chứng minh kinh nghiệm làm việc, xin việc tại đơn vị mới hoặc tham gia các thủ tục tranh tụng khi cần thiết.

Tuy nhiên, thực tiễn thực hiện cho thấy không ít trường hợp NSDLĐ cố tình trì hoãn hoặc đặt ra các điều kiện bất hợp lý để gây khó khăn cho NLD trong việc tiếp cận hồ sơ, như buộc ký cam kết không cạnh tranh, hoàn tất bàn giao tài sản, hoặc thậm chí yêu cầu NLD rút đơn khiếu nại, khởi kiện trước khi trao trả giấy tờ. Những hành vi này, dù xuất phát từ động cơ quản lý nội bộ, song đều đi ngược với quy định pháp luật hiện hành và xâm phạm quyền lợi chính đáng của NLD. Về mặt pháp lý, các hành vi giữ lại giấy tờ cá nhân một cách trái phép có thể bị xử phạt theo quy định với mức phạt lên tới 20 triệu đồng¹⁰⁹, đồng thời bị buộc hoàn trả các giấy tờ bị chiếm giữ. Do đó, để bảo đảm hiệu quả trong thực tiễn thực hiện, áp dụng quy định của pháp luật, cần có các biện pháp, chế tài nhằm nâng cao nhận thức pháp lý của cả NLD và NSDLĐ về nghĩa vụ minh bạch hồ sơ sau khi chấm dứt HĐLĐ.

Chẳng hạn, vụ án giữa anh Long Nguyễn Hồng D làm việc cho Công ty cổ phần S Việt Nam là một minh chứng về vấn đề này. Khi Công ty thông báo đóng cửa văn phòng tại Hà Nội và điều chuyển nhân sự về trụ sở chính, anh D đã không đồng ý chuyển đi và không tiếp tục đến làm việc, được Tòa án xác định là “tự ý đơn phương chấm dứt HĐLĐ của mình trước”. Tòa án đã xác nhận HĐLĐ giữa hai bên đã chấm dứt và không chấp nhận yêu cầu bồi thường vi phạm HĐLĐ từ phía anh D. Tuy nhiên, Tòa án vẫn buộc Công ty và anh D “*phải có trách nhiệm hoàn tất các thủ tục chốt sổ BHXH*”¹¹⁰. Qua vụ án này cho thấy khi NLD tự ý chấm dứt HĐLĐ, song anh D vẫn được Công ty chốt sổ BHXH. Việc chốt sổ BHXH đảm bảo quyền lợi của NLD trong việc tích lũy thời gian đóng BHXH và hưởng các chế độ BHXH. Do đó, ngay cả khi NLD tự ý nghỉ việc, NSDLĐ vẫn phải bảo đảm quyền lợi cho họ. Trường hợp NSDLĐ có hành vi “*không hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng BHXH, BHTN và trả lại cùng với bản chính giấy tờ khác đã giữ của NLD sau khi chấm dứt HĐLĐ theo quy định của pháp luật*” thì vi phạm pháp luật¹¹¹.

Năm là, NLD được đề nghị NSDLĐ phải xóa, hủy dữ liệu cá nhân của NLD.

¹⁰⁹ Khoản 2 Điều 12 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, BHXH, NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

¹¹⁰ TAND tỉnh Bắc Ninh, *Bản án số 03/2022/LĐPT ngày 16/19/2022 về tranh chấp đơn phương chấm dứt HĐLĐ*.

¹¹¹ Khoản 2 Điều 12 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, BHXH, NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Ngoài các quyền lợi được pháp luật lao động quy định, khi chấm dứt QHLD, NLĐ còn được NSDLĐ phải xoá, huỷ dữ liệu cá nhân của NLĐ nếu hai bên không có thoả thuận khác. Bởi lẽ, khi các bên chấm dứt QHLD, những dữ liệu cá nhân của NLĐ không cần thiết cho NSDLĐ. Hơn nữa, quyền được xoá dữ liệu cá nhân để bảo vệ thông tin cá nhân được ghi nhận như một quyền nhân thân cơ bản của cá nhân nói chung, NLĐ nói riêng. Điều đó sẽ ngăn ngừa trường hợp NSDLĐ làm lộ thông tin cá nhân của NLĐ hoặc sử dụng vào mục đích khác làm ảnh hưởng đến đời sống, việc làm và các quyền lợi khác của NLĐ.

- Nghĩa vụ của NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ hợp pháp

Cùng với các quyền lợi được hưởng, theo quy định, khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, NLĐ phải thực hiện các nghĩa vụ sau đây.

Một là, NLĐ phải bàn giao công việc, tài sản và thanh toán nợ (nếu có) cho NSDLĐ.

Khi NLĐ lựa chọn đơn phương chấm dứt QHLD và không tiếp tục làm việc cho NSDLĐ từ ý chí đơn phương của mình, NLĐ có nghĩa vụ thực hiện việc bàn giao toàn bộ các tài sản và các tài liệu liên quan đến công việc mà trước đó đã được NSDLĐ giao cho để thực hiện nghĩa vụ lao động. Trường hợp NLĐ gây thiệt hại tài sản của NSDLĐ ở mức không nghiêm trọng do sơ suất với giá trị không quá 10 tháng lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố được áp dụng tại nơi NLĐ làm việc mà NLĐ phải bồi thường bằng khấu trừ tiền lương hằng tháng không quá 30% nhưng khấu trừ chưa hết thì số còn lại được coi là khoản nợ và NLĐ phải thanh toán cho NSDLĐ¹¹². Việc thực hiện đầy đủ nghĩa vụ này giữ vai trò đặc biệt quan trọng, không chỉ thể hiện tinh thần trách nhiệm của NLĐ mà còn góp phần bảo đảm cho quá trình sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp được vận hành liên tục, không bị gián đoạn, từ đó giảm thiểu rủi ro và phát sinh cho NSDLĐ do việc NLĐ nghỉ việc đột ngột hoặc không hợp tác trong việc chuyển giao thông tin, tài sản.

Mặc dù BLLĐ năm 2019 không quy định chi tiết về nội dung và trình tự bàn giao công việc, tài sản, thanh toán nợ cho NSDLĐ trước khi nghỉ việc nhưng nghĩa vụ này là một phần không thể tách rời của quá trình thanh lý HĐLĐ, thường được cụ

¹¹² Khoản 1 Điều 129 BLLĐ năm 2019.

thể hóa trong nội quy lao động, HĐLĐ, quy chế làm việc hoặc các văn bản hành chính nội bộ của doanh nghiệp.

Trên thực tế, nhiều NSDLĐ đã gặp khó khăn khi NLĐ từ chối bàn giao công việc hoặc tài sản một cách đầy đủ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ dẫn đến gián đoạn công việc, mất dữ liệu, hoặc ảnh hưởng đến chất lượng dịch vụ cung ứng. Chẳng hạn, vụ việc một nhân viên IT phụ trách lập trình, quản trị mạng và SEO website đã đột ngột nghỉ việc mà không thông báo trước, cũng không tiến hành bàn giao tài sản hay dữ liệu hệ thống. Trong quá trình xử lý, ban lãnh đạo doanh nghiệp gặp nhiều khó khăn do toàn bộ mật khẩu truy cập và dữ liệu bảo mật quan trọng đều do nhân viên này nắm giữ, gây gián đoạn hoạt động điều hành và nguy cơ mất an toàn thông tin. Khi được yêu cầu bàn giao, NLĐ viện dẫn lý do không được bàn giao khi nhận việc và cho rằng dữ liệu hệ thống do mình xây dựng nên không có nghĩa vụ chuyển giao. Phải sau nhiều lần thuyết phục, thậm chí dọa khởi kiện, NLĐ này mới chấp thuận bàn giao¹¹³. Ngoài ra, cũng tồn tại tình trạng một số NSDLĐ lạm dụng yêu cầu bàn giao để trì hoãn việc xác nhận chấm dứt HĐLĐ hoặc thanh toán quyền lợi cho NLĐ, đặc biệt trong bối cảnh có tranh chấp hoặc mâu thuẫn nội bộ. Điều này đặt ra yêu cầu cần có hướng dẫn pháp lý cụ thể hơn để bảo đảm quyền và nghĩa vụ của các bên được thực hiện minh bạch, công bằng.

Hai là, NLĐ phải giữ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của NSDLĐ.

Sau khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ một cách hợp pháp, NLĐ vẫn tiếp tục phải thực hiện một số nghĩa vụ phát sinh từ QHĐĐ đã được thiết lập trước đó, trong đó đặc biệt quan trọng là nghĩa vụ giữ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của NSDLĐ.

Bí mật kinh doanh là thông tin thu được từ hoạt động đầu tư tài chính, trí tuệ, chưa được bộc lộ và có khả năng sử dụng trong kinh doanh. Bí mật công nghệ (thuộc phạm trù bí mật kinh doanh) là các quy trình sản xuất, công thức, bí quyết kỹ thuật, hoặc sáng chế chưa được công bố¹¹⁴. Về bản chất, bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ được coi là tài sản vô hình có giá trị thương mại đặc biệt, có thể bao gồm thông tin khách hàng, công thức sản phẩm, quy trình kỹ thuật, dữ liệu tài chính hoặc chiến

¹¹³ <https://nld.com.vn/cong-doan/rac-roi-chuyen-ban-giao-cong-viec-20201026212038874.htm>, truy cập ngày 20/6/2025.

¹¹⁴ Điều 4 Luật Sở hữu trí tuệ năm 2005.

lược kinh doanh chưa được công bố. Trong điều kiện phát triển của nền kinh tế tri thức, việc tiết lộ hoặc sử dụng trái phép các thông tin này có thể gây thiệt hại nghiêm trọng, thậm chí làm mất lợi thế cạnh tranh của doanh nghiệp. Do đó, nghĩa vụ giữ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của NLĐ sau khi nghỉ việc không chỉ là biểu hiện của đạo đức nghề nghiệp mà còn là một yêu cầu pháp lý được pháp luật lao động quy định. Đó là trường hợp NLĐ làm việc có liên quan trực tiếp đến bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ theo quy định của pháp luật thì NSDLĐ có quyền thỏa thuận bằng văn bản với NLĐ về nội dung, thời hạn bảo vệ bí mật kinh doanh, bảo vệ bí mật công nghệ, quyền lợi và việc bồi thường trong trường hợp vi phạm¹¹⁵. Các nội dung thỏa thuận có thể gồm: Danh mục bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ; Phạm vi sử dụng bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ; Thời hạn bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ; Phương thức bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ; Quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của NLĐ, NSDLĐ trong thời hạn bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ; Xử lý vi phạm thỏa thuận bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ¹¹⁶. Theo đó, khi chấm dứt QHLD, NLĐ phải có nghĩa vụ giữ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ. Trường hợp NLĐ vi phạm thì phải bồi thường cho NSDLĐ theo thỏa thuận.

Tuy nhiên, thực tiễn thực hiện nghĩa vụ này gặp một số vướng mắc do chưa có hướng dẫn cụ thể thế nào là “*làm việc có liên quan trực tiếp*” đến bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh, dẫn đến khó khăn trong việc xác định đối tượng NLĐ phải tuân thủ nghĩa vụ bảo mật. Hơn nữa, hiện nay pháp luật quy định việc bồi thường trên cơ sở hai bên thỏa thuận, chưa có quy định rõ ràng và hiệu quả để xử lý vi phạm, đặc biệt khi NLĐ đã chuyển sang làm việc cho đối thủ cạnh tranh.

2.1.3.2. Quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật là trường hợp NLĐ tự ý chấm dứt HĐLĐ mà không thực hiện thủ tục báo trước (khoản 1 Điều 35 BLLĐ năm 2019); hoặc trong trường hợp NLĐ không phải báo trước nhưng không đúng/hoặc không chứng minh được lý do pháp luật quy định (khoản 2 Điều 35 BLLĐ năm 2019). Khi

¹¹⁵ Khoản 2 Điều 21 BLLĐ năm 2019.

¹¹⁶ Khoản 2 Điều 4 Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về nội dung của HĐLĐ, hội đồng thương lượng tập thể và nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản, nuôi con.

này, việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ không được pháp luật công nhận là đúng pháp luật và NLĐ phải gánh chịu những hệ quả pháp lý bất lợi. Việc nhận diện rõ hành vi của NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật là cơ sở cần thiết để phân biệt với hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ hợp pháp. Trên cơ sở đó mới xác định chính xác quyền lợi và nghĩa vụ của NLĐ khi chấm dứt HĐLĐ, bảo đảm tính công bằng, nghiêm minh của pháp luật và duy trì trật tự lao động. Theo quy định hiện hành, khi NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật thì được hưởng quyền lợi và phải thực hiện các nghĩa vụ sau đây.

- Quyền lợi của NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật

Trong trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, NLĐ không còn được pháp luật bảo vệ đầy đủ quyền lợi như trong trường hợp chấm dứt đúng pháp luật, nhưng vẫn được hưởng các quyền lợi nhất định dựa trên thời gian làm việc cho NSDLĐ, nhằm bảo vệ quyền con người, bảo vệ NLĐ và bảo đảm sự nhân văn trong QHLD. Cụ thể:

NLĐ được thanh toán đầy đủ các khoản tiền lương, phụ cấp và thu nhập khác phát sinh trong quá trình làm việc đến thời điểm chấm dứt HĐLĐ. Việc chi trả tiền lương là nghĩa vụ phát sinh từ hành vi lao động, không phụ thuộc vào tính hợp pháp của việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

NLĐ được NSDLĐ thanh toán nợ (nếu có); được NSDLĐ thanh toán tiền nghỉ hằng năm nếu chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm; được NSDLĐ đóng BHXH, BHTN đến thời điểm chấm dứt HĐLĐ, được xác nhận thời gian đóng này và được trả lại cùng với bản chính giấy tờ khác nếu NSDLĐ đã giữ của NLĐ; được cung cấp bản sao tài liệu liên quan đến quá trình làm việc của NLĐ nếu NLĐ yêu cầu và không phải chi phí sao, gửi tài liệu, nhằm tạo điều kiện để NLĐ thuận lợi trong tìm kiếm việc làm mới, được hưởng các quyền lợi BHTN và quyền lợi khác.

Trường hợp phát sinh mâu thuẫn hoặc tranh chấp liên quan đến nghĩa vụ hoàn trả chi phí đào tạo hoặc bồi thường thiệt hại do hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, các quyền lợi khác, NLĐ có quyền khiếu nại hành chính hoặc yêu cầu các cơ quan có thẩm quyền như hòa giải viên lao động, trọng tài lao động, hoặc Tòa

án nhân dân giải quyết tranh chấp để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình¹¹⁷.

- Nghĩa vụ của NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật

Trong trường hợp NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, hệ quả pháp lý chủ yếu phát sinh không phải là khôi phục lại QHLD vốn đã chấm dứt, mà là việc NLĐ phải thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ bồi hoàn, khắc phục hậu quả theo quy định pháp luật. Theo đó, BLLĐ năm 2019 đã quy định về các nghĩa vụ của NLĐ trong trường hợp này nhằm đảm bảo tính răn đe và công bằng trong QHLD.

Một là, NLĐ phải bồi thường thiệt hại cho NSDLĐ.

Trước hết, NLĐ phải bồi thường cho NSDLĐ một khoản tiền tương đương nửa tháng tiền lương theo HĐLĐ tại thời điểm chấm dứt¹¹⁸. Đây là một khoản bồi thường mang tính cố định, không phụ thuộc vào việc chứng minh thiệt hại thực tế của NSDLĐ. Mục đích chính của quy định này là tạo ra một giới hạn trách nhiệm pháp lý rõ ràng, từ đó đơn giản hóa quá trình xử lý tranh chấp và giảm gánh nặng chứng cứ cho phía NSDLĐ là bên thường ở thế bị động khi NLĐ nghỉ việc bất ngờ. Khoản bồi thường cố định này cũng phản ánh nguyên tắc trách nhiệm hợp đồng, theo đó hành vi vi phạm một cam kết pháp lý phải bị chế tài tương xứng, kể cả khi chưa có hậu quả vật chất cụ thể.

Tiếp theo, nếu NLĐ không thực hiện đầy đủ nghĩa vụ báo trước theo quy định¹¹⁹ thì phải bồi thường cho NSDLĐ một khoản tiền tương ứng với tiền lương của những ngày không báo trước. Đây là khoản bồi thường có tính chất bù đắp tổn thất trực tiếp do NSDLĐ không có đủ thời gian tổ chức nhân sự thay thế, sắp xếp lại công việc hoặc đào tạo người mới, dẫn đến khả năng bị gián đoạn trong chuỗi hoạt động sản xuất, kinh doanh. Mức bồi thường này được tính trên cơ sở mức lương theo HĐLĐ của NLĐ tại thời điểm chấm dứt, bảo đảm sự tương xứng giữa thiệt hại ước tính và mức độ vi phạm nghĩa vụ về thời gian báo trước của NLĐ.

Thực tiễn xét xử cho thấy, việc xác định các khoản bồi thường khi NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật thường gặp nhiều vướng mắc, đặc biệt trong việc xác định cơ sở tính toán mức bồi thường dựa trên tiền lương và các khoản phụ

¹¹⁷ Chương XIV BLLĐ năm 2019; Nghị định số 24/2018/NĐ-CP ngày 27/02/2018 của Chính phủ quy định về giải quyết khiếu nại, tố cáo trong lĩnh vực lao động, giáo dục nghề nghiệp, NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, việc làm, an toàn, vệ sinh lao động; Nghị định số 150/2025/NĐ-CP ngày 02/06/2025 của Chính phủ quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương và Ủy ban nhân dân xã, phường, đặc khu thuộc tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương.

¹¹⁸ Khoản 2 Điều 40 BLLĐ năm 2019.

¹¹⁹ Điều 35 BLLĐ năm 2019.

cấp.

Ví dụ, vụ việc Công ty TNHH MTV PPAS kiện bà NDM vì đã tự ý nghỉ việc và vi phạm các cam kết trong HĐLĐ cũng như hợp đồng chuyển giao công nghệ. Tòa án sơ thẩm đã buộc bà NDM phải bồi thường và mặc dù bà kháng cáo với lý do Công ty không trả lương và hợp đồng chuyển giao công nghệ không có giá trị pháp lý. Tòa án phúc thẩm đã giữ nguyên bản án sơ thẩm, khẳng định bà NDM đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật và buộc bà NDM phải bồi thường thiệt hại cho Công ty, trong đó có nửa tháng tiền lương và khoản tiền tương ứng với tiền lương trong những ngày không báo trước¹²⁰. Điều đó cho thấy cách pháp luật xác định các khoản bồi thường - điểm tranh chấp nếu cách xác định mức lương hoặc số ngày báo trước không rõ ràng.

Trong vụ án khác về tranh chấp bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ¹²¹, khi bà Nguyễn Phương T bị xác định đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, Tòa án buộc NSDLĐ bồi thường thanh toán tiền lương trong những ngày không được làm việc tính từ 20/01/2024 - 01/3/2028 (50 tháng): 20.000.000 đồng x 50 tháng = 1.000.000.000 đồng. Đây là một khoản bồi thường rất lớn, được tính toán dựa trên mức lương và thời gian không làm việc, thể hiện mức độ nghiêm trọng của hậu quả pháp lý khi NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Mức bồi thường này được xác định trên cơ sở 20 triệu đồng mỗi tháng nhưng lại không làm rõ cách thức tính toán tiền lương này. Điều này đặt ra yêu cầu cần có hướng dẫn cụ thể về cách xác định mức lương làm căn cứ tính bồi thường, đặc biệt trong các trường hợp HĐLĐ có nhiều thành phần tiền lương hoặc mức lương biến động theo kết quả sản xuất, kinh doanh.

Hai là, NLĐ phải hoàn trả chi phí đào tạo.

Theo pháp luật lao động hiện hành, trong trường hợp NLĐ được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề từ chi phí của NSDLĐ hoặc chi phí do đối tác tài trợ cho NSDLĐ thì hai bên có thể ký kết hợp đồng đào tạo nghề¹²². Hợp đồng này phải có các nội dung chủ yếu, gồm: Nghề đào tạo; Địa điểm, thời gian và tiền lương trong thời gian đào tạo; Thời hạn cam kết phải làm việc sau khi được đào tạo; Chi phí đào tạo và trách nhiệm hoàn trả chi phí đào tạo; Trách nhiệm của NSDLĐ;

¹²⁰ TAND quận Hai Bà Trưng, Hà Nội, *Bản án số 02/2019/LĐ-ST ngày 31/5/2019 về tranh chấp đơn phương chấm dứt HĐLĐ và bồi thường thiệt hại*.

¹²¹ TAND Thành phố Hồ Chí Minh, *Bản án số 18/2025/LĐ-PT ngày 07/03/2025 về việc tranh chấp về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ*.

¹²² Khoản 1 Điều 62 BLLĐ năm 2019.

Trách nhiệm của NLĐ. Việc hoàn trả chi phí đào tạo chỉ phát sinh khi NLĐ và NSDLĐ đã có thỏa thuận trước đó. Về bản chất, quy định này nhằm bảo đảm quyền và lợi ích chính đáng của NSDLĐ, tránh tình trạng NLĐ lợi dụng cơ hội đào tạo để nâng cao kỹ năng rồi nhanh chóng nghỉ việc, gây thất thoát tài chính và gián đoạn hoạt động sản xuất, kinh doanh.

Theo BLLĐ năm 2019, nghĩa vụ hoàn trả chi phí đào tạo phát sinh chủ yếu trong hai trường hợp: i) NLĐ vi phạm cam kết về thời gian làm việc theo hợp đồng đào tạo nghề; ii) NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Hiện, có ba quan điểm khác nhau về vấn đề hoàn trả chi phí đào tạo nghề: Quan điểm thứ nhất, chỉ hoàn trả khi NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật; quan điểm thứ hai, hoàn trả trong mọi trường hợp NLĐ không thực hiện đủ thời gian cam kết; quan điểm thứ ba, hoàn trả theo thỏa thuận¹²³. Trên cơ sở nguyên tắc tự do việc làm của NLĐ và lý thuyết cân bằng lợi ích trong QHLD, tác giả cho rằng nghĩa vụ hoàn trả nên được xác định dựa trên việc vi phạm cam kết đào tạo nghề và độc lập với tính hợp pháp hay trái pháp luật của việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Theo đó, nếu NLĐ đã tự nguyện cam kết làm việc trong một thời hạn nhất định để hoàn vốn đầu tư đào tạo mà không thực hiện đủ cam kết này do ý chí chủ quan của mình thì nghĩa vụ hoàn trả phần chi phí tương ứng với thời gian cam kết chưa thực hiện là hợp lý. Tuy nhiên, việc mở rộng nghĩa vụ hoàn trả theo thỏa thuận mà vượt quá khuôn khổ chi phí thực tế hoặc áp dụng trong các trường hợp chấm dứt do lỗi của NSDLĐ hoặc do sự kiện bất khả kháng là không phù hợp với bản chất bảo vệ của pháp luật lao động.

Về chi phí và phương thức xác định mức hoàn trả, pháp luật hiện hành quy định chi phí đào tạo bao gồm: *“các khoản chi có chứng từ hợp lệ về chi phí trả cho người dạy, tài liệu học tập, trường, lớp, máy, thiết bị, vật liệu thực hành, các chi phí khác hỗ trợ cho người học và tiền lương, tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người học trong thời gian đi học. Trường hợp người lao động được gửi đi đào tạo ở nước ngoài thì chi phí đào tạo còn bao gồm chi phí đi lại, chi phí sinh hoạt trong thời gian đào tạo”*¹²⁴. Tuy nhiên, thực tiễn xét xử cho thấy có trường hợp NSDLĐ yêu cầu NLĐ bồi thường gấp 2 đến 3 lần chi phí đào tạo thực

¹²³ Trường Đại học Luật Hà Nội (2025), Bồi thường thiệt hại theo pháp luật lao động Việt Nam và những vấn đề thực tiễn đặt ra, *Kỷ yếu Hội thảo khoa học cấp Trường*, tr. 93-94.

¹²⁴ Khoản 3 Điều 62 BLLĐ năm 2019.

tế¹²⁵. Có quan điểm chấp nhận mức phạt này theo pháp luật dân sự (thỏa thuận), nhưng quan điểm khác giới hạn nghĩa vụ ở chi phí thực tế và tính theo tỷ lệ thời gian cam kết còn lại¹²⁶. Theo quan điểm của tác giả, để đảm bảo quyền quản lý lao động và thu hồi chi phí đầu tư hợp lý của NSDLĐ, đồng thời tránh nguy cơ biến cam kết đào tạo thành công cụ hạn chế quyền tự do việc làm của NLĐ, mức hoàn trả phải được xác định theo nguyên tắc: i) chỉ bao gồm chi phí thực tế, hợp lý, có chứng từ hợp lệ; ii) không được vượt quá giá trị đầu tư còn “chưa được hoàn vốn” tính theo tỷ lệ thời gian cam kết chưa thực hiện; iii) không áp dụng chế tài phạt vi phạm mang tính trừng phạt đối với NLĐ.

Ví dụ: vụ án giữa ông Lâm Chí Q và Công ty TNHH Công nghiệp KCP Việt Nam¹²⁷, trong đó Công ty TNHH Công nghiệp KCP Việt Nam đã khởi kiện yêu cầu ông Lâm Chí Q hoàn trả chi phí đào tạo và bồi thường thiệt hại do vi phạm cam kết. Án sơ thẩm đã chấp nhận một phần yêu cầu của nguyên đơn, buộc ông Q hoàn trả số tiền bao gồm chi phí đào tạo, tiền lương, phụ cấp khác. Tuy nhiên, án phúc thẩm sau đó đã sửa đổi, không chấp nhận một phần yêu cầu của nguyên đơn về hoàn trả các khoản như tiền lương, tiền bảo hiểm, tiền ăn, tiền nộp phí công đoàn, chi phí khám sức khỏe định kỳ, tiền lương đào tạo nội bộ, tiền đồng phục và giấy bảo hộ. Tác giả cho rằng quan điểm Tòa án cấp phúc thẩm là phù hợp hơn với bản chất của cơ chế hoàn trả chi phí đào tạo. Nghĩa vụ hoàn trả phải được hiểu là cơ chế “*hoàn nguyên giá trị đầu tư đào tạo*” chứ không phải là công cụ chuyển toàn bộ chi phí sử dụng lao động sang cho NLĐ khi QHLD chấm dứt. Nếu cho phép tính cả các khoản chi mang tính phúc lợi, bảo đảm điều kiện lao động hoặc chi phí quản lý nội bộ vào nghĩa vụ hoàn trả thì cơ chế này sẽ thành một hình thức chế tài mang tính trừng phạt hoặc ràng buộc quá mức quyền tự do việc làm của NLĐ đồng thời mâu thuẫn với nguyên tắc bảo vệ NLĐ là bên yếu thế trong QHLD. Tuy nhiên, trong trường hợp tiền lương và tiền đóng bảo hiểm phát sinh trong thời gian NLĐ được cử đi đào tạo theo hợp đồng đào tạo hợp lệ, có chứng từ và được xác định là khoản chi trả cho thời gian học nghề chứ không phải thời gian làm việc tạo ra giá trị cho NSDLĐ thì về nguyên tắc các khoản này có thể được xem là chi phí đào tạo theo luật định. Do đó, việc xác định

¹²⁵ TAND quận Bình Tân, Thành phố Hồ Chí Minh, *Bản án số 65/2017/LĐ-ST ngày 26/7/2017 về đơn phương chấm dứt HĐLĐ*.

¹²⁶ Trường Đại học Luật Hà Nội (2025), *Bồi thường thiệt hại theo pháp luật lao động Việt Nam và những vấn đề thực tiễn đặt ra*, *Kỷ yếu Hội thảo khoa học cấp Trường*, tr. 96.

¹²⁷ TAND tỉnh Phú Yên, *Bản án số 03/2021/TLPT-DS ngày 07/7/2021 về việc yêu cầu hoàn trả chi phí đào tạo nghề, tiền thưởng và bồi thường thiệt hại do vi phạm cam kết*.

tính chất của từng khoản chi cần dựa trên bản chất kinh tế và mục đích chi trả thay vì chỉ dựa vào tên gọi của khoản mục.

Ba là, NLĐ phải thực hiện các nghĩa vụ chung như: bàn giao công việc, tài sản cho NSDLĐ; nghĩa vụ giữ bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh của NSDLĐ.

Trường hợp NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật hoặc đúng pháp luật đều dẫn đến chấm dứt QHLĐ, vì thế NLĐ phải có nghĩa vụ bàn giao công việc, tài sản cho NSDLĐ; nghĩa vụ giữ bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh của NSDLĐ (nếu có thoả thuận). Các nghĩa vụ này như đã trình bày ở phần trên.

2.2. Thực trạng pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động và thực tiễn thực hiện

2.2.1. Thực trạng quy định căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động

Theo BLLĐ năm 2019, NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi có căn cứ quy định tại khoản 1 Điều 36. Có thể chia các căn cứ này thành 2 nhóm: phát sinh từ phía NLĐ hoặc từ yếu tố khách quan.

- Nhóm căn cứ phát sinh từ phía NLĐ

Đây là nhóm căn cứ chủ yếu mà NSDLĐ dựa vào để quyết định đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ. Các căn cứ này thường liên quan đến hành vi vi phạm nghĩa vụ lao động hoặc vi phạm kỷ luật lao động của NLĐ hoặc là những trường hợp xuất phát từ điều kiện cá nhân của NLĐ khiến họ không thể tiếp tục thực hiện công việc đã thoả thuận trong HĐLĐ. Cụ thể gồm các căn cứ sau:

Một là, NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc theo HĐLĐ.

BLLĐ năm 2019 quy định NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ nếu NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc theo HĐLĐ¹²⁸. Việc không hoàn thành công việc phản ánh năng lực chuyên môn, thái độ và ý thức trách nhiệm của NLĐ trong quá trình thực hiện nghĩa vụ lao động. Tuy nhiên, để được coi là căn cứ hợp pháp cho NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ, hành vi này phải mang tính chất thường xuyên. Các BLLĐ trước đây không quy định cụ thể vấn đề này trong nội dung điều luật mà chỉ hướng dẫn thông qua các văn bản dưới luật^{129, 130}. Để tăng tính

¹²⁸ Điểm a Khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019.

¹²⁹ Khoản 1 Điều 12 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của BLLĐ.

¹³⁰ Khoản 1 Điều 12 Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 09/05/2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của BLLĐ về HĐLĐ.

pháp lý và rõ ràng, BLLĐ năm 2019 đã luật hóa cơ sở xác định “*NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc*”. Theo đó, tiêu chí xác định hành vi thường xuyên không hoàn thành công việc được NSDLĐ chủ động xác định trong Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc¹³¹. Cách tiếp cận này là hợp lý và cần thiết, bởi lẽ mỗi doanh nghiệp có những đặc thù riêng về lĩnh vực hoạt động, tổ chức sản xuất, phân công lao động và yêu cầu công việc dẫn đến việc thiết lập mô tả công việc, quy trình kỹ thuật và tiêu chí đánh giá hiệu quả công việc không hoàn toàn giống nhau giữa các đơn vị¹³².

Ngoài ra, BLLĐ năm 2019 yêu cầu NSDLĐ khi ban hành quy chế này phải được tiến hành đối thoại với tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở (nếu có) hoặc nhóm đại diện đối thoại của NLĐ (nếu chưa có tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở) và tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở (nếu có). Việc tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện NLĐ giúp đảm bảo các tiêu chí đánh giá không quá khắt khe và có tính khả thi, khách quan. Điều này đảm bảo rằng tiêu chí đánh giá không thiên vị và bảo vệ tốt hơn quyền lợi của NLĐ, giúp tránh việc NSDLĐ lạm dụng quyền để đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không có lý do chính đáng. Việc ban hành quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc của NLĐ giúp NSDLĐ duy trì chất lượng công việc và hiệu quả kinh doanh, đồng thời tạo cơ sở để đơn phương chấm dứt HĐLĐ hợp pháp nếu NLĐ không đáp ứng yêu cầu. So với BLLĐ năm 2012, quy định này trong BLLĐ năm 2019 đã tiếp cận tiến bộ hơn về mặt lập pháp, theo hướng minh bạch hóa và chuẩn hóa cơ chế đánh giá, qua đó góp phần hạn chế sự tùy tiện trong việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ từ phía NSDLĐ.

Mặc dù pháp luật lao động yêu cầu quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc phải được đối thoại với tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở hoặc nhóm đại diện đối thoại của NLĐ, tham khảo ý kiến từ tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở, nhưng thực tế, quyền ban hành và thiết lập tiêu chí đánh giá chủ yếu vẫn thuộc về NSDLĐ. Trong nhiều trường hợp, NSDLĐ quy định về tiêu chí này rất khắt khe dẫn đến NLĐ khó hoàn thành công việc theo yêu cầu, từ đó dẫn đến quyền lợi việc làm, thu nhập của NLĐ không được bảo đảm¹³³. Điều này có thể dẫn đến việc quy chế đánh giá mang

¹³¹ PGS.TS. Trần Thị Thúy Lâm, TS. Đỗ Thị Dung (Đồng chủ biên, 2024), *Hợp đồng trong lĩnh vực lao động (Sách chuyên khảo)*, Nxb Công an nhân dân, tr. 114.

¹³² PGS.TS. Nguyễn Hữu Chí, TS. Nguyễn Văn Bình (Đồng Chủ biên, 2021), *Bình luận khoa học BLLĐ năm 2019*, Nxb Tư pháp, tr. 112.

¹³³ Nguyễn Năng Quang (2024), Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân qua thực tiễn xét xử tại TAND ở Thành phố Hồ Chí Minh, *Luận án tiến sĩ Luật học*, Trường Đại học Luật Hà Nội, Hà Nội, tr. 173.

tính chủ quan, dễ dẫn đến mâu thuẫn/bất đồng giữa hai bên. Bên cạnh đó, trong bối cảnh chuyển đổi số hiện nay, nhiều doanh nghiệp xây dựng hệ thống tiêu chí (KPIs) mang tính trừu tượng và định tính cao (ví dụ sử dụng các cụm từ chung chung “tư duy đổi mới”, “khả năng thích ứng với công nghệ”), nếu không được lượng hóa cụ thể thì dễ dẫn đến nhiều cách hiểu khác nhau, tiềm ẩn nguy cơ NLĐ bị lạm dụng như một công cụ hợp thức hóa hành vi phân biệt đối xử với NLĐ¹³⁴.

Việc sử dụng cụm từ “*thường xuyên không hoàn thành công việc*” thay vì quy định một thời hạn cố định thể hiện chủ đích lập pháp nhằm trao quyền linh hoạt cho NSDLĐ cho phép doanh nghiệp được quy định cụ thể trong quy chế nội bộ, phù hợp với đặc thù ngành, nghề, cơ cấu tổ chức, quy trình làm việc và yêu cầu công việc tại doanh nghiệp. Tuy nhiên, chính sự linh hoạt đó lại dẫn đến nguy cơ tùy tiện trong áp dụng và trở thành điểm gây nhiều tranh cãi trong thực tiễn xét xử các vụ tranh chấp lao động¹³⁵. Việc không quy định thời gian cụ thể hay tần suất rõ ràng về như thế nào là “*thường xuyên không*” khiến NSDLĐ gặp khó khăn khi áp dụng căn cứ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ vì HĐLĐ thường ghi nhiệm vụ chung chung và thiếu tiêu chí đánh giá cụ thể, hợp lý, hợp pháp trong nội quy lao động¹³⁶. Điều này không chỉ làm suy giảm tính dự đoán của pháp luật, mà còn khiến các quyết định đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ bị Tòa án bác bỏ nếu không bảo đảm đầy đủ hồ sơ, quy trình hoặc nếu quy chế đánh giá thiếu rõ ràng, thiếu minh chứng thuyết phục.

Chẳng hạn vụ án giữa ông Võ Lương Q (nguyên đơn) và Công ty TNHH B (bị đơn)¹³⁷. Theo đó, ông Q làm việc tại Công ty B với vị trí tổ trưởng kho. Công ty cho rằng ông Q không thể hiện được năng lực chuyên môn, quản lý, quán xuyến công việc không tốt dẫn đến tình trạng mất kiểm soát hàng hóa trong kho, ảnh hưởng đến sản xuất. Công ty đã nhiều lần khiển trách, nhắc nhở, cảnh cáo ông Q. Công ty có lập biên bản vi phạm nhưng sau đó bị thất lạc một số biên bản. Công ty B đã ban hành Quyết định chấm dứt HĐLĐ căn cứ vào việc ông Q không tìm thấy hàng hóa và bị nhắc nhở nhiều lần. Tòa án đã nhận định việc công ty cáo buộc ông Q không hoàn

¹³⁴ Phùng Văn Trường (2025), “Đơn phương chấm dứt HĐLĐ do NLĐ không hoàn thành công việc trong bối cảnh chuyển đổi số: Thực tiễn áp dụng và định hướng hoàn thiện pháp luật”, *Tạp chí Khoa học Kiểm sát*, số 07, tr. 47-55.

¹³⁵ Phùng Văn Trường (2025), “Đơn phương chấm dứt HĐLĐ do NLĐ không hoàn thành công việc trong bối cảnh chuyển đổi số: Thực tiễn áp dụng và định hướng hoàn thiện pháp luật”, *Tạp chí Khoa học Kiểm sát*, số 07, tr. 47-55.

¹³⁶ Phạm Thị Thu Phương (2019), Giải quyết tranh chấp về đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo pháp luật Việt Nam từ thực tiễn xét xử của TAND tại thành phố Hồ Chí Minh, *Luận án tiến sĩ Luật học*, Học viện Khoa học Xã hội, Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam, tr. 93.

¹³⁷ TAND tỉnh Thừa Thiên - Huế, *Bản án số 01/2021/LĐ-PT ngày 20/9/2021 về đơn phương chấm dứt HĐLĐ*.

thành nhiệm vụ là “*không có căn cứ để chấp nhận*” do công ty không cung cấp được bất kỳ bằng chứng cụ thể nào về hành vi vi phạm của ông Q. Do vậy, Tòa án đã tuyên việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ của công ty B là trái pháp luật và buộc công ty B phải bồi thường cho ông Q các khoản tiền do đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

Trong vụ án này, NSDLĐ đã đưa ra các lý do liên quan trực tiếp đến hiệu quả công việc của NLĐ. Tuy nhiên, việc chứng minh “*thường xuyên không hoàn thành công việc*” đòi hỏi sự ghi nhận, đánh giá một cách khách quan, có hệ thống và đầy đủ. Việc công ty bị thất lạc biên bản hoặc các vi phạm được ghi nhận nhưng không rõ ràng về mức độ, tần suất, đã làm giảm tính thuyết phục của chứng cứ.

Ví dụ khác, Bà Nguyễn Thị Như Q (nguyên đơn) khởi kiện Công ty TNHH X (bị đơn)¹³⁸. Trong vụ án này, phía công ty X cho rằng bà Q “*thường xuyên không hoàn thành nhiệm vụ được giao*” và đã “*tự ý nghỉ không lý do 05 ngày*”. Công ty X đã ra Quyết định chấm dứt HĐLĐ số 09/QĐ-TV/2020 ngày 28/12/2020 đối với bà Q. Tuy nhiên, Quyết định này chỉ ghi “*chấp thuận cho bà Nguyễn Thị Như Q nghỉ việc*” mà không nêu rõ lý do “*thường xuyên không hoàn thành nhiệm vụ*” hay các hành vi vi phạm kỷ luật lao động khác. Tòa án đã nhận định rằng Công ty X đã không đưa ra được bất kỳ chứng cứ nào để chứng minh về việc bà Q “*thường xuyên không hoàn thành nhiệm vụ được giao*”. Trong vụ việc này cho thấy, việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ không hoàn thành nhiệm vụ đòi hỏi NSDLĐ phải xây dựng quy trình đánh giá hiệu suất rõ ràng, minh bạch, có bằng chứng cụ thể về việc không hoàn thành nhiệm vụ và thực hiện đầy đủ các bước nhắc nhở, lập biên bản, tổ chức họp theo quy định của pháp luật và nội quy lao động. Nếu thiếu bất kỳ yếu tố nào trong số này đều có thể dẫn đến việc quyết định đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với NLĐ bị tuyên là trái pháp luật.

Như vậy, có thể thấy rằng, mặc dù BLLĐ năm 2019 đã có bước tiến khi yêu cầu NSDLĐ phải ban hành Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc, song dưới góc độ khoa học pháp lý, quy định này vẫn bộc lộ sự mất cân bằng quyền lực giữa NLĐ và NSDLĐ. Thực tiễn cho thấy quyền ban hành tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc là NSDLĐ, dẫn đến các tiêu chí đặt ra quá khắt khe hoặc mang tính định tính. Đặc biệt trong bối cảnh chuyển đổi số, việc sử dụng các tiêu chí KPI trừu

¹³⁸ TAND quận Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh, *Bản án số 1240 /2022 /LĐ-ST ngày 8/7/2022 về tranh chấp đơn phương chấm dứt HĐLĐ*.

tượng (như “tư duy đổi mới”, “khả năng thích ứng”) mà thiếu đi thước đo định lượng cụ thể rất dễ biến quy định này thành công cụ hợp thức hóa hành vi phân biệt đối xử. Hơn nữa, việc nhà làm luật để ngỏ khái niệm “*thường xuyên*” mà không ấn định tần suất hay giới hạn thời gian cụ thể đã tạo ra một khoảng trống pháp lý, có thể dẫn đến sự tùy tiện của NSDLĐ trong quá trình thực hiện. Do đó, để bảo đảm tính minh bạch và bảo vệ quyền lợi chính đáng của NLĐ, cần thiết phải có các văn bản dưới luật lượng hóa rõ ràng các tiêu chí này.

Hai là, NLĐ bị ốm đau, tai nạn điều trị kéo dài mà khả năng lao động chưa hồi phục.

Theo điểm b khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019, NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ nếu NLĐ bị ốm đau hoặc tai nạn đã được điều trị trong một khoảng thời gian dài mà chưa phục hồi khả năng lao động. Cụ thể: 12 tháng liên tục đối với NLĐ có HĐLĐ không xác định thời hạn; 06 tháng liên tục đối với NLĐ có HĐLĐ xác định thời hạn từ 12 đến 36 tháng; Quá nửa thời hạn HĐLĐ đối với NLĐ có HĐLĐ dưới 12 tháng¹³⁹. Quy định này cho phép NSDLĐ đảm bảo sự ổn định trong quản lý nhân sự và duy trì hoạt động sản xuất, kinh doanh khi NLĐ không thể tiếp tục công việc do vấn đề sức khỏe kéo dài. Trong các trường hợp này, nếu thời gian nghỉ bệnh vượt quá quy định, NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ để sắp xếp lại công việc và tuyển dụng nhân sự thay thế. Việc đặt ra các khoảng thời gian cụ thể như 12 tháng liên tục hoặc 06 tháng liên tục hoặc quá nửa thời hạn HĐLĐ đối với từng loại HĐLĐ nhằm đảm bảo rằng NLĐ có đủ thời gian để phục hồi sức khỏe, đồng thời doanh nghiệp cũng không bị ảnh hưởng quá lâu do tình trạng nghỉ việc kéo dài. Đây là cơ chế cân bằng giữa quyền lợi của NLĐ và trách nhiệm của NSDLĐ, tránh tình trạng NLĐ bị chấm dứt HĐLĐ ngay khi gặp tai nạn hoặc ốm đau ngắn hạn.

So với BLLĐ năm 2012, quy định hiện hành đã có tính kế thừa nhưng đồng thời đã tiến bộ hơn về mặt kỹ thuật lập pháp. Theo đó, BLLĐ năm 2012 cũng cho phép NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi NLĐ bị ốm đau, tai nạn, điều trị quá thời hạn tương ứng với loại HĐLĐ và chưa bình phục. Tuy nhiên, BLLĐ năm 2012 không quy định về trách nhiệm của NSDLĐ trong việc xem xét tiếp tục tuyển dụng khi NLĐ bình phục. Quy định hiện hành của BLLĐ năm 2019 bổ sung nghĩa vụ này, thể hiện sự điều chỉnh hài hòa giữa quyền quản lý lao động và nghĩa vụ bảo vệ NLĐ. Có thể

¹³⁹ Điểm b Khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019.

thấy, pháp luật lao động quy định khi NLĐ bình phục sức khỏe, NSDLĐ xem xét đề tiếp tục giao kết HĐLĐ với NLĐ. Quy định này không có tính bắt buộc đối với NSDLĐ nên nó mang nhiều giá trị là một quy phạm gợi ý và có tính đạo đức, nhân văn¹⁴⁰. Đồng thời, quy định cũng góp phần bảo vệ quyền lợi của NLĐ sau khi họ phục hồi sức khỏe, giúp NLĐ có cơ hội quay trở lại công việc mà họ đã gắn bó. Tuy nhiên, quyết định tái ký HĐLĐ vẫn phụ thuộc vào khả năng tái hòa nhập công việc của NLĐ và nhu cầu lao động của NSDLĐ.

Ba là, NLĐ không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn tạm hoãn HĐLĐ.

Đây là quy định có ý nghĩa thực tiễn quan trọng, giúp xác lập ranh giới rõ ràng trong việc duy trì hay chấm dứt QHLD trong các tình huống NLĐ không còn tiếp tục thực hiện quyền và nghĩa vụ đã giao kết, từ đó bảo vệ quyền chủ động và tính ổn định trong quản lý nhân sự của NSDLĐ. Theo điểm d khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019, NSDLĐ có thể đơn phương chấm dứt HĐLĐ nếu NLĐ không trở lại làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 31 của BLLĐ năm 2019, tức là sau khi hết thời gian tạm hoãn thực hiện HĐLĐ. Pháp luật hiện hành quy định trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn thực hiện HĐLĐ, NLĐ có trách nhiệm trở lại làm việc tại nơi làm việc theo đúng HĐLĐ đã giao kết, nếu HĐLĐ còn thời hạn.

Hiện nay, pháp luật lao động chưa đưa ra một khái niệm rõ ràng và cụ thể về việc tạm hoãn thực hiện HĐLĐ. Tuy nhiên, theo cách hiểu phổ biến, tạm hoãn thực hiện HĐLĐ là việc tạm dừng thực hiện HĐLĐ đã giao kết trong một thời gian nhất định¹⁴¹. Trường hợp tạm hoãn HĐLĐ có thể xuất phát từ nhiều nguyên nhân, như: NLĐ thực hiện nghĩa vụ quân sự, nghĩa vụ tham gia dân quân tự vệ; NLĐ bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của pháp luật về tố tụng hình sự; NLĐ phải chấp hành quyết định áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, cơ sở cai nghiện bắt buộc hoặc cơ sở giáo dục bắt buộc; Lao động nữ mang thai; NLĐ được bổ nhiệm làm người quản lý doanh nghiệp của công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ; NLĐ được ủy quyền để thực hiện quyền, trách nhiệm của đại diện chủ sở hữu nhà nước đối với phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp; hoặc do

¹⁴⁰ PGS.TS. Nguyễn Hữu Chí, TS. Nguyễn Văn Bình (Đồng chủ biên, 2021), *Bình luận khoa học BLLĐ năm 2019*, Nxb Tư pháp, Hà Nội, tr. 113-114.

¹⁴¹ PGS.TS. Nguyễn Hữu Chí, TS. Nguyễn Văn Bình (Đồng chủ biên, 2021), *Bình luận khoa học BLLĐ năm 2019*, Nxb Tư pháp, Hà Nội, tr. 94.

thỏa thuận của các bên¹⁴². Việc bổ sung căn cứ này được đánh giá là hợp lý, giúp NSDLĐ tăng tính chủ động và thuận lợi trong việc quản lý, bố trí lao động, đặc biệt khi NLĐ không trở lại làm việc sau thời gian tạm hoãn¹⁴³. Bên cạnh đó, quy định này phản ánh nỗ lực của pháp luật trong việc cân bằng giữa quyền lợi của NLĐ và NSDLĐ. Trên thực tế, có nhiều trường hợp NLĐ sau khi tạm hoãn HĐLĐ (vì lý do cá nhân, lý do sức khỏe, hoặc nghĩa vụ quân sự...) không quay lại làm việc đúng thời hạn mà không thông báo rõ ràng, gây gián đoạn kế hoạch sản xuất, kinh doanh và ảnh hưởng tiêu cực đến tổ chức lao động trong đơn vị. Việc trao quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp này không chỉ tạo điều kiện để NSDLĐ chủ động bố trí lại nhân sự phù hợp, mà còn góp phần nâng cao tính kỷ luật, trách nhiệm trong thực hiện HĐLĐ của NLĐ.

Tuy nhiên, thực tiễn thực hiện, áp dụng quy định này đặt ra một số vấn đề pháp lý cần được hoàn thiện. Trước hết, pháp luật hiện hành chưa quy định cụ thể về hình thức thông báo, phương thức xác minh và thời điểm xác lập hành vi *“không có mặt tại nơi làm việc sau 15 ngày”* là hợp pháp để làm căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Ví dụ giả định, trong trường hợp một NLĐ tại doanh nghiệp may mặc xin tạm hoãn hợp đồng ba tháng để chăm sóc cha mẹ bệnh nặng, sau khi hết thời gian tạm hoãn, người này không kịp trở lại làm việc đúng hạn do đang ở vùng sâu không có phương tiện liên lạc. Sau thời hạn 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn thực hiện HĐLĐ, theo quy định NLĐ phải có mặt tại nơi làm việc và NSDLĐ phải nhận NLĐ trở lại làm công việc theo HĐLĐ đã giao kết nếu HĐLĐ còn thời hạn, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác. Tuy nhiên, NSDLĐ đã ra quyết định đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không có bất kỳ hình thức xác minh nào. Trong trường hợp này, việc đánh giá tính hợp pháp của hành vi *“không có mặt tại nơi làm việc sau 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn”* có thể dẫn đến sự tùy nghi áp dụng từ phía NSDLĐ, đặc biệt trong những trường hợp NLĐ có lý do chính đáng nhưng chưa thể thông báo kịp thời hoặc gặp khó khăn trong việc chứng minh lý do

¹⁴² Điều 30 BLLĐ năm 2019.

¹⁴³ Khúc Thị Phương Nhung (2021), Chấm dứt HĐLĐ theo BLLĐ năm 2019 và một số vấn đề đặt ra, *Tạp chí Khoa học Kiểm sát*, số 2, tr. 41-45.

vắng mặt.

Ngoài ra, pháp luật cũng chưa đặt ra nghĩa vụ bắt buộc đối với NSDLĐ trong việc chủ động liên hệ, xác minh nguyên nhân vắng mặt của NLĐ trước khi ra quyết định đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Điều này dễ dẫn đến sự tùy tiện, thiếu khách quan và thậm chí bị lạm dụng trong một số trường hợp. Ví dụ giả định, một doanh nghiệp vận tải viện dẫn lý do “*NLĐ không trở lại làm việc sau khi hoàn thành nghĩa vụ quân sự*” để đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không tiến hành bất kỳ thủ tục tiếp nhận hay liên hệ nào. Khi NLĐ phản đối và đưa sự việc ra cơ quan giải quyết tranh chấp, cả hai bên đều gặp khó khăn trong việc cung cấp hoặc phản bác chứng cứ chứng minh. Có thể thấy, việc thiếu cơ chế kiểm tra, đối thoại hoặc tham vấn với tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở có thể dẫn đến nguy cơ xâm phạm quyền được bảo vệ và được xét xử công bằng của NLĐ.

Bốn là, NLĐ đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định trừ trường hợp có thỏa thuận khác.

Theo quy định tại điểm đ khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019, NSDLĐ được đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi NLĐ đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác. Điều này có nghĩa là khi NLĐ đã đạt đến độ tuổi nghỉ hưu theo quy định pháp luật (62 tuổi đối với nam và 60 tuổi đối với nữ)¹⁴⁴, NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ một cách hợp pháp mà không cần phải có điều kiện đủ năm đóng BHXH nếu hai bên không có thỏa thuận gì khác. Quy định này được xây dựng nhằm bảo vệ quyền tự do tuyển dụng và sử dụng lao động của NSDLĐ. Trong bối cảnh tuổi nghỉ hưu là dấu mốc xác lập một giai đoạn mới về nghĩa vụ và quyền lợi liên quan đến BHXH, quy định này giúp NSDLĐ có cơ sở pháp lý rõ ràng để kết thúc QHLD với những NLĐ đã đủ tuổi nghỉ hưu, đồng thời mở ra cơ hội tuyển dụng mới, trẻ hóa đội ngũ lao động. Mặt khác, việc cho phép “*trừ trường hợp có thỏa thuận khác*” cũng thể hiện tính linh hoạt và nhân văn của pháp luật, cho phép các bên tiếp tục kéo dài QHLD nếu có nhu cầu và thỏa thuận tự nguyện.

Theo BLLĐ năm 2019, NLĐ có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao và một số trường hợp đặc biệt có thể nghỉ hưu ở tuổi cao hơn nhưng không quá 05 tuổi so với quy định tại thời điểm nghỉ hưu, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác (Khoản 4 Điều 169). Theo đó, pháp luật hiện hành đã đảm bảo tính linh hoạt trong việc duy trì nguồn nhân lực chất lượng cao cho đơn vị sử dụng lao động và xã hội. Điều này

¹⁴⁴ Điều 169 BLLĐ năm 2019.

cho phép các chuyên gia có nhiều kinh nghiệm và kiến thức chuyên sâu tiếp tục đóng góp vào công việc trong các ngành nghề đặc thù như giáo dục, y tế, khoa học và công nghệ, những lĩnh vực đòi hỏi quá trình đào tạo dài hạn và chuyên môn cao.

Qua nghiên cứu, tác giả nhận thấy có các quan điểm khác nhau đánh giá về sự thay đổi trong BLLĐ năm 2019 liên quan đến căn cứ NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi NLĐ đủ tuổi nghỉ hưu, cụ thể:

Quan điểm thứ nhất, xuất phát từ mục đích bảo vệ NSDLĐ, cho rằng quy định này được xem là giải quyết được vướng mắc trước đây, đặc biệt là trong trường hợp NLĐ đã đến tuổi nghỉ hưu nhưng chưa đủ điều kiện về thời gian đóng BHXH để hưởng lương hưu hằng tháng¹⁴⁵. Trước đây, NSDLĐ không có cơ sở pháp lý rõ ràng để đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong tình huống này, dẫn đến việc kéo dài QHLD một cách bị động. Quy định mới góp phần bảo đảm quyền chủ động trong quản lý nhân sự của NSDLĐ, tạo điều kiện thuận lợi cho NSDLĐ trong việc cơ cấu lại lao động, tuyển dụng nhân sự phù hợp với chiến lược sản xuất, kinh doanh trong bối cảnh cạnh tranh ngày càng cao¹⁴⁶.

Quan điểm thứ hai, xuất phát từ mục đích bảo vệ NLĐ, cho rằng việc quy định NSDLĐ được đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi NLĐ đủ tuổi nghỉ hưu là chưa thực sự hợp lý. Theo đó, việc nghỉ hưu nên được coi là một quyền của NLĐ, chứ không phải là nghĩa vụ bắt buộc. Do đó, NLĐ cần được quyền lựa chọn tiếp tục làm việc nếu còn đủ sức khỏe và có mong muốn đóng góp, thay vì bị buộc chấm dứt HĐLĐ chỉ vì lý do tuổi cao. Trong những trường hợp NLĐ đã đủ tuổi nghỉ hưu nhưng chưa đủ điều kiện hưởng lương hưu hằng tháng, việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ càng trở nên bất hợp lý khi xét đến cả khía cạnh pháp lý và xã hội. Pháp luật hiện hành không giới hạn độ tuổi tham gia lao động và về mặt thực tiễn, những NLĐ cao tuổi vẫn có nhu cầu làm việc để đảm bảo thu nhập, trong khi cơ hội tìm kiếm việc làm mới ở độ tuổi này là rất thấp. Bên cạnh đó, nếu NLĐ không hoàn thành công việc thì NSDLĐ đã có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo căn cứ khác được quy định. Việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ với những NLĐ vẫn hoàn thành tốt nhiệm vụ chỉ

¹⁴⁵ Nguyễn Xuân Thu (2020), Những điểm mới của BLLĐ năm 2019 về thực hiện và chấm dứt HĐLĐ, *Tạp chí Nghề Luật*, Số 03, tr. 30.

¹⁴⁶ Khúc Thị Phương Nhung (2021), *Chấm dứt hợp đồng lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019 và một số vấn đề đặt ra*, Tạp chí Khoa học Kiểm sát, số 2/2021, tr.44.

vì họ đã đến tuổi nghỉ hưu là không thuyết phục¹⁴⁷. Ngoài ra, quy định mới này có thể ảnh hưởng không tốt đến quyền làm việc của NLD, tạo điều kiện cho NSDLĐ “bội ước” khi HDLD chưa hết hạn và chưa tính đến xu hướng giảm thời gian đóng BHXH để hưởng lương hưu trong tương lai¹⁴⁸. Điều này có nguy cơ làm “xói mòn” quyền làm việc của NLD, ảnh hưởng đến sự ổn định trong QHLD, đồng thời chưa tính đến bối cảnh pháp luật về BHXH đang có xu hướng điều chỉnh theo hướng giảm thời gian đóng để hưởng lương hưu¹⁴⁹.

Có thể thấy, quy định về căn cứ NLD đủ tuổi nghỉ hưu trong việc đơn phương chấm dứt HDLD theo BLLĐ năm 2019 đã có những thay đổi đáng kể, phản ánh xu hướng tăng cường tính linh hoạt trong điều chỉnh QHLD. Đối với NSDLĐ, việc bãi bỏ điều kiện NLD phải đủ thời gian đóng BHXH để hưởng lương hưu mới được đơn phương chấm dứt HDLD đã giải quyết một số khó khăn trong thực tiễn, đặc biệt trong các trường hợp kéo dài QHLD với những NLD đã hết tuổi lao động nhưng chưa đủ điều kiện về thời gian đóng BHXH.

Tuy nhiên, khi tiếp cận vấn đề từ góc độ nghiên cứu về đơn phương chấm dứt HDLD có thể nhận thấy những lo ngại về khả năng mất cân bằng trong QHLD và những hệ lụy đến an sinh xã hội là hoàn toàn có cơ sở. Việc cho phép NSDLĐ đơn phương chấm dứt HDLD chỉ dựa vào tiêu chí tuổi nghỉ hưu, trong khi NLD chưa đủ điều kiện hưởng chế độ hưu trí có thể đẩy nhóm lao động cao tuổi (vốn là đối tượng yếu thế) vào tình trạng mất việc làm và mất thu nhập trong giai đoạn khó khăn nhất của cuộc đời. Đồng thời, quy định nới lỏng điều kiện đơn phương chấm dứt HDLD từ phía NLD cũng có thể dẫn đến tình trạng dịch chuyển lao động thiếu ổn định, gây ảnh hưởng đến sự phát triển bền vững của thị trường lao động.

Năm là, NLD tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên.

Theo quy định tại điểm e khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019, NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HDLD nếu NLD tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên. So với BLLĐ năm 2012, đây là căn cứ mới được

¹⁴⁷ Đinh Thị Chiến (2019), *Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của NSDLĐ*, Tạp chí khoa học pháp lý số 09 (130)/2019, tr.50-51.

¹⁴⁸ Nguyễn Xuân Thu (2020), *Những điểm mới của Bộ luật lao động năm 2019 về thực hiện và chấm dứt hợp đồng lao động*, Tạp chí Nghề Luật số 03/2020, tr.27-33

¹⁴⁹ Điều 64, 65 Luật BHXH năm 2024.

BLLĐ năm 2019 bổ sung cho phép NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ¹⁵⁰. Trước đây, hành vi NLĐ tự ý bỏ việc (với các mốc thời gian cụ thể như 05 ngày cộng dồn trong 01 tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong 01 năm mà không có lý do chính đáng) được xem là căn cứ để kỷ luật sa thải NLĐ¹⁵¹. Hiện nay, một phần của quy định này (việc tự ý bỏ việc liên tục 05 ngày không có lý do chính đáng) đã được chuyển thành căn cứ để NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Quy định này thể hiện tính răn đe và điều tiết hành vi của NLĐ trong thực hiện nghĩa vụ lao động đã cam kết. Việc tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng không chỉ vi phạm nghĩa vụ cơ bản trong quan hệ HĐLĐ mà còn ảnh hưởng đến tiến độ công việc, gây ra các vấn đề về quản lý nhân sự, ảnh hưởng đến quá trình sản xuất, kinh doanh và gây thiệt hại về mặt tài chính của NSDLĐ.

Khi áp dụng lý do để đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với NLĐ, NSDLĐ cần đảm bảo chứng minh được hai yếu tố quan trọng: i) NLĐ “tự ý” bỏ việc và (ii) NLĐ đã bỏ việc mà “*không có lý do chính đáng*”. Pháp luật lao động hiện hành chưa có quy định hay văn bản giải thích về hành vi “*tự ý bỏ việc*”, tuy nhiên có thể hiểu rằng tự ý bỏ việc là hành vi NLĐ không có mặt tại nơi làm việc theo thời gian và địa điểm đã thỏa thuận trong HĐLĐ hoặc theo quy định của NSDLĐ mà không được sự đồng ý hoặc cho phép của NSDLĐ. Hành vi này thể hiện sự vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ hợp đồng của NLĐ. Việc tự ý bỏ việc của NLĐ không chỉ gây gián đoạn cho hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp mà còn ảnh hưởng đến quyền lợi và tinh thần làm việc của các đồng nghiệp khác.

Có quan điểm cho rằng để xác định rõ hành vi “*tự ý*” bỏ việc, NSDLĐ nên quy định cụ thể trong nội quy lao động về quy trình và thủ tục liên quan đến từng trường hợp nghỉ việc, bao gồm nghỉ vì lý do cá nhân, nghỉ ốm đau, hay nghỉ hàng năm,... Việc có quy định cụ thể trong nội quy lao động giúp doanh nghiệp có cơ sở pháp lý vững chắc để NSDLĐ tiến hành đơn phương chấm dứt HĐLĐ hoặc xử lý kỷ luật theo đúng quy định¹⁵². Tác giả đồng ý với quan điểm này, bởi việc NSDLĐ quy định rõ ràng trong nội quy lao động về quy trình và thủ tục đối với từng trường hợp nghỉ việc

¹⁵⁰ Nguyễn Xuân Thu (2020), Những điểm mới của BLLĐ năm 2019 về thực hiện và chấm dứt HĐLĐ, *Tạp chí Nghề Luật*, số 03, tr. 30.

¹⁵¹ Đinh Thị Chiến (2019), Quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ, *Tạp chí khoa học pháp lý*, số 09 (130), tr. 59.

¹⁵² Lê Kiều Trinh (2022), Khi NLĐ bỏ việc 5 ngày liên tục, *Tạp chí điện tử Kinh tế Sài Gòn (Online)*, truy cập ngày 13/10/2024.

là rất cần thiết và hợp lý. Khi nội quy lao động đã quy định cụ thể các trường hợp nghỉ việc được phép và quy trình thông báo, nếu NLD nghỉ việc mà không tuân thủ các quy định này và không thuộc các trường hợp pháp luật cho phép, NSDLĐ sẽ dễ dàng chứng minh hành vi “*tự ý*” bỏ việc của NLD. Điều này giúp bảo vệ quyền lợi hợp pháp của NSDLĐ, đồng thời đảm bảo tính minh bạch và công bằng trong QHLD, ngăn chặn tình trạng NLD lạm dụng nghỉ việc và duy trì trật tự, kỷ cương trong doanh nghiệp.

Trong thực tế cho thấy tại nhiều vụ án, mặc dù NSDLĐ khẳng định NLD đã *tự ý* bỏ việc quá số ngày quy định, nhưng Tòa án lại không chấp nhận căn cứ này do NSDLĐ thiếu bằng chứng. Chẳng hạn vụ án giữa của Bà L với Công ty Cổ phần K. Công ty K đã ban hành quyết định chấm dứt HĐLĐ với lý do bà L *tự ý* bỏ việc từ ngày 15/04/2021 đến ngày 25/05/2021 sau khi công ty điều chuyển vị trí công việc. Tuy nhiên, Tòa án cấp phúc thẩm đã nhận định rằng việc Công ty K đưa ra lý do “*tự ý bỏ việc*” là không có căn cứ bởi lẽ Công ty K không cung cấp được bất kỳ chứng cứ nào để chứng minh NLD *tự ý* bỏ việc. Do đó, quyết định đơn phương chấm dứt HĐLĐ của Công ty K là trái pháp luật¹⁵³.

Hoặc vụ án giữa của Ông S với Công ty TNHH Q: Công ty TNHH Q cho rằng ông S đã *tự ý* bỏ việc 05 ngày. Tuy nhiên, Công ty không xuất trình được bất kỳ chứng cứ nào để chứng minh việc ông S *tự ý* nghỉ việc và ông S cũng không thừa nhận hành vi bỏ việc 05 ngày. Với những thiếu sót này, Tòa án đã kết luận rằng việc Công ty đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với ông S là trái pháp luật¹⁵⁴.

Qua nghiên cứu và phân tích các bản án trên cho thấy sự thận trọng của Tòa án khi xem xét căn cứ “*NLD tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên*”. Theo đó, Tòa án luôn đặt nghĩa vụ chứng minh lên vai NSDLĐ. Để một quyết định đơn phương chấm dứt HĐLĐ dựa trên căn cứ này được công nhận hợp pháp, NSDLĐ phải cung cấp được các tài liệu, chứng cứ xác đáng như: biên bản vi phạm, thông báo yêu cầu quay lại làm việc, biên bản làm việc với sự tham gia của tổ chức đại diện NLD tại cơ sở (nếu có) và quan trọng nhất là phải chứng minh được NLD vắng mặt thực sự không có lý do chính đáng và liên tục theo quy định. Ngoài

¹⁵³ TAND tỉnh Bình Dương, *Bản án số 18/2022/LĐ-PT ngày 02/12/2022 về tranh chấp đơn phương chấm dứt HĐLĐ*.

¹⁵⁴ TAND thành phố Móng Cái, tỉnh Quảng Ninh, *Bản án số 02/2022/LĐ-ST ngày 16/9/2022 về bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ, đòi tiền lương, tiền bồi thường và đóng BHXH, BHYT, BHTN khi chấm dứt HĐLĐ*.

ra, Tòa án sẽ xem xét kỹ lưỡng bản chất của sự việc để làm rõ việc NLĐ có thực sự “*tự ý bỏ việc*” hay có những yếu tố khác dẫn đến việc họ không đến nơi làm việc (ví dụ: NSDLĐ từ chối cho NLĐ vào công ty, hoặc NSDLĐ đơn phương thay đổi điều khoản HĐLĐ).

Sáu là, NLĐ cung cấp không trung thực thông tin khi giao kết HĐLĐ làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng NLĐ.

Đây là một trong những căn cứ mới đáng chú ý trong BLLĐ năm 2019, theo đó NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ nếu NLĐ “*cung cấp không trung thực thông tin*” theo quy định tại khoản 2 Điều 16 BLLĐ khi giao kết HĐLĐ, “*làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng NLĐ*”¹⁵⁵. Các thông tin trung thực gồm: họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, trình độ học vấn, trình độ kỹ năng nghề, xác nhận tình trạng sức khỏe và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết HĐLĐ mà NSDLĐ yêu cầu.

Việc cung cấp thông tin không trung thực không chỉ ảnh hưởng đến mỗi QHLLĐ mà còn ảnh hưởng đến lợi ích tài chính và uy tín của doanh nghiệp. Chẳng hạn, trường hợp NLĐ không cung cấp đầy đủ thông tin về tình trạng sức khỏe hoặc trình độ chuyên môn, NSDLĐ có thể phải đối mặt với các vấn đề pháp lý hoặc tổn thất do nhân viên không đủ khả năng thực hiện công việc. Hay trường hợp việc NLĐ cung cấp thông tin không trung thực, chẳng hạn như làm giả bằng cấp¹⁵⁶ hoặc khai man về trình độ học vấn, kỹ năng nghề nghiệp, có thể gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến quá trình tuyển dụng và hoạt động của NSDLĐ. Các hành vi này có thể dẫn đến việc NSDLĐ tuyển dụng nhầm người không đủ năng lực, gây thiệt hại về thời gian, chi phí đào tạo và ảnh hưởng đến chất lượng công việc. Hơn nữa, Khi NLĐ cố ý cung cấp sai sự thật một hoặc nhiều thông tin làm ảnh hưởng đến quá trình tuyển dụng và quyết định ký kết HĐLĐ của NSDLĐ thì hành vi đó được coi là vi phạm nghĩa vụ trung thực là một nguyên tắc cơ bản của quan hệ hợp đồng trong cả dân sự và lao động^{157, 158}. Quy định này xác lập cơ chế pháp lý để NSDLĐ bảo vệ quyền lợi chính đáng của mình khi hành vi gian dối trong giai đoạn tiền hợp đồng của NLĐ dẫn đến

¹⁵⁵ Điều g Khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019.

¹⁵⁶ PGS.TS. Trần Thị Thúy Lâm, TS. Đỗ Thị Dung (Đồng chủ biên, 2024), *Hợp đồng trong lĩnh vực lao động*, (Sách chuyên khảo), Nxb Công an nhân dân, tr. 117.

¹⁵⁷ Khoản 1 Điều 15 BLLĐ năm 2019.

¹⁵⁸ Khoản 3 Điều 3 BLDS năm 2015.

việc thiết lập QHLD không đúng với thực tế, hướng đến việc nâng cao tính minh bạch, trách nhiệm và đạo đức nghề nghiệp trong QHLD. Việc đưa hành vi không trung thực vào làm căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ không chỉ mang tính răn đe, mà còn giúp NSDLĐ sàng lọc, loại bỏ những hành vi cố ý vi phạm cam kết ngay từ đầu, từ đó góp phần nâng cao chất lượng tuyển dụng, hiệu quả lao động và môi trường làm việc.

So với BLLĐ năm 2012, đây là một quy định mới trong BLLĐ năm 2019. Trước đây không có điều khoản nào cho phép NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ chỉ vì hành vi khai báo không trung thực của NLĐ khi giao kết HĐLĐ. Vì thế, nếu phát hiện NLĐ gian dối, doanh nghiệp thường buộc phải tìm lý do khác hoặc thực hiện quy trình xử lý kỷ luật lao động phức tạp để chấm dứt QHLD dẫn đến thiếu cơ sở pháp lý rõ ràng và tiềm ẩn tranh chấp, gây ảnh hưởng tiêu cực đến QHLD và môi trường làm việc tại đơn vị¹⁵⁹. Do đó, việc bổ sung quy định này tại BLLĐ năm 2019 góp phần hoàn thiện hệ thống pháp luật lao động theo hướng bảo đảm sự bình đẳng về quyền và nghĩa vụ giữa hai bên trong quan hệ HĐLĐ, giải quyết tình trạng nhiều NLĐ cung cấp thông tin không trung thực để được tuyển dụng¹⁶⁰.

- Nhóm các căn cứ từ yếu tố khách quan

BLLĐ năm 2019 quy định NSDLĐ được đơn phương chấm dứt HĐLĐ nếu doanh nghiệp gặp phải các tình huống bất khả kháng như “*thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, dịch họa, hoặc bị yêu cầu di dời, thu hẹp sản xuất kinh doanh theo yêu cầu từ cơ quan nhà nước có thẩm quyền*”¹⁶¹. Những trường hợp này đều là các tình huống đặc biệt, ngoài ý muốn và không thể kiểm soát được, khiến doanh nghiệp buộc phải giảm chỗ làm việc để thích nghi với hoàn cảnh mới. Quy định này nhằm bảo vệ doanh nghiệp khỏi những tổn thất tài chính quá lớn do các yếu tố không thể kiểm soát, đồng thời cũng giảm bớt áp lực cho doanh nghiệp khi phải đối phó với các hoàn cảnh không mong đợi.

Nội dung quy định này bao gồm hai nhóm điều kiện bắt buộc: 1) Phải có sự kiện khách quan gây ảnh hưởng nghiêm trọng như thiên tai, dịch bệnh, hoặc quyết định hành chính buộc doanh nghiệp di dời, thu hẹp quy mô; 2) NSDLĐ đã áp dụng

¹⁵⁹ Nguyễn Xuân Thu (2020), Những điểm mới của BLLĐ năm 2019 về thực hiện và chấm dứt HĐLĐ, *Tạp chí Nghề Luật*, số 03, tr. 31.

¹⁶⁰ Khúc Thị Phương Nhung (2021), Chấm dứt HĐLĐ theo BLLĐ năm 2019 và một số vấn đề đặt ra, *Tạp chí Khoa học Kiểm sát*, số 2, tr. 44.

¹⁶¹ Điểm c Khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019.

mọi biện pháp khắc phục nhưng không đạt hiệu quả, dẫn đến buộc phải giảm chỗ làm việc. Như vậy, NSDLĐ không thể đơn phương chấm dứt HĐLĐ một cách tùy tiện, mà phải có cơ sở thực tế, được đánh giá một cách khách quan và có chứng cứ chứng minh về nỗ lực khắc phục trước đó. Quy định này tạo ra hành lang pháp lý linh hoạt giúp NSDLĐ thích ứng trong bối cảnh có biến động lớn về kinh tế - xã hội, môi trường hoặc chính sách, qua đó bảo vệ năng lực tồn tại và phát triển bền vững của doanh nghiệp. Đồng thời, việc quy định rõ điều kiện “*đã tìm mọi biện pháp khắc phục*” cũng nhằm ngăn chặn nguy cơ NSDLĐ lạm dụng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ để che giấu các hành vi tái cơ cấu tùy tiện hoặc cho NLĐ nghỉ việc hàng loạt không có căn cứ chính đáng.

So với trước đây, BLLĐ năm 2019 đã có bước tiến quan trọng về kỹ thuật lập pháp khi cụ thể hóa rõ ràng hơn các tình huống được coi là căn cứ khách quan cho phép NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Theo đó, BLLĐ năm 2019 đã liệt kê các trường hợp như “*dịch bệnh nguy hiểm*”, “*dịch họa*”, “*di dời, thu hẹp sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền*”, phản ánh bối cảnh thực tiễn phát sinh nhiều tình huống khẩn cấp nằm ngoài ý chí của con người. Trong khi đó, trước đây, BLLĐ năm 2012 chỉ quy định khá khái quát về “*lý do bất khả kháng khác theo quy định pháp luật*” dẫn đến sự thiếu rõ ràng trong thực hiện, áp dụng và khả năng phát sinh tranh chấp lao động khi các bên có cách hiểu khác nhau về khái niệm này. Chẳng hạn như vụ án ông Vũ Trí T kiện Công ty Liên doanh T1 (Công ty T1) tại Thành phố Hồ Chí Minh. Trong vụ án này, Công ty T1 đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ với ông T với lý do Ủy ban nhân dân Quận 2 thu hồi mặt bằng đất của Công ty. Ông T cho rằng hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ của Công ty T1 là trái pháp luật, do không có căn cứ rõ ràng về lý do bất khả kháng. Tuy nhiên, Hội đồng xét xử nhận định rằng việc Công ty T1 bàn giao mặt bằng nhà xưởng cho Ủy ban nhân dân Quận 2 theo quyết định thu hồi đất của cơ quan nhà nước có thẩm quyền, trong bối cảnh Công ty đã hết thời hạn hoạt động và thực hiện thanh lý tài sản được xem là lý do bất khả kháng. Do đó, việc Công ty T1 đơn phương chấm dứt HĐLĐ với ông T là đúng quy định pháp luật¹⁶². Phân tích vụ việc cho thấy khi NSDLĐ có thể chứng minh được sự việc khách quan mà không thể tiếp tục bố trí

¹⁶² TAND cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh, *Bản án số 03/2022/LĐ-PT ngày 23/8/2022 về tranh chấp đơn phương chấm dứt HĐLĐ*.

việc làm và sự kiện đó xuất phát từ yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền thì việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ được coi là hợp pháp. Qua đó, nhận thấy trong điều kiện chưa có hướng dẫn rõ ràng, việc đánh giá và chứng minh “*lý do bất khả kháng*” có thể phụ thuộc đáng kể vào cách lập luận và chứng cứ do doanh nghiệp cung cấp, đồng thời tạo ra sự không chắc chắn cho NLĐ khi bảo vệ quyền lợi của mình. Từ vụ việc trên, có thể rút ra nhận xét rằng việc BLLĐ năm 2019 bổ sung các căn cứ cụ thể hơn là hoàn toàn cần thiết để bảo đảm tính minh bạch, hạn chế rủi ro dẫn đến tranh chấp.

Trong thực tế, yếu tố thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch họa hoặc di dời, thu hẹp sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền là vấn đề dễ xác định. Song, cụm từ “*đã tìm mọi biện pháp khắc phục*” chưa được hướng dẫn cụ thể khiến cho việc xác định tính hợp pháp của hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ phụ thuộc nhiều vào đánh giá chủ quan của NSDLĐ¹⁶³. Một trong những vấn đề quan trọng của quy định này là yêu cầu NSDLĐ phải chứng minh là họ đã tìm mọi biện pháp khắc phục mà vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc thì mới được đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ hợp pháp.

Chẳng hạn, trong vụ án bà Nguyễn Thị H kiện Công ty TNHH MJ vì đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật¹⁶⁴. Theo đó, Công ty TNHH MJ chấm dứt HĐLĐ đối với bà H với lý do: dịch bệnh Covid-19 đã ảnh hưởng nghiêm trọng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh của Công ty, khiến toàn bộ đơn hàng xuất khẩu bị hủy, buộc Công ty phải ngừng sản xuất và thu hẹp hoạt động. Công ty đã cố gắng khắc phục bằng nhiều biện pháp như liên hệ khách hàng, tìm đối tác, giảm giờ làm, cho NLĐ nghỉ phép nhưng không khôi phục được. Về thủ tục đơn phương chấm dứt HĐLĐ, Công ty TNHH MJ đã thực hiện: i) Tổ chức họp với ban chấp hành công đoàn cơ sở và đại diện NLĐ để thảo luận về việc chấm dứt HĐLĐ; ii) Họp với ban chấp hành công đoàn cơ sở và xây dựng phương án chấm dứt HĐLĐ với toàn thể NLĐ, sau đó nộp phương án này lên Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Đồng Nai; iii) Công ty thông báo đến toàn thể NLĐ về việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo thời hạn quy định; iv) Công ty TNHH MJ chấm dứt HĐLĐ với bà Nguyễn Thị

¹⁶³ Nguyễn Năng Quang (2024) Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân qua thực tiễn xét xử tại TAND ở Thành phố Hồ Chí Minh, *Luận án tiến sĩ luật học*, tr. 140.

¹⁶⁴ TAND tỉnh Đồng Nai, *Bản án số 11/2022/LĐ-PT ngày 08/12/2022 về tranh chấp đơn phương chấm dứt HĐLĐ*.

H và thực hiện đầy đủ nghĩa vụ về trợ cấp thôi việc, hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng BHXH, BHTN và trả lại sổ bảo hiểm cho NLĐ và các nghĩa vụ khác. Trong vụ án này, Tòa án đã nhận định Công ty TNHH MJ đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ với bà H đảm bảo về căn cứ, thủ tục theo quy định, do đó Tòa án ra quyết định giữ nguyên bản án sơ thẩm, không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà H.

Tuy nhiên, pháp luật hiện hành chưa quy định thế nào là “*đã tìm mọi biện pháp khắc phục*”. Sự thiếu rõ ràng trong quy định này đã dẫn đến khả năng NSDLĐ viện dẫn lý do không đủ cơ sở để đơn phương chấm dứt HĐLĐ, tạo nên tình trạng tùy tiện và phát sinh tranh chấp lao động¹⁶⁵. Ví dụ, vụ án giữa ông Nguyễn Minh H (nguyên đơn) và Công ty TNHH Vận tải P (bị đơn), đã ký HĐLĐ xác định thời hạn 01 năm từ 02/01/2021 đến 02/01/2022. Ngày 18/7/2021, Công ty P thông báo cho toàn bộ NLĐ nghỉ việc để phòng chống dịch Covid-19. Đến ngày 15/9/2021, Công ty P ban hành Thông báo số 01/2021 về việc chấm dứt HĐLĐ với ông H, với lý do “*Do tình hình dịch bệnh kéo dài mà Công ty đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc*”. Ông H cho rằng việc chấm dứt này là trái pháp luật, đặc biệt khi Công ty không có bất kỳ biện pháp khắc phục nào và đã hoạt động trở lại bình thường vào tháng 10/2021. Tòa án đã nhận định rằng việc Công ty P đơn phương chấm dứt HĐLĐ với ông H vào ngày 15/9/2021, trong khi ông H đang được Công ty cho nghỉ để phòng chống dịch, là trái pháp luật. Công ty P đã không cung cấp bất kỳ tài liệu, chứng cứ nào cho Tòa án để chứng minh việc “*đã tìm mọi biện pháp khắc phục*” khó khăn trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ với ông H¹⁶⁶. Như vậy, mặc dù NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ do yếu tố khách quan, nhưng điều kiện tiên quyết là NSDLĐ phải chứng minh được việc đã nỗ lực tìm kiếm “*mọi biện pháp khắc phục*”. Trong vụ án nêu trên, Công ty P đã viện dẫn lý do thu hẹp sản xuất do khó khăn khách quan để đơn phương chấm dứt HĐLĐ với ông H. Do công ty không cung cấp được bất kỳ tài liệu hoặc chứng cứ nào chứng minh đã thực hiện các biện pháp khắc phục trước khi quyết định chấm dứt HĐLĐ, dẫn đến việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ của Công ty P là trái pháp luật. Thực tiễn này đặt ra yêu cầu cấp thiết trong việc xác lập các tiêu chí cụ thể hoặc hướng dẫn chi tiết về các loại

¹⁶⁵ Nguyễn Xuân Thu (2020), Những điểm mới của BLLĐ năm 2019 về thực hiện và chấm dứt HĐLĐ, *Tạp chí Nghề Luật*, số 03, tr. 27.

¹⁶⁶ TAND thành phố Dĩ An, tỉnh Bình Dương, *Bản án số 04/2023/LĐ-ST ngày 24/4/2023 về tranh chấp đơn phương chấm dứt HĐLĐ*.

bằng chứng cần thiết để chứng minh NSDLĐ đã thực sự thực hiện mọi biện pháp khắc phục trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ vì lý do khách quan.

Bên cạnh các căn cứ cho phép NSDLĐ được đơn phương chấm dứt HĐLĐ, BLLĐ năm 2019 cũng đặt ra những giới hạn nhất định nhằm bảo vệ NLĐ trong các hoàn cảnh đặc biệt dễ bị tổn thương. Theo đó, tại Điều 37 BLLĐ năm 2019 quy định NSDLĐ không được đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong một số trường hợp.

Một là, NLĐ đang ốm đau, tai nạn hoặc mắc bệnh nghề nghiệp và đang trong thời gian điều trị, điều dưỡng theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền. Quy định này cụ thể hoá nguyên tắc bảo vệ NLĐ khi họ rơi vào tình trạng suy giảm khả năng lao động tạm thời và cần thời gian phục hồi sức khỏe. Tuy nhiên, pháp luật cũng đặt ra ngoại lệ trong trường hợp NLĐ đã điều trị quá thời hạn theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019 mà khả năng lao động chưa hồi phục. Theo quan điểm của tác giả, quy định này là hợp lý vì vừa tránh tình trạng NSDLĐ lợi dụng lý do sức khỏe của NLĐ để đơn phương chấm dứt HĐLĐ, vừa bảo đảm rằng QHLD không bị kéo dài vô thời hạn khi NLĐ không còn khả năng làm việc.

Hai là, NLĐ đang nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng hoặc các trường hợp nghỉ khác được NSDLĐ đồng ý. Mục đích của quy định này là nhằm bảo đảm quyền nghỉ ngơi của NLĐ - một quyền cơ bản được ghi nhận trong pháp luật lao động và trong các công ước quốc tế về lao động. Nếu cho phép NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong thời gian NLĐ đang nghỉ phép hợp pháp, NLĐ sẽ rơi vào tình thế bị động và khó có điều kiện bảo vệ quyền lợi của mình. Tuy nhiên, từ góc độ quản trị lao động, quy định này cũng đặt ra yêu cầu đối với NSDLĐ phải thực hiện việc thông báo và quyết định đơn phương chấm dứt HĐLĐ vào thời điểm phù hợp, tránh gây ra sự bất ổn trong tổ chức lao động.

Ba là, đối với lao động nữ đang mang thai, NLĐ đang nghỉ thai sản hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi. Đây là quy định bảo vệ NLĐ khi đang thực hiện thiên chức sinh đẻ và nuôi con, phản ánh chính sách xã hội của Nhà nước đối với NLĐ và trẻ em. Quy định này không chỉ bảo vệ quyền việc làm của NLĐ đặc biệt lao động nữ mà còn góp phần bảo đảm an sinh xã hội và thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động.

Việc quy định NSDLĐ không được đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong các trường hợp này là cần thiết, nhằm tránh việc NSDLĐ lợi dụng các quy định về đơn

phương chấm dứt HĐLĐ mà cho NLĐ thôi việc một cách bừa bãi. Tuy nhiên, cũng cần lưu ý rằng quy định này không loại trừ hoàn toàn khả năng NSDLĐ được chấm dứt HĐLĐ với NLĐ trong các trường hợp khác, như: doanh nghiệp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế; chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã.

2.2.2. Thực trạng quy định thủ tục đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động

Khi có đủ căn cứ theo quy định của pháp luật, NSDLĐ được đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ. Tuy nhiên, để việc đơn phương chấm dứt hợp pháp, NSDLĐ phải báo trước cho NLĐ trong một khoảng thời gian nhất định. Việc báo trước giúp NLĐ có thời gian chuẩn bị cho các kế hoạch cá nhân, bao gồm việc tìm kiếm công việc mới hoặc thu xếp tài chính bảo đảm đời sống trong thời gian không có việc làm. Đồng thời, quy định này góp phần ngăn chặn tình trạng NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ một cách đột ngột, gây thiệt hại tinh thần và vật chất cho NLĐ. Theo quy định hiện hành tại khoản 2 Điều 36, khoản 3 Điều 177 BLLĐ năm 2019 và khoản 2 Điều 28 Luật Công đoàn năm 2024, NSDLĐ phải tuân thủ các thủ tục về thời hạn báo trước, trao đổi với tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở nếu NLĐ là thành viên ban lãnh đạo tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở.

Thứ nhất, thủ tục báo trước cho NLĐ.

Thủ tục báo trước cho NLĐ khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo tính công bằng và bảo vệ quyền lợi của NLĐ. Pháp luật lao động Việt Nam từ trước đến nay, đều quy định thời hạn báo trước tùy thuộc vào thời hạn HĐLĐ, nhằm phù hợp với tính chất và thời gian cam kết của QHLD. Cụ thể: i) Đối với HĐLĐ không xác định thời hạn, thời hạn báo trước 45 ngày - thời gian tương đối dài vì đây là loại HĐLĐ mà trong đó hai bên NLĐ và NSDLĐ không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng, NLĐ đang làm việc với tâm thế ổn định, lâu dài; ii) Đối với HĐLĐ xác định thời hạn từ 12 đến 36 tháng, thời hạn báo trước 30 ngày, thời hạn ngắn hơn đối với loại HĐLĐ không xác định thời hạn, phản ánh tính chất tạm thời của hợp đồng nhưng vẫn bảo đảm NLĐ có đủ thời gian để chuẩn bị cho sự thay đổi; iii) Đối với hợp đồng dưới 12 tháng, thời hạn

báo trước chỉ còn 03 ngày làm việc là do tính chất tạm thời và ngắn hạn của hợp đồng, giúp NSDLĐ nhanh chóng điều chỉnh nhân sự mà vẫn không ảnh hưởng lớn đến NLĐ. Quy định về thời gian báo trước của NSDLĐ cũng giống như NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Điều đó thể hiện sự cân bằng về quyền và nghĩa vụ giữa NLĐ và NSDLĐ trong quan hệ hợp đồng, với mục tiêu tạo ra mối QHLD bền vững và hài hòa.

Ngoài ra, trường hợp NLĐ làm việc trong các ngành, nghề, công việc có tính chất đặc thù như thành viên tổ lái tàu bay, nhân viên kỹ thuật bảo dưỡng tàu bay, người quản lý doanh nghiệp, thuyền viên hoạt động trên tàu Việt Nam ở nước ngoài, thời gian NSDLĐ báo trước dài hơn, ít nhất 120 ngày đối với HĐLĐ không xác định thời hạn hoặc HĐLĐ xác định thời hạn từ 12 tháng trở lên; ít nhất bằng một phần tư thời hạn của HĐLĐ đối với HĐLĐ có thời hạn dưới 12 tháng¹⁶⁷, nhằm để NLĐ có đủ thời gian tìm kiếm việc làm trong điều kiện không phải khi nào cũng dễ dàng.

Thủ tục báo trước của NSDLĐ được thực hiện đối với hầu hết các trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ, gồm: NLĐ không hoàn thành công việc theo HĐLĐ; NLĐ bị ốm đau, tai nạn; trường hợp do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm hoặc di dời, thu hẹp sản xuất; NLĐ đủ tuổi nghỉ hưu; trường hợp NLĐ cung cấp không trung thực thông tin theo quy định khi giao kết HĐLĐ (khoản 1 Điều 36). Bên cạnh đó, nhằm bảo vệ quyền lợi và hoạt động của doanh nghiệp, duy trì kỷ luật lao động, tổ chức lao động trong doanh nghiệp, pháp luật lao động quy định NSDLĐ không phải báo trước cho NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong hai trường hợp: i) NLĐ không có mặt tại nơi làm việc sau thời gian tạm hoãn thực hiện HĐLĐ; ii) NLĐ tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày liên tục trở lên.

Có thể nhận thấy, nghĩa vụ báo trước không chỉ là điều kiện hợp pháp hóa việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ của các bên QHLD trong đó có NSDLĐ, mà còn phản ánh nguyên tắc thiện chí trong QHLD. Việc các bên không bảo đảm thời hạn báo trước không đơn thuần là vi phạm thủ tục, mà ảnh hưởng trực tiếp đến quyền chủ động về việc làm và lợi ích kinh tế của NLĐ. Thực tế, có nhiều trường hợp NSDLĐ vi phạm thời hạn báo trước dẫn đến việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ bị Tòa án xác định là trái pháp luật.

¹⁶⁷ Khoản 2 Điều 7 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về điều kiện lao động và QHLD.

Chẳng hạn, vụ án giữa nguyên đơn là bà Võ Thị TT và bị đơn là Công ty Cổ phần Kỹ thuật JHE (Công ty J). Nội dung tóm tắt vụ án như sau: Bà T đã làm việc tại công ty JHE với chức danh thư ký ISO trong 14 năm, HĐLĐ không xác định thời hạn. Do bà T không hoàn thành công việc trong thời gian 2 tháng theo quy chế đánh giá của Công ty, nên ngày 12/01/2023, Công ty ban hành Quyết định số 75-2022/QĐ-NV ngày 09/01/2023 về cho bà T nghỉ việc và trả trợ cấp 4.680.000 đồng. Từ tháng 02/2023, Công ty J đã ngừng đóng BHXH, BHYT cho bà T khi bà T vẫn chưa kết thúc HĐLĐ. Đồng thời tài khoản phần mềm ERP được công ty cấp cho bà T để làm việc cũng bị Công ty J đơn phương cắt mà không có bất kỳ thông báo nào. Bà T đã nhiều lần yêu cầu thương lượng với công ty để tiếp tục công việc hoặc giải quyết chế độ hợp lý, nhưng phía Công ty J không đáp ứng. Do không tìm được tiếng nói chung, Bà T đã khởi kiện ra Tòa án và yêu cầu tuyên bố hành vi của Công ty J là đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật và buộc Công ty phải bồi thường các khoản tiền theo quy định. Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án và căn cứ vào kết quả tranh tụng tại phiên tòa, Tòa án đã tuyên bố Công ty J có hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật do không tuân thủ thời hạn báo trước đối với bà T và buộc Công ty J thực hiện các nghĩa vụ đối với bà T theo quy định¹⁶⁸. Qua vụ án trên cho thấy, Công ty J đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ mặc dù đúng căn cứ quy định tại điểm a khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019 “NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc theo HĐLĐ được xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của NSDLĐ, song do Công ty không thực hiện thủ tục báo trước của NSDLĐ, vì thế việc đơn phương của Công ty bị TAND tuyên trái pháp luật. Do vậy, ngoài điều kiện về căn cứ, khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, NSDLĐ phải tuân thủ nghiêm thủ tục báo cho NLĐ biết trước theo thời hạn quy định.

Tương tự vụ án giữa nguyên đơn là bà Võ Thị TT và bị đơn là Công ty Cổ phần Kỹ thuật JHE (Công ty J), trong vụ án của ông Võ Lương Q đã đề cập ở trên¹⁶⁹, TAND cấp sơ thẩm và phúc thẩm đều nhận định quyết định đơn phương chấm dứt HĐLĐ của Công ty B đối với ông Q là trái pháp luật do không bảo đảm về thời hạn báo trước. Cụ thể, Tòa án khẳng định việc Công ty B đơn phương chấm dứt HĐLĐ nhưng không thông báo trước 30 ngày (đối với HĐLĐ xác định thời hạn từ 12 tháng

¹⁶⁸ TAND Quận 3, Thành phố Hồ Chí Minh, *Bản án số 02/2024/LĐ-ST ngày 23/02/2024 về tranh chấp đơn phương chấm dứt HĐLĐ*.

¹⁶⁹ TAND tỉnh Thừa Thiên - Huế, *Bản án số 01/2021/LĐ-PT ngày 20/9/2021 về tranh chấp đơn phương chấm dứt HĐLĐ*.

đến 36 tháng) đã vi phạm nghiêm trọng thủ tục báo trước do pháp luật lao động quy định. Phán quyết của Tòa án buộc Công ty B phải bồi thường cho ông Q và truy đóng bảo hiểm theo quy định.

Thứ hai, thủ tục trao đổi, thỏa thuận với tổ chức đại diện NLĐ nếu NLĐ bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ là thành viên Ban lãnh đạo tổ chức đại diện NLĐ.

Theo quy định khoản 3 Điều 177 BLLĐ năm 2019, NSDLĐ có nghĩa vụ phải thỏa thuận bằng văn bản với ban lãnh đạo của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với NLĐ là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở. Trường hợp không thỏa thuận được, hai bên phải báo cáo với cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh. Sau 30 ngày kể từ ngày báo cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh biết, NSDLĐ mới có quyền quyết định. Quy định nhằm bảo vệ các thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở vì họ đang thực hiện chức năng đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ được pháp luật thừa nhận. Nếu NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với họ sẽ làm ảnh hưởng không chỉ đến thành viên này mà còn ảnh hưởng đến cả hoạt động của cả tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở.

Xuất phát từ ý nghĩa này, Luật Công đoàn năm 2024 một lần nữa khẳng định và nhấn mạnh hơn thủ tục này. Theo đó, tại khoản 2 Điều 28 quy định: NSDLĐ không được đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với cán bộ công đoàn không chuyên trách nếu không có ý kiến thỏa thuận bằng văn bản của công đoàn cấp trên trực tiếp. Trường hợp không thỏa thuận được, hai bên phải báo cáo với cơ quan, tổ chức có thẩm quyền. Sau 30 ngày kể từ ngày báo cho cơ quan, tổ chức có thẩm quyền biết, NSDLĐ có quyền quyết định và phải chịu trách nhiệm về quyết định của mình.

Có thể nhận thấy, quy định về thủ tục trao đổi, thỏa thuận với tổ chức đại diện NLĐ nếu NLĐ bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ là thành viên Ban lãnh đạo tổ chức đại diện NLĐ giữa hai đạo luật đang có sự khác nhau. Theo BLLĐ năm 2019, NSDLĐ chỉ phải *“thỏa thuận bằng văn bản với ban lãnh đạo của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở”*, song Luật Công đoàn năm 2024 yêu cầu NSDLĐ *“thỏa thuận bằng văn bản của công đoàn cấp trên trực tiếp”*. Vậy, trong thực tiễn, NSDLĐ thỏa thuận với tổ chức đại diện NLĐ cấp nào thì mới hợp pháp. Căn cứ Luật Ban hành văn bản

quy phạm pháp luật năm 2015 “*Trường hợp các văn bản quy phạm pháp luật do cùng một cơ quan ban hành có quy định khác nhau về cùng một vấn đề thì áp dụng quy định của văn bản quy phạm pháp luật ban hành sau*”¹⁷⁰. Như vậy, từ ngày 01/04/2025, NSDLĐ phải thực hiện thủ tục thỏa thuận bằng văn bản với công đoàn cấp trên trực tiếp mới được đơn phương chấm dứt HĐLĐ với thành viên ban lãnh đạo tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở. Trường hợp không nhất trí với quyết định của NSDLĐ thì NLĐ, ban lãnh đạo của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo trình tự, thủ tục do pháp luật quy định.

2.2.3. Thực trạng quy định quyền lợi và nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

2.2.3.1. Quyền lợi và nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật

NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật là khi NSDLĐ thực hiện việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng căn cứ, đúng thủ tục và không được đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ thuộc các trường hợp pháp luật quy định tại Điều 37 BLLĐ năm 2019¹⁷¹. Cụ thể, về căn cứ, NSDLĐ phải xác định rõ căn cứ chấm dứt thuộc một trong các trường hợp quy định tại khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019. Về thủ tục, NSDLĐ phải báo trước cho NLĐ đúng thời hạn tương ứng với từng thời hạn HĐLĐ và từng căn cứ pháp lý. Trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ là thành viên ban lãnh đạo tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở thì phải thỏa thuận bằng văn bản với công đoàn cấp trên trực tiếp. Đồng thời, NLĐ phải không thuộc các trường hợp NSDLĐ không được đơn phương chấm dứt HĐLĐ (Điều 37 BLLĐ năm 2019). Khi đảm bảo đầy đủ các điều kiện về căn cứ và thủ tục nêu trên, việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ mới được coi là hợp pháp. Khi này, NSDLĐ được hưởng các quyền lợi và phải thực hiện các nghĩa vụ nhất định.

- *Quyền lợi của NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật*

Một là, NSDLĐ được NLĐ bàn giao công việc và tài sản, thanh toán nợ (nếu có).

NSDLĐ có quyền yêu cầu NLĐ bàn giao công việc, hồ sơ, tài liệu, trang thiết

¹⁷⁰ Khoản 4 Điều 58 Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật năm 2015.

¹⁷¹ PGS.TS. Trần Thị Thúy Lâm, TS. Đỗ Thị Dung (Đồng chủ biên, 2024), *Hợp đồng trong lĩnh vực lao động (Sách chuyên khảo)*, Nxb Công an nhân dân, tr. 120.

bị và các tài sản khác thuộc quyền sở hữu hoặc quản lý của mình. Mục đích là nhằm bảo vệ tài sản của NSDLĐ, bảo đảm cho hoạt động sản xuất, kinh doanh không bị gián đoạn, đồng thời phòng ngừa nguy cơ thất thoát tài sản hoặc mất dữ liệu, thông tin quan trọng của NSDLĐ. Việc bàn giao tài sản, trang thiết bị,... được thực hiện theo quy trình nội bộ, lập biên bản có xác nhận của các bên liên quan nhằm tạo lập minh chứng trong trường hợp phát sinh tranh chấp sau này.

Trường hợp NLĐ vi phạm kỷ luật lao động gây thiệt hại tài sản của NSDLĐ ở mức không nghiêm trọng do sơ suất với giá trị không quá 10 tháng lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố được áp dụng tại nơi NLĐ làm việc mà NLĐ phải bồi thường nhiều nhất là 03 tháng tiền lương nhưng khấu trừ hằng tháng chưa hết thì NLĐ phải thanh toán cho NSDLĐ khi thanh lý HĐLĐ.

Hai là, NSDLĐ được NLĐ giữ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ theo thoả thuận.

Bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ được coi là tài sản vô hình có giá trị thương mại đặc biệt, có thể bao gồm thông tin khách hàng, công thức sản phẩm, quy trình kỹ thuật, dữ liệu tài chính hoặc chiến lược kinh doanh chưa được công bố,... Trong điều kiện phát triển của nền kinh tế tri thức, việc tiết lộ hoặc sử dụng trái phép các thông tin này có thể gây thiệt hại nghiêm trọng, thậm chí làm mất lợi thế cạnh tranh của doanh nghiệp. Do đó, quy định này hướng đến bảo vệ lợi ích cốt lõi của doanh nghiệp, đặc biệt là trong bối cảnh cạnh tranh thị trường ngày càng khốc liệt, nơi thông tin về công nghệ, quy trình sản xuất, danh sách khách hàng, chiến lược kinh doanh và các dữ liệu nội bộ khác đóng vai trò then chốt đối với khả năng tồn tại và phát triển của doanh nghiệp.

Trong thực tiễn, NSDLĐ thường lồng ghép điều khoản bảo mật và cam kết không cạnh tranh vào HĐLĐ hoặc các thoả thuận riêng, đồng thời quy định rõ phạm vi bí mật cần bảo vệ, thời hạn bảo mật, cũng như mức bồi thường khi vi phạm. Việc yêu cầu NLĐ tuân thủ nghĩa vụ bảo mật sau khi chấm dứt HĐLĐ là cơ sở pháp lý giúp doanh nghiệp ngăn chặn nguy cơ thất thoát thông tin quan trọng, tránh việc NLĐ tiết lộ hoặc sử dụng thông tin này cho mục đích cạnh tranh không lành mạnh, bảo đảm môi trường kinh doanh công bằng và ổn định.

- Nghĩa vụ của NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật

Về nguyên tắc, khi chấm dứt QHLD với nhau, các bên phải giải quyết hết những vấn đề liên quan đến nhau. Vì vậy, ngoài quyền lợi được hưởng nêu trên, NSDLĐ phải thực hiện các nghĩa vụ pháp luật quy định. Thông thường các nghĩa vụ này tương ứng với các quyền lợi NLĐ được hưởng đã trình bày ở phần trên. Cụ thể:

Một là, NSDLĐ phải thanh toán cho NLĐ tiền lương, tiền thưởng (nếu có) và các khoản tiền khác cho NLĐ.

Nghĩa vụ thanh toán đầy đủ và đúng hạn các khoản tiền lương, tiền thưởng (nếu có) và các khoản tiền khác theo quy định của pháp luật là một trong những yêu cầu pháp lý cốt lõi mà NSDLĐ phải thực hiện khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật. Nghĩa vụ này xuất phát từ nguyên tắc bảo đảm quyền lợi kinh tế của NLĐ khi QHLD chấm dứt, đồng thời thể hiện trách nhiệm của NSDLĐ trong việc thực hiện đầy đủ các cam kết về tiền lương, chế độ và quyền lợi mà NLĐ đã tích lũy trong quá trình làm việc, giúp NLĐ ổn định đời sống, bù đắp phần nào thu nhập bị mất và hỗ trợ quá trình chuyển tiếp sang công việc mới, qua đó bảo đảm an sinh xã hội và duy trì niềm tin của NLĐ đối với hệ thống pháp luật lao động.

Theo quy định hiện hành, NSDLĐ phải thanh toán các khoản, gồm: tiền lương chưa thanh toán, tiền lương làm thêm giờ, tiền thưởng (nếu có),¹⁷²... các khoản phụ cấp, trợ cấp khác ghi trong HĐLĐ, thỏa ước lao động tập thể hoặc quy chế của đơn vị. Việc thanh toán các nghĩa vụ này phải hoàn tất trong thời hạn 14 ngày làm việc kể từ ngày HĐLĐ chấm dứt, trừ trường hợp đặc biệt (NSDLĐ không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động; do thiên tai, hỏa hoạn, dịch họa hoặc dịch bệnh nguy hiểm) có thể kéo dài nhưng không quá 30 ngày¹⁷³. Ngoài ra, NSDLĐ cần lập bảng thanh toán, thông báo rõ ràng cho NLĐ về các khoản tiền được nhận, thời điểm chi trả và hình thức chi trả, đồng thời lưu giữ chứng từ để làm căn cứ pháp lý khi cần thiết. Có thể thấy, nghĩa vụ phải thanh toán đầy đủ và đúng hạn các khoản tiền lương và thu nhập khác mà NLĐ được hưởng là cơ chế ràng buộc trách nhiệm của NSDLĐ nhằm ngăn chặn tình trạng trì hoãn hoặc cắt giảm trái pháp luật các khoản chi trả cho NLĐ.

Hai là, NSDLĐ phải trả trợ cấp thôi việc cho NLĐ.

NSDLĐ phải trả trợ cấp thôi việc cho NLĐ đã có thời gian làm việc thường

¹⁷² Điều 46; Khoản 1 Điều 48 BLLĐ năm 2019.

¹⁷³ Khoản 1 Điều 48 BLLĐ năm 2019.

xuyên cho NSDLĐ từ đủ 12 tháng trở lên mà thời gian làm việc chưa tham gia BHYT¹⁷⁴. Mức trợ cấp thôi việc được tính mỗi năm NLĐ làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương. Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân của 06 tháng liền kề theo HĐLĐ trước khi NLĐ thôi việc¹⁷⁵.

Tuy nhiên, thực tiễn giải quyết tranh chấp lao động cho thấy, nhiều vụ tranh chấp lao động phát sinh từ việc NSDLĐ không thanh toán trợ cấp thôi việc cho NLĐ khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ hợp pháp, dẫn tới hậu quả pháp lý bất lợi như buộc trả tiền kèm theo lãi chậm trả, bồi thường thiệt hại.

Chẳng hạn, vụ án giữa ông Lê Cảnh D khởi kiện, yêu cầu Sở Giao thông vận tải tỉnh Đắk Lắk (sau đây gọi tắt là Sở) phải thanh toán trợ cấp thôi việc cho ông D trong thời gian ông công tác tại Công ty cầu đường - Đoạn quản lý đường bộ thuộc Sở giao thông vận tải tỉnh Đ trong thời gian 11 năm 10 tháng là 68.838.000 đồng khi Công ty này đơn phương chấm dứt HĐLĐ với ông. Phía bị đơn, Sở Giao thông vận tải tỉnh Đắk Lắk không đồng ý với yêu cầu này. Sở lập luận rằng họ không phải là “NSDLĐ” và ông D cũng không phải là “NLĐ làm việc thường xuyên” trực tiếp cho Sở trong giai đoạn 11 năm 10 tháng đó. Sở cho rằng đây là thời gian ông D làm việc “thực tế” cho doanh nghiệp (Công ty Cầu đường - Đoạn quản lý đường bộ) chứ không phải cho Sở và Sở chỉ quản lý về mặt Nhà nước đối với các doanh nghiệp khu vực nhà nước, không được giao quản lý về tuyển dụng NLĐ. Kết quả, Tòa án đã chấp nhận yêu cầu của ông D và buộc Sở Giao thông vận tải tỉnh Đắk Lắk phải thanh toán trợ cấp thôi việc cho ông D trong thời gian công tác tại các đơn vị thuộc Sở¹⁷⁶. Qua phân tích vụ án có thể thấy rằng, ngay cả khi việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật thì nghĩa vụ thanh toán các khoản trợ cấp theo luật định vẫn có thể trở thành tâm điểm của tranh chấp giữa các bên. Trong vụ án này, tranh chấp phát sinh xoay quanh thời gian làm việc được tính trợ cấp thôi việc, mức lương tính trợ cấp thôi việc.

Ba là, NSDLĐ phải thanh toán cho NLĐ tiền lương những ngày chưa nghỉ hằng

¹⁷⁴ Điều 48 BLLĐ; Khoản 1, 3, 4, 6 Điều 8 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về điều kiện lao động và QHLD.

¹⁷⁵ Khoản 5 Điều 8 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về điều kiện lao động và QHLD.

¹⁷⁶ TAND Thành phố Buôn Ma Thuột, tỉnh Đắk Lắk, *Bản án số 01/2022/LĐ-ST ngày 08/9/2022 về tranh chấp về trợ cấp khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ*.

năm.

Theo quy định hiện hành tại khoản 3 Điều 113 BLLĐ năm 2019, *“trường hợp do thôi việc, bị mất việc làm mà chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm thì được NSDLĐ thanh toán tiền lương cho những ngày chưa nghỉ”*. Theo đó, nếu NLĐ chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm thì NSDLĐ phải thanh toán tiền cho họ. Mức thanh toán bằng tiền lương ngày của NLĐ được tính trên cơ sở tiền lương theo HĐLĐ.

Bốn là, NSDLĐ phải hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng BHXH, BHTN cho NLĐ, trả lại cùng với bản chính giấy tờ khác nếu NSDLĐ đang giữ của NLĐ và cung cấp bản sao các tài liệu liên quan đến quá trình làm việc của NLĐ.

Theo quy định, khi HĐLĐ chấm dứt, NSDLĐ phải đóng BHXH, BHTN đến ngày chấm dứt HĐLĐ, kèm theo xác nhận thời gian đóng các loại bảo hiểm trên của cơ quan bảo hiểm và phải trả lại cho NLĐ cùng với bản chính giấy tờ khác mà NSDLĐ đang giữ của NLĐ. Trường hợp NLĐ yêu cầu cung cấp bản sao các tài liệu liên quan đến quá trình làm việc của NLĐ thì NSDLĐ không được từ chối và phải chi trả chi phí sao lưu. Mục đích của quy định này là nhằm bảo đảm quyền của NLĐ trong bảo quản, lưu giữ các giấy tờ liên quan đến thông tin cá nhân. Đặc biệt, tạo điều kiện cho NLĐ có đầy đủ căn cứ để thực hiện quyền lợi về bảo hiểm, chứng minh kinh nghiệm làm việc, xin việc tại đơn vị mới hoặc tham gia các thủ tục tranh tụng khi cần thiết.

Năm là, NSDLĐ phải xóa, hủy dữ liệu cá nhân của NLĐ.

Theo quy định tại Điều 14 Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân năm 2025, *“dữ liệu cá nhân phải được xóa, hủy khi thuộc một trong các trường hợp: chủ thể dữ liệu có yêu cầu; mục đích xử lý đã hoàn thành; hết thời hạn lưu trữ; có quyết định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền; hoặc theo thỏa thuận giữa các bên”*¹⁷⁷. Tại khoản 3 Điều 14 Luật này còn quy định: *“nghĩa vụ chủ động cho bên kiểm soát dữ liệu: khi xuất hiện căn cứ xóa, bên kiểm soát phải tự mình thực hiện xóa, hủy hoặc yêu cầu bên xử lý, bên thứ ba thực hiện và bảo đảm việc xóa, hủy được tiến hành bằng biện pháp an toàn, ngăn chặn khả năng khôi phục trái phép”*¹⁷⁸.

¹⁷⁷ Điều 14 Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân năm 2025.

¹⁷⁸ Khoản 3 Điều 14 Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân năm 2025.

Riêng trong lĩnh vực lao động, Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân năm 2025 và văn bản hướng dẫn khẳng định NSDLĐ phải xóa, hủy dữ liệu cá nhân của NLĐ khi chấm dứt HĐLĐ, trừ trường hợp pháp luật chuyên ngành quy định thời hạn lưu trữ khác (như pháp luật thuế, bảo hiểm xã hội) hoặc các bên có thỏa thuận hợp pháp về việc tiếp tục lưu giữ dữ liệu¹⁷⁹. Theo đó, khi NLĐ yêu cầu xóa, hủy dữ liệu cá nhân thì NSDLĐ phải phản hồi yêu cầu trong một thời hạn ngắn và hoàn tất việc xóa trong vòng 20 ngày, có thể gia hạn một lần trong trường hợp phức tạp, qua đó biến quyền xóa dữ liệu của NLĐ thành một nghĩa vụ bắt buộc mà NSDLĐ phải lồng ghép vào quy trình quản lý hồ sơ nhân sự¹⁸⁰.

2.2.3.2. Quyền lợi và nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật là trường hợp NSDLĐ thực hiện hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không có căn cứ hợp pháp hoặc không thực hiện thủ tục theo quy định của pháp luật. Cụ thể, NSDLĐ không chứng minh được căn cứ thuộc các trường hợp được liệt kê tại Điều 36 BLLĐ năm 2019 hoặc vi phạm thủ tục báo trước/không thỏa thuận với tổ chức công đoàn cấp trên trực tiếp đối với NLĐ là thành viên ban lãnh đạo tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở hoặc đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với NLĐ thuộc các trường hợp quy định tại Điều 37 BLLĐ năm 2019; hoặc có thể cùng một lúc NSDLĐ vi phạm nhiều điều kiện trên.

Theo quy định tại Điều 41 BLLĐ năm 2019, khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật phải nhận NLĐ trở lại làm việc, trả tiền lương, đóng BHXH, BHYT, BHTN trong thời gian NLĐ không được làm việc và phải trả thêm cho NLĐ ít nhất bằng hai tháng tiền lương theo HĐLĐ. Ngoài ra, tùy từng trường hợp NLĐ có quay trở lại làm việc hay không hoặc NSDLĐ có muốn nhận NLĐ hay không, NLĐ trở lại làm việc nhưng không bố trí được công việc cũ,... mà pháp luật quy định NSDLĐ được hưởng các quyền lợi và thực hiện các nghĩa vụ khác nhau. Cụ thể:

- *Quyền lợi của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật*

¹⁷⁹ Điểm c Khoản 2 Điều 25 Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân năm 2025.

¹⁸⁰ Điều 19 và Điều 20 Nghị định số 356/2025/NĐ-CP ngày 31/12/2025 của Chính phủ quy định *chi tiết một số điều và biện pháp thi hành* Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân.

Khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật đối với NLĐ vẫn được hưởng các quyền lợi thanh lý HĐLĐ trong trường hợp NLĐ không trở lại làm việc và các bên chấm dứt QHLD với nhau. Các quyền lợi này bao gồm các khoản như trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật. Cụ thể:

Một là, NSDLĐ được NLĐ bàn giao công việc và tài sản, thanh toán nợ (nếu có).

Khi các bên thiết lập QHLD, NSDLĐ giao cho NLĐ bảo quản, lưu giữ, sử dụng thiết bị, tài sản để thực hiện nghĩa vụ lao động, như: máy tính, điện thoại, xe ô tô, số liệu, dữ liệu liên quan đến hoạt động công ty, công việc,...

Ngoài ra, như trên đã trình bày, nếu NLĐ đang nợ NSDLĐ khoản tiền nào đó, ví dụ: tiền tạm ứng, tiền bồi thường thiệt hại tài sản của NSDLĐ mà NLĐ chưa trả hết,... NLĐ đều phải thanh toán trước khi “ra đi”. Thông thường NSDLĐ quy định thủ tục thanh toán này trong văn bản nội bộ và với lợi thế về quyền quản lý lao động của mình, NSDLĐ yêu cầu NLĐ thanh toán các khoản này sau đó mới chi trả các quyền lợi cho NLĐ.

Hai là, NSDLĐ yêu cầu NLĐ giữ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ theo thoả thuận.

Theo quy định, khi NLĐ làm việc có liên quan đến bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh theo quy định của pháp luật thì NSDLĐ có quyền thoả thuận bằng văn bản với NLĐ về nội dung; thời hạn bảo vệ bí mật công nghệ, bí mật cạnh tranh hoặc thoả thuận không cạnh tranh với NSDLĐ; quyền lợi và việc bồi thường trong trường hợp vi phạm¹⁸¹. Vậy nên, các bên thoả thuận NLĐ phải bảo vệ thông tin này kể cả sau khi QHLD chấm dứt trong thời hạn nhất định thì buộc NLĐ phải có nghĩa vụ thực hiện. Quy định này là sự cụ thể hoá nguyên tắc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ trong QHLD, nhằm bảo đảm cho doanh nghiệp phát triển bền vững và ổn định.

- Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

Một là, phải nhận NLĐ trở lại làm việc và bồi thường cho NLĐ.

Khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, phải nhận NLĐ trở

¹⁸¹ Khoản 2 Điều 21 BLLĐ năm 2019.

lại làm việc theo HĐLĐ đã giao kết và phải trả tiền lương, đóng BHXH, BHYT, BHTN trong những ngày NLĐ không được làm việc và phải trả thêm cho NLĐ một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ¹⁸². Đây là nghĩa vụ pháp lý có tính chất khắc phục hậu quả đối với hành vi vi phạm quy định của pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ, nhằm đảm bảo quyền được tiếp tục làm việc và được bồi thường thiệt hại của NLĐ khi bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái quy định của pháp luật. Xuất phát từ nguyên tắc bảo vệ NLĐ và vị thế không bình đẳng giữa NLĐ và NSDLĐ trong QHLD¹⁸³, nên khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, nghĩa vụ của NSDLĐ được pháp luật quy định nhiều hơn so với NLĐ, thông qua các chế tài đủ mạnh, bao gồm cả khôi phục QHLD (nhận NLĐ trở lại làm việc) và bồi thường các thiệt hại vật chất (tiền lương, bảo hiểm, khoản tiền bổ sung), từ đó răn đe hành vi lạm dụng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ.

Trong quá trình thực hiện nghĩa vụ này, NSDLĐ phải khôi phục công việc và thanh toán tiền lương trong thời gian NLĐ không được làm việc, đồng thời thực hiện việc truy đóng đầy đủ BHXH, BHYT, BHTN cho khoảng thời gian đó. Khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương được xem là khoản bồi thường mang tính trừng phạt, không phụ thuộc vào thực tế thiệt hại mà NLĐ phải chứng minh. Tuy nhiên, trên thực tế, quá trình thực hiện nghĩa vụ này gặp không ít vướng mắc, chẳng hạn như: do mâu thuẫn giữa các bên quá sâu sắc trong quá trình tham gia tố tụng, NSDLĐ không tự nguyện thực hiện phán quyết của Tòa án, trì hoãn hoặc không chấp hành việc nhận NLĐ trở lại làm việc; hoặc NSDLĐ thỏa thuận bồi thường bằng khoản tiền thấp hơn mức quy định, gây khó khăn cho quá trình thi hành án và ảnh hưởng đến quyền lợi của NLĐ. Bên cạnh đó, trong một số trường hợp, việc khôi phục QHLD là bất khả thi về mặt thực tiễn, ví dụ trường hợp doanh nghiệp đã ngừng hoạt động, thay đổi ngành nghề,... Hiện, có nhiều quan điểm về vấn đề này.

Quan điểm thứ nhất cho rằng, yêu cầu NSDLĐ nhận NLĐ trở lại làm việc là hợp lý nhưng khó khả thi trên thực tế, bởi: *Một là*, NSDLĐ thường chiếm ưu thế trong QHLD và nếu đã không còn thiện chí hợp tác thì việc NLĐ quay lại làm việc sẽ khó diễn ra suôn sẻ, thậm chí bị buộc phải tự rút lui. *Hai là*, pháp luật hiện hành chưa có quy định cụ thể về cơ chế cưỡng chế hoặc chế tài đối với NSDLĐ trong

¹⁸² Khoản 1 Điều 41 BLLĐ năm 2019.

¹⁸³ <https://baochinhphu.vn/bo-luat-lao-dong-bao-ve-toan-dien-quyen-loi-cua-nguoi-lao-dong-102220395.htm>, truy cập ngày 5/9/2025.

trường hợp không thực hiện phán quyết của cơ quan có thẩm quyền, dẫn đến việc nghĩa vụ khôi phục QHLD dễ bị vô hiệu hóa trên thực tế. Tác giả đồng tình cùng quan điểm này, đó là trong môi trường lao động mang tính chất phụ thuộc và bất cân xứng quyền lực, việc ép buộc khôi phục QHLD có thể không mang lại hiệu quả thực chất, thậm chí gây bất lợi cho NLĐ vì QHLD còn liên quan đến các yếu tố về con người, mối quan hệ trong công việc, ứng xử,... Đồng thời, sự thiếu vắng các cơ chế cưỡng chế đủ mạnh trong pháp luật hiện hành càng làm giảm hiệu lực thi hành quyết định của cơ quan có thẩm quyền, khiến quyền lợi của NLĐ khó được bảo đảm trên thực tế.

Quan điểm thứ hai cho rằng, nghĩa vụ nhận NLĐ trở lại làm việc chỉ nên áp dụng trong trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ không có căn cứ pháp lý, bởi việc pháp luật cho phép NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ thường dựa trên hành vi vi phạm của NLĐ hoặc do hoàn cảnh khách quan khiến QHLD không thể tiếp tục. Trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng căn cứ nhưng vi phạm về thủ tục báo trước nên xác định nghĩa vụ dựa trên mức độ thiệt hại thực tế đối với NLĐ thay vì buộc khôi phục QHLD¹⁸⁴. Tác giả đồng tình một phần với quan điểm này, đó là cần tiếp cận độ phân hóa hợp lý hậu quả pháp lý dựa trên bản chất vi phạm thay vì các điều kiện đơn phương chấm dứt HĐLĐ như hiện nay. Tuy nhiên, việc sửa đổi pháp luật theo hướng này cũng cần đặt trong giới hạn kiểm soát quyền lực của NSDLĐ, tránh tạo ra kẽ hở để lạm dụng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà né tránh trách nhiệm phục hồi quyền lợi cho NLĐ. Do đó, cần xác định rõ ràng tiêu chí đánh giá thiệt hại thực tế của NLĐ và cơ chế giám sát độc lập khi áp dụng quy định này.

Lưu ý là, khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật và phải nhận NLĐ trở lại làm việc theo HĐLĐ đã giao kết thì sau khi trở lại làm việc NLĐ phải hoàn trả khoản tiền trợ cấp thôi việc đã nhận cho NSDLĐ. Đây là quy định mới bổ sung trong BLLĐ năm 2019 nhằm bảo đảm quyền lợi kinh tế của NSDLĐ. Không thể vì hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật mà phải gánh chịu thiệt hại không công bằng.

Hai là, phải trả cho NLĐ một khoản tiền tương ứng với tiền lương của NLĐ nếu vi phạm thời hạn báo trước.

¹⁸⁴ Đinh Thị Chiến (2019), Quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ, *Tạp chí khoa học pháp lý*, số 09 (130), tr. 52.

Nghĩa vụ phải trả cho NLĐ một khoản tiền tương ứng với tiền lương của NLĐ nếu vi phạm thời hạn báo trước là một trong những nghĩa vụ pháp lý phát sinh đối với NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không bảo đảm đúng thời hạn báo trước theo quy định. Theo đó, trường hợp NSDLĐ vi phạm về thời gian báo trước theo quy định¹⁸⁵ thì phải trả một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo HĐLĐ của NLĐ trong những ngày không báo trước. Nghĩa vụ này của NSDLĐ mang tính bắt buộc, nhằm bù đắp cho NLĐ những tổn thất thực tế có thể phát sinh trong khoảng thời gian không được thông báo để chuẩn bị cho việc nghỉ việc và tìm kiếm công việc mới. Đồng thời thể hiện tính răn đe và phòng ngừa tái phạm đối với hành vi chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật của NSDLĐ.

Ba là, nghĩa vụ khi NLĐ không muốn tiếp tục làm việc.

Theo quy định tại khoản 2 Điều 41 BLLĐ năm 2019, trường hợp NLĐ không muốn trở lại làm việc, NSDLĐ vẫn phải thanh toán đầy đủ các khoản bồi thường trên và thực hiện các nghĩa vụ như đối với NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật, bao gồm:

- Tiền lương trong thời gian NLĐ không được làm việc;
- Khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ;
- Trợ cấp thôi việc;
- Tiền lương, thưởng, nợ (nếu có) cho thời gian NLĐ đã làm việc;
- Thanh toán tiền lương những ngày chưa nghỉ hằng năm;
- Hoàn thành thủ tục xác nhận đóng BHXH, BHTN cho NLĐ;
- Trả lại cho NLĐ bản chính giấy tờ nếu đã giữ của NLĐ;
- Cung cấp bản sao các tài liệu liên quan đến quá trình làm việc của NLĐ mà NLĐ không phải trả chi phí sao, gửi tài liệu (nếu NLĐ yêu cầu);
- Xóa dữ liệu cá nhân của NLĐ theo quy định pháp luật bảo vệ dữ liệu cá nhân.

Có thể thấy, đây là các nghĩa vụ tài chính, pháp lý thay thế cho nghĩa vụ tái bố trí việc làm trong trường hợp NLĐ không còn mong muốn tiếp tục QHLD. Mục đích chính là để bảo đảm quyền lợi kinh tế và an sinh xã hội cho NLĐ, đồng thời thể hiện nguyên tắc công bằng trong xử lý hậu quả pháp lý khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

Tuy nhiên, trong thực tiễn thực hiện, vẫn còn nhiều vướng mắc phát sinh, như:

¹⁸⁵ Khoản 2 Điều 36 BLLĐ năm 2019.

i) Việc xác định chính xác nguyện vọng của NLĐ có thể thiếu rõ ràng nếu không được thể hiện bằng văn bản, dẫn đến tranh chấp kéo dài; ii) Một số NSDLĐ cố tình né tránh nghĩa vụ bồi thường bằng cách không ghi nhận chính thức việc NLĐ không muốn quay lại làm việc, từ đó giảm thiểu trách nhiệm tài chính; iii) Tình trạng NSDLĐ không đủ năng lực tài chính để chi trả toàn bộ số tiền bồi thường, nhất là trong bối cảnh doanh nghiệp giải thể hoặc thu hẹp quy mô. Vì thế, pháp luật cũng cần xem xét vấn đề này để bảo đảm quyền lợi cho NLĐ và phù hợp với thực tế tại các doanh nghiệp hiện nay.

Bốn là, nghĩa vụ khi NSDLĐ không muốn nhận NLĐ trở lại làm việc và NLĐ đồng ý.

Nghĩa vụ bồi thường thêm (bổ sung) khi NSDLĐ và NLĐ đồng thuận chấm dứt HĐLĐ sau khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật là một nghĩa vụ mang tính thỏa thuận. Theo khoản 3 Điều 41 BLLĐ năm 2019, nếu NSDLĐ không muốn nhận NLĐ trở lại làm việc và NLĐ đồng ý thì ngoài các khoản bồi thường và các nghĩa vụ chung khi thanh lý HĐLĐ (như: Tiền lương trong thời gian NLĐ không được làm việc; Khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ; Trợ cấp thôi việc; Tiền lương, thưởng, nợ nếu có cho thời gian NLĐ đã làm việc; Thanh toán tiền lương những ngày chưa nghỉ hằng năm; Hoàn thành thủ tục xác nhận đóng BHXH, BHTN cho NLĐ; Trả lại cho NLĐ bản chính giấy tờ nếu đã giữ của NLĐ; Cung cấp bản sao các tài liệu liên quan đến quá trình làm việc của NLĐ mà NLĐ không phải trả chi phí sao, gửi tài liệu nếu NLĐ yêu cầu; Xóa dữ liệu cá nhân của NLĐ theo quy định pháp luật bảo vệ dữ liệu cá nhân), NSDLĐ còn phải thỏa thuận với NLĐ về một khoản bồi thường bổ sung, nhưng tối thiểu phải bằng 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ để chấm dứt QHLD.

Về bản chất, nghĩa vụ này là một hình thức bồi thường có điều kiện, phát sinh trong trường hợp đặc biệt khi hai bên lựa chọn giải pháp chấm dứt QHLD một cách dứt điểm, thay vì khôi phục lại vị trí làm việc cho NLĐ theo quy định. Mục đích của quy định này là nhằm tôn trọng quyền tự định đoạt của các bên trong QHLD, đồng thời bảo vệ quyền lợi của NLĐ trong thế yếu bằng cách đảm bảo rằng họ vẫn nhận được một khoản bồi thường bổ sung tối thiểu để bù đắp cho việc không tiếp tục được làm việc và mất cơ hội phát triển nghề nghiệp.

Mặc dù quy định rõ ràng, việc thực hiện nghĩa vụ này trên thực tế còn gặp nhiều vướng mắc, như: i) NSDLĐ cố tình lách luật bằng cách ép NLĐ ký biên bản thỏa

thuận chấm dứt mà không đề cập đến bồi thường bổ sung, dẫn đến NLĐ mất quyền lợi nhưng không có căn cứ pháp lý đòi hỏi sau này; ii) Quy định chỉ đưa ra mức tối thiểu, nhưng không hướng dẫn cụ thể trình tự xác lập và hình thức văn bản, gây khó khăn cho quá trình thanh tra, kiểm tra và giải quyết tranh chấp lao động nếu phát sinh.

Thực tiễn xét xử tại Việt Nam cho thấy, mặc dù pháp luật đã quy định khá đầy đủ về nghĩa vụ của NSDLĐ khi chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, nhưng việc thực hiện quy định của pháp luật còn phụ thuộc lớn vào sự thiện chí của NSDLĐ, trong khi đó một số vấn đề pháp lý hiện hành vẫn còn những khoảng trống cần hoàn thiện.

Chẳng hạn, vụ án giữa bà Chu Thị Thu H kiện Công ty TNHH Nhuận B¹⁸⁶: Tranh chấp lao động phát sinh khi bà H bị Công ty đơn phương chấm dứt HĐLĐ vào ngày 15/01/2020 trong thời gian thực hiện HĐLĐ 03 năm với mức lương 12.000.000 đồng/tháng. Công ty lấy lý do đơn phương chấm dứt HĐLĐ với bà H là do bà H không biết tiếng Trung, một căn cứ bị bà H phản đối vì Công ty đã biết khi tuyển dụng. Bà H yêu cầu bồi thường tổng cộng 519.541.306 đồng, bao gồm các khoản tiền lương, bồi thường do đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, trợ cấp mất việc làm và các quyền lợi khác. Công ty Nhuận B khẳng định HĐLĐ của bà H có thời hạn 01 năm với mức lương cơ bản 5.500.000 đồng/tháng và cho rằng bà H đã tự nguyện nộp đơn xin nghỉ việc. Công ty cũng đặt nghi vấn về tính xác thực của HĐLĐ 03 năm và các chứng từ mà bà H cung cấp, đề nghị giám định tài liệu. Qua các cấp xét xử: Bản án sơ thẩm chấp nhận một phần yêu cầu của bà H, buộc Công ty bồi thường 392.325.538 đồng; Bản án phúc thẩm sửa một phần bản án sơ thẩm, tuyên bố quyết định đơn phương chấm dứt HĐLĐ của Công ty là trái pháp luật và buộc Công ty thanh toán 218.415.192 đồng; Quyết định giám đốc thẩm (nguồn án lệ) không chấp nhận kháng nghị của Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân cấp cao, giữ nguyên bản án phúc thẩm.

Trong vụ án này, có nhiều quan điểm về việc xác định mức lương để làm căn cứ bồi thường cho NLĐ, cụ thể:

Quan điểm thứ nhất, căn cứ vào HĐLĐ và thu nhập thực tế của NLĐ, Tòa án cấp sơ thẩm đã áp dụng mức lương 12.000.000 đồng/tháng (nhưng không chứng minh được) để làm căn cứ tính các khoản bồi thường cho NLĐ. Theo quan điểm này, xét

¹⁸⁶ TAND cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh, *Quyết định số 05/2023/LĐ-GĐT ngày 14/9/2023 về tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp HĐLĐ*.

về mặt giá trị chứng cứ, một HĐLĐ ghi nhận các khoản phụ cấp nhưng không diễn giải chi tiết, kết hợp với các phiếu lương thiếu chữ ký và con dấu xác nhận của doanh nghiệp chưa đủ độ tin cậy tuyệt đối để xác lập nghĩa vụ tài chính, đặc biệt khi có sự tranh chấp gay gắt về tính chân thực của văn bản.

Quan điểm thứ hai, căn cứ vào mức lương cơ bản theo quy định nội bộ của doanh nghiệp, theo đó số tiền làm căn cứ tính bồi thường cho NLĐ là 5.500.000 đồng/tháng, nhưng NSDLĐ không cung cấp được chứng cứ để chứng minh. Tác giả cho rằng, quan điểm này yếu thế nhất về mặt pháp lý bởi lập luận này chỉ dựa trên lời khai chủ quan về “thông lệ công ty” và sự phủ nhận đơn phương mà không đưa ra được bất kỳ chứng cứ vật chất nào (như bảng lương có chữ ký NLĐ, quy chế lương thưởng, hay hợp đồng khác) để chứng minh.

Quan điểm thứ ba, căn cứ vào mức lương đóng BHXH là 6.800.000 đồng/tháng (bao gồm lương chính 6.500.000 đồng và phụ cấp 300.000 đồng) làm căn cứ tính bồi thường cho NLĐ. Có thể thấy, bằng việc sử dụng dữ liệu từ cơ quan BHXH, Tòa án cấp phúc thẩm đã chuyển dịch cơ sở định lượng từ các văn bản đang tranh chấp (HĐLĐ, phiếu lương) sang dữ liệu của bên thứ ba trung lập có tính quản lý nhà nước. Cùng quan điểm này, Dự thảo Án lệ số 21/2024¹⁸⁷ đưa ra giải pháp: Khi hai bên không thống nhất được mức lương, Tòa án phải căn cứ trên cơ sở mức lương NSDLĐ đóng BHXH để làm căn cứ bồi thường. Xét dưới góc độ quản lý nhà nước và tính khả thi trong tổ tụng, quan điểm này đảm bảo tính xác thực của chứng cứ, do mức lương đóng BHXH là số liệu đã được cơ quan nhà nước ghi nhận. Việc áp dụng mức lương này, tạo ra sự thuận lợi cho Tòa án khi các bên không thống nhất được mức lương thực tế và thiếu chứng cứ chứng minh. Tuy nhiên, trong thực tiễn, hiện tượng tiền lương thực tế cao hơn tiền lương đóng BHXH là phổ biến do doanh nghiệp tìm cách tối ưu hóa chi phí. Do đó, nếu chỉ căn cứ vào mức đóng BHXH để tính bồi thường sẽ vô tình hợp thức hóa hành vi vi phạm nghĩa vụ đóng bảo hiểm của NSDLĐ, đồng thời gây thiệt hại kép cho NLĐ: vừa mất quyền lợi an sinh xã hội, vừa bị giảm sút khoản bồi thường khi quyền lợi bị xâm phạm.

Qua vụ việc, nhận thấy, thực tiễn còn nhiều bất cập trong xác định mức lương làm căn cứ bồi thường, đặc biệt khi giữa các bên không có sự thống nhất về cấu phần thu nhập. Do đó, NSDLĐ phải thận trọng trong việc xác lập QHLĐ và chấm dứt

¹⁸⁷ <https://anle.toaan.gov.vn/webcenter/ShowProperty?nodeId=/UCMServer/TAND332640>, truy cập ngày 25/12/2025.

HĐLĐ nói chung, đơn phương chấm dứt HĐLĐ nói riêng, là phải tuân thủ nghiêm ngặt cả về căn cứ lẫn thủ tục pháp lý; đồng thời NLĐ cũng cần lưu giữ đầy đủ chứng cứ để bảo vệ quyền lợi của mình trong trường hợp phát sinh tranh chấp. Trong thực tế, nhiều vụ việc liên quan đến vấn đề này.

Ví dụ: trong vụ án giữa ông Nguyễn Đức T (bị đơn) và Trung tâm ĐK (nguyên đơn)¹⁸⁸. Theo đó, Tòa án đã phải làm rõ liệu “*tiền thu nhập tăng thêm*” hay “*thu nhập tăng ca, làm thêm giờ*” có được tính vào các khoản bồi thường khi HĐLĐ bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật hay không, khi HĐLĐ chỉ thỏa thuận về lương và BHXH. Tòa án phúc thẩm đã sửa bản án sơ thẩm, khẳng định việc tính “*thu nhập tăng thêm*” là không đúng và các khoản “*tăng ca, làm thêm giờ*” không thuộc diện được bồi thường. Đặc biệt, về các khoản BHXH, BHYT, BHTN, Tòa án cấp sơ thẩm ban đầu tính thành tiền và buộc Trung tâm ĐK trả trực tiếp cho ông T, nhưng Tòa án cấp phúc thẩm đã sửa lại, buộc Trung tâm ĐK phải thực hiện việc đóng các loại bảo hiểm này trực tiếp cho cơ quan bảo hiểm để đảm bảo đúng quy định pháp luật về BHXH, BHYT, BHTN.

Hoặc trong vụ án giữa ông Nguyễn Huỳnh Ngọc P kiện Công ty TNHH MTV CPN Thuận Phong¹⁸⁹. Tranh chấp không chỉ xoay quanh “*mức lương đóng BHXH, BHYT*” (6.500.000 đồng hay 6.750.000 đồng) mà còn về việc quy chế lương của chi nhánh khác với tổng công ty, cùng với sự thiếu căn cứ về “*cơ cấu các khoản phụ cấp, trợ cấp*” để làm căn cứ tính lương. Tòa án cuối cùng phải dựa vào các phiếu nhận lương mà hai bên thừa nhận để xác định mức lương và phụ cấp là 15.000.000 đồng làm cơ sở giải quyết các quyền lợi cho NLĐ.

Qua phân tích các vụ án cho thấy, pháp luật lao động cần có những hướng dẫn chi tiết, rõ ràng hơn nữa về cách xác định các khoản thu nhập có tính chất lương, các khoản phụ cấp được tính vào lương làm căn cứ bồi thường, đóng bảo hiểm khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Sự thiếu minh bạch trong quy chế lương, cách thức ghi nhận giờ làm thêm và sự khác biệt giữa lương cơ bản, lương đóng BHXH và tổng thu nhập thực tế là những nguyên nhân chính dẫn đến các tranh chấp lao động dai dẳng, kéo dài thời gian giải quyết vụ án và ảnh hưởng đến quyền lợi của

¹⁸⁸ TAND tỉnh Kon Tum, *Bản án số 01/2023/LĐ-PT ngày 30/8/2023 về tranh chấp đơn phương chấm dứt HĐLĐ*.

¹⁸⁹ TAND quận Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh, *Bản án số 754/2023/LĐ-ST ngày 04/5/2023 về tranh chấp đơn phương chấm dứt HĐLĐ*.

các bên.

2.3. Đánh giá thực trạng pháp luật Việt Nam về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và thực tiễn thực hiện

2.3.1. Đánh giá thực trạng pháp luật Việt Nam về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

2.3.1.1. Ưu điểm trong quy định về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Pháp luật Việt Nam hiện hành đã có những bước tiến quan trọng trong việc điều chỉnh nội dung đơn phương chấm dứt HĐLĐ, hướng tới bảo đảm cân bằng lợi ích giữa NLĐ và NSDLĐ khi tham gia QHLĐ.

Thứ nhất, pháp luật lao động đã ghi nhận quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ mà không cần căn cứ, miễn là tuân thủ thời hạn báo trước cho NSDLĐ. Đây là sự chuyển biến lớn từ mô hình “kiểm soát lý do” sang mô hình “thừa nhận quyền tự do nghề nghiệp” thể hiện sự tôn trọng quyền tự do về việc làm, lựa chọn nghề nghiệp, tránh tình trạng lao động cưỡng bức, phân biệt, đối xử về việc làm của NLĐ phù hợp với Hiến pháp cũng như các Công ước của ILO lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc và xoá bỏ lao động cưỡng bức¹⁹⁰. Từ đó, giúp NLĐ chủ động lựa chọn, chấm dứt QHLĐ khi điều kiện làm việc không còn phù hợp, đồng thời góp phần giảm thiểu tranh chấp lao động phát sinh, rút ngắn quy trình pháp lý và thúc đẩy sự cạnh tranh lành mạnh trên thị trường lao động.

Thứ hai, pháp luật lao động về đơn phương chấm dứt HĐLĐ đã bảo đảm tính linh hoạt và khoa học trong quy định về thời hạn báo trước của mỗi bên NLĐ, NSDLĐ. Thời gian báo trước được thiết kế phù hợp với từng loại HĐLĐ, cụ thể: 45 ngày đối với HĐLĐ không xác định thời hạn, 30 ngày đối với HĐLĐ xác định thời hạn từ 12 đến 36 tháng và 3 ngày làm việc đối với HĐLĐ dưới 12 tháng. Cách tiếp cận này vừa bảo đảm quyền tự do việc làm của NLĐ có thời gian tìm kiếm việc làm mới phù hợp, vừa bảo đảm quyền sử dụng lao động của NSDLĐ có thời gian chuẩn bị nhân sự thay thế, qua đó duy trì tính ổn định trong hoạt động sản xuất, kinh doanh. Ngoài ra, quy định thời hạn báo trước dài hơn trong các ngành, nghề, công việc đặc thù cho thấy sự linh hoạt của pháp luật, phù hợp với việc sử dụng lao động; yêu cầu lao động đáp ứng nhu cầu của các doanh nghiệp thuộc các lĩnh vực đặc thù.

¹⁹⁰ ILO, Công ước số 29 năm 1930 về lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc; Công ước số 105 năm 1975 về xoá bỏ lao động cưỡng bức.

Thứ ba, pháp luật đã thiết lập cơ chế miễn trừ hoàn toàn nghĩa vụ báo trước cho NLĐ trong các trường hợp NSDLĐ có hành vi vi phạm nghiêm trọng danh dự, nhân phẩm, quyền lợi thiết thân của NLĐ, qua đó thể hiện rõ nguyên tắc bảo vệ NLĐ. Theo đó, pháp luật hiện hành cho phép NLĐ được đơn phương chấm dứt HĐLĐ ngay lập tức nếu NSDLĐ không bố trí đúng công việc, điều kiện làm việc, không trả đủ lương hoặc chậm lương, hoặc có hành vi ngược đãi, cưỡng bức lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Các quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ ngay lập tức của NLĐ được mở rộng và lượng hóa một cách minh bạch đối với những hành vi xâm phạm quyền nhân thân, chẳng hạn việc bổ sung khái niệm pháp lý “quấy rối tình dục tại nơi làm việc” là điểm tiến bộ lớn, thể hiện sự tiếp cận của pháp luật Việt Nam với các chuẩn mực quốc tế về bảo đảm an toàn và tôn trọng nhân phẩm trong lao động theo Công ước số 190 năm 2019 về chấm dứt bạo lực và quấy rối của ILO. Ngoài ra, nếu như trước đây khái niệm “ngược đãi” mang tính bao quát và dễ tạo ra những cách diễn giải đa chiều thì pháp luật hiện hành đã liệt kê chi tiết các hành vi như đánh đập, nhục mạ, xúc phạm danh dự, nhân phẩm, qua đó giúp thu hẹp khả năng lạm dụng và tạo cơ sở pháp lý vững chắc, dễ chứng minh khi NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong thực tiễn.

Thứ tư, pháp luật đã tăng cường bảo vệ nhóm lao động yếu thế, dễ bị tổn thương và quyền tự định đoạt nghề nghiệp của NLĐ. Việc cho phép lao động nữ mang thai được đơn phương chấm dứt HĐLĐ ngay khi có xác nhận của cơ sở y tế về nguy cơ ảnh hưởng đến thai nhi, thể hiện tính nhân đạo và phù hợp với các tiêu chuẩn tại Công ước 183 năm 2000 về bảo vệ thai sản của ILO. Bên cạnh đó, NLĐ đủ tuổi nghỉ hưu hoặc phát hiện NSDLĐ cung cấp thông tin không trung thực khi giao kết HĐLĐ cũng được đơn phương chấm dứt HĐLĐ ngay lập tức, giúp NLĐ chủ động trong kế hoạch nghề nghiệp và bảo vệ quyền lợi chính đáng.

Thứ năm, pháp luật lao động đã thiết lập cơ chế bảo đảm quyền tiếp cận thông tin liên quan đến quá trình làm việc của NLĐ nhằm tăng cường tính minh bạch trong QHLD và tạo điều kiện thuận lợi cho NLĐ trong giai đoạn chuyển đổi việc làm khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Theo đó, BLLĐ năm 2019 quy định NSDLĐ có trách nhiệm cung cấp bản sao các tài liệu liên quan đến quá trình làm việc của NLĐ khi có yêu cầu và phải chịu toàn bộ chi phí liên quan đến việc sao, gửi các tài liệu này. Quy định này góp phần khắc phục những hạn chế của pháp luật trước đây, đồng thời tạo cơ sở pháp lý rõ ràng để NLĐ có thể tiếp cận các thông tin cần thiết phục vụ cho việc

chứng minh quá trình làm việc, bảo vệ quyền lợi hợp pháp của mình hoặc tìm kiếm cơ hội việc làm mới.

Ngoài ra, để bảo vệ NLD trong bối cảnh kinh tế tri thức, chuyển đổi số và an ninh mạng, pháp luật hiện hành đã bảo đảm quyền bảo vệ dữ liệu cá nhân. Cùng với việc cho phép NSDLĐ sử dụng dữ liệu cá nhân thì khi chấm dứt HĐLĐ nói chung, đơn phương chấm dứt HĐLĐ nói riêng, NLD có quyền yêu cầu NSDLĐ xóa, hủy dữ liệu cá nhân.

Thứ sáu, quy định về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ dựa trên tiêu chí “*thường xuyên không hoàn thành công việc*” đã được luật hóa theo hướng minh bạch và hạn chế sự tùy tiện của NSDLĐ trong quản trị nhân sự. Pháp luật hiện hành yêu cầu NSDLĐ phải ban hành Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc thông qua quy trình công khai và bắt buộc phải đối thoại tại nơi làm việc, tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện NLD tại cơ sở. Cách tiếp cận này là sự cải tiến đáng kể so với việc chỉ quy định ở các văn bản dưới luật như BLLĐ năm 2012. Điều đó đã bảo đảm các tiêu chí đánh giá không mang tính chủ quan, khắt khe hay mơ hồ, nhằm thiết lập một cơ chế kiểm soát sự lạm quyền và đem lại sự khách quan, công bằng cho NLD.

Thứ bảy, việc chuyển đổi hành vi “*tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên*” từ một căn cứ để xử lý kỷ luật sa thải sang một căn cứ cho phép NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ đã tháo gỡ nhiều rào cản, vướng mắc về quy trình pháp lý cho doanh nghiệp. Sự điều chỉnh này không chỉ tăng cường tính ràng buộc và ý thức tuân thủ kỷ luật lao động của NLD, mà còn tạo điều kiện để NSDLĐ xử lý kịp thời các trường hợp NLD tự ý bỏ việc kéo dài. Qua đó, NSDLĐ có thể chủ động giải quyết tình trạng thiếu hụt nhân sự, hạn chế những thiệt hại về tài chính và sự gián đoạn trong hoạt động sản xuất, kinh doanh, đồng thời tránh phải thực hiện các thủ tục xử lý kỷ luật lao động phức tạp và kéo dài như trước đây.

Thứ tám, pháp luật bổ sung chế định cho phép NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi phát hiện NLD có hành vi cung cấp thông tin không trung thực trong quá trình giao kết HĐLĐ góp phần bảo vệ quyền quản lý lao động hợp pháp và uy tín của doanh nghiệp một cách toàn diện hơn. Điều đó thể hiện sự hoàn thiện của pháp luật theo hướng tăng cường tính minh bạch và trung thực trong QHLD ngay từ giai đoạn thiết lập. Việc pháp luật thừa nhận căn cứ này giúp NSDLĐ có cơ sở pháp lý để xử lý các trường hợp NLD cố ý che giấu hoặc cung cấp sai lệch thông tin quan trọng liên

quan đến năng lực chuyên môn, trình độ, kinh nghiệm làm việc hoặc các điều kiện khác có ảnh hưởng trực tiếp đến việc tuyển dụng. Qua đó, không chỉ góp phần bảo vệ quyền quản lý lao động và lợi ích chính đáng của NSDLĐ mà còn nâng cao ý thức và sự trung thực trong quá trình giao kết HĐLĐ.

Thứ chín, các căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ xuất phát từ những yếu tố khách quan và lý do bất khả kháng đã được pháp luật quy định rõ ràng và cụ thể hơn, tạo dựng một khuôn khổ pháp lý linh hoạt giúp doanh nghiệp chủ động ứng phó với những biến động lớn của môi trường kinh tế - xã hội. Pháp luật hiện hành đã xác định cụ thể một số trường hợp như dịch bệnh nguy hiểm, dịch họa, hoặc việc phải di dời, thu hẹp sản xuất theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền, thay vì chỉ sử dụng khái niệm mang tính khái quát như “lý do bất khả kháng khác” như trước đây trong BLLĐ năm 2012. Việc cụ thể hóa các tình huống này không chỉ nâng cao tính minh bạch và khả năng dự đoán của pháp luật mà còn hạn chế những tranh chấp lao động phát sinh do nhiều cách hiểu khác nhau về khái niệm bất khả kháng trong thực tiễn. Đồng thời, quy định vẫn duy trì cơ chế kiểm soát thông qua yêu cầu NSDLĐ phải chứng minh đã áp dụng mọi biện pháp cần thiết nhằm khắc phục khó khăn trước khi thực hiện đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Cách tiếp cận này vừa tạo điều kiện để doanh nghiệp bảo đảm sự tồn tại và ổn định hoạt động trong những hoàn cảnh đặc biệt, vừa hạn chế nguy cơ lạm dụng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ một cách tùy tiện.

Thứ mười, pháp luật lao động đã quy định khá cụ thể các quyền lợi và nghĩa vụ của NLĐ và NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ hợp pháp và trái pháp luật. Theo đó, các quyền lợi của bên này gần như tương ứng với nghĩa vụ của bên kia và ngược lại, trong đó có tính đến các yếu tố về tư cách tài sản, vị thế các bên trong QHLD. Từ đó bảo đảm cân bằng quyền lợi, nghĩa vụ các bên trong quan hệ đơn phương chấm dứt HĐLĐ nói riêng, QHLD nói chung.

Thứ mười một, pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ bảo đảm sự thống nhất với các nội dung trong pháp luật lao động như chế định giao kết, thực hiện HĐLĐ trong cung cấp thông tin khi giao kết HĐLĐ, tạm hoãn HĐLĐ và các nội dung khác của pháp luật lao động về đối thoại tại nơi làm việc, kỷ luật lao động, bồi thường thiệt hại vật chất, tổ chức đại diện trong QHLD, giải quyết tranh chấp lao động... Đồng thời thể hiện sự thống nhất cao với quy định của pháp luật liên quan như pháp luật về BHXH, BHTN, BHYT, bình đẳng giới, bảo vệ dữ liệu cá nhân, pháp

luật công đoàn,...

2.3.1.2. Bất cập trong quy định về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Bên cạnh những ưu điểm nêu trên, trong quá trình thực hiện, áp dụng pháp luật lao động về đơn phương chấm dứt HĐLĐ, một số quy định dần bộc lộ một số điểm còn bất cập.

- Về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ

Thứ nhất, về căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ.

Hiện nay, pháp luật cho phép NLĐ được đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần căn cứ. Mặc dù có ưu điểm trong việc bảo đảm quyền tự do việc làm của NLĐ, song quyền này cần được xem xét trong mối tương quan với quyền sử dụng lao động, vì thế theo tác giả, có một số quy định chưa hợp lý và chưa phù hợp với thực tiễn tại các doanh nghiệp.

Một là, quy định NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần căn cứ đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù. Theo quy định, NLĐ làm việc trong các ngành, nghề, công việc đặc thù thông thường là NLĐ có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, thời gian đào tạo lâu dài, đào tạo nhiều lần. Việc tuyển dụng lao động đáp ứng yêu cầu vị trí công việc trong các ngành hàng không, ngành hàng hải,... không phải khi nào cũng nhanh chóng, thuận lợi. luôn ở tình trạng khát nhân lực. Hơn nữa, những lao động này chiếm số lượng không nhiều trong lực lượng lao động của xã hội, như: phi công lái chính, nhân viên kỹ thuật bảo dưỡng tàu bay, nhân viên sửa chữa chuyên ngành hàng không; nhân viên điều độ, khai thác bay; người quản lý doanh nghiệp; thuyền viên làm việc trên tàu Việt Nam đang hoạt động ở nước ngoài; thuyền viên được doanh nghiệp Việt Nam cho thuê lại làm việc trên tàu biển nước ngoài;... Nếu NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ chỉ cần báo cho NSDLĐ biết trước, mặc dù thời gian có thể đến 120 ngày, nhưng vẫn có thể gây tổn hại lớn đến tổ chức và sử dụng lao động, tình hình sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp.

Hai là, về các trường hợp NLĐ được miễn nghĩa vụ báo trước. Mặc dù pháp luật hiện hành đã trao quyền cho NLĐ được đơn phương chấm dứt HĐLĐ ngay lập tức (không phải báo cho NSDLĐ biết trước) trong các trường hợp bị ngược đãi, quấy rối tình dục, xúc phạm danh dự, nhân phẩm, không được bố trí đúng công việc, địa điểm làm việc,... Tuy nhiên, trong thực tế, không phải khi nào NLĐ cũng có thể chứng minh được hành vi vi phạm của NSDLĐ. Nếu NLĐ không cung cấp được các

chứng cứ chứng minh mình bị ngược đãi, quấy rối tình dục, xúc phạm danh dự, nhân phẩm,... thì việc đơn phương đó bị coi là trái pháp luật. Như vậy, ranh giới giữa đơn phương đúng pháp luật và đơn phương chấm dứt trái pháp luật trong trường hợp này rất mong manh, rủi ro pháp lý đối với NLĐ là khá cao. Vậy làm thế nào để giúp NLĐ chứng minh nhanh hành vi vi phạm từ NSDLĐ để họ có thể nghỉ việc ngay lập tức mà không phải báo trước cho NSDLĐ.

Ba là, quy định “NSDLĐ ngược đãi... hoặc có lời nói, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm...” của NLĐ. Hiện nay, pháp luật lao động chưa có hướng dẫn cụ thể như thế nào là lời nói, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm của NLĐ. Hơn nữa, việc xác định và chứng minh các hành vi như “ngược đãi”, “nhục mạ” hoặc “quấy rối tình dục” thường mang tính định tính và xảy ra trong môi trường kín đáo, không công khai. NLĐ gặp khó khăn lớn trong việc thu thập chứng cứ cần thiết (thường là lời nói hoặc hành vi phi ngôn ngữ). Bên cạnh đó, tâm lý e ngại, sợ bị trả thù hoặc kỳ thị cũng khiến phần lớn nạn nhân quấy rối tình dục, bị ngược đãi, nhục mạ chọn cách im lặng mà không dám đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Bốn là, về căn cứ “NSDLĐ cung cấp thông tin không trung thực... làm ảnh hưởng đến việc thực hiện HĐLĐ”. BLLĐ năm 2019 quy định nếu NSDLĐ cung cấp thông tin (công việc, địa điểm làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn, vệ sinh lao động, tiền lương, các hình thức trả lương, BHXH, BHYT, BHTN, quy định về bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết HĐLĐ mà NLĐ yêu cầu) không trung thực thì NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ ngay lập tức. Có thể đặt câu hỏi: liệu chỉ cần chứng minh rằng thông tin không trung thực đã ảnh hưởng đến quyết định tuyển dụng là đủ hay còn phải chứng minh rằng NLĐ không đáp ứng được yêu cầu công việc, ảnh hưởng đến hiệu suất làm việc thực tế? Nếu chỉ ảnh hưởng đến quyết định tuyển dụng ở giai đoạn đầu là một hoạt động mang tính hành chính thì khả năng đơn phương chấm dứt HĐLĐ có bị xem là quá mức cần thiết không? Mặt khác, nếu NLĐ đã thực hiện công việc tốt, không gây thiệt hại cho doanh nghiệp thì việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ vì lý do thông tin sai trong quá khứ có thể bị xem là không tương xứng, vi phạm nguyên tắc nhân đạo và ổn định việc làm. Quy định này đặt ra các vấn đề: như thế nào là “không trung thực”, như thế nào là làm ảnh hưởng trực tiếp đến việc giao kết HĐLĐ”...

Thứ hai, về thủ tục đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ.

Một là, pháp luật chưa quy định về thủ tục báo trước đối với trường hợp NLĐ, NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ điện tử. Trong bối cảnh chuyển đổi số và sự phát triển ngày càng phổ biến của các phương thức giao kết HĐLĐ thông qua phương tiện điện tử, việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong môi trường điện tử đặt ra những yêu cầu mới đối với pháp luật lao động. BLLĐ năm 2019 đã thừa nhận giá trị pháp lý của HĐLĐ được giao kết thông qua phương tiện điện tử, theo đó Nghị định số 337/2025/NĐ-CP ngày 24/12/2025 của Chính phủ quy định về HĐLĐ điện tử, đã bước đầu thiết lập khung pháp lý cho việc giao kết, sửa đổi, tạm hoãn và chấm dứt HĐLĐ được thực hiện thông qua phương tiện điện tử. Tuy nhiên, các quy định hiện hành chủ yếu mới dừng lại ở việc xác nhận giá trị pháp lý của việc chấm dứt HĐLĐ bằng phương tiện điện tử, mà chưa quy định cụ thể về thời gian báo trước khi NLĐ hoặc NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Hai là, pháp luật chưa quy định thời điểm tính thời hạn báo trước, phương thức gửi nhận báo trước và hình thức báo trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Pháp luật hiện hành chưa có quy định rõ ràng về thời điểm bắt đầu tính thời hạn báo trước cho NLĐ dẫn đến trong nhiều trường hợp NLĐ tính thời hạn từ lúc thông báo đơn phương chấm dứt HĐLĐ, trong khi NSDLĐ chưa tiếp nhận được thông tin báo trước. Ngược lại, trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ phải thực hiện nghĩa vụ báo trước cho NLĐ, song pháp luật cũng chưa quy định thời điểm tính thời gian báo trước nên trong thực tiễn thực hiện và áp dụng pháp luật còn nhiều vướng mắc và tiềm ẩn nguy cơ xảy ra tranh chấp lao động.

Cùng với đó, BLLĐ năm 2019 không quy định về phương thức gửi nhận thông báo trước. Thực tiễn cho thấy, NLĐ ngày càng có xu hướng sử dụng các phương tiện điện tử như thư điện tử, ứng dụng nhắn tin hoặc các nền tảng số nội bộ của doanh nghiệp để gửi đơn xin nghỉ việc. Tuy nhiên, do thiếu cơ chế xác thực chủ thể và chuẩn mực pháp lý đối với hình thức gửi đơn này, nhiều tranh chấp đã phát sinh liên quan đến việc xác định ý chí thực sự của NLĐ. Trong không ít trường hợp, NSDLĐ phủ nhận giá trị pháp lý của đơn xin nghỉ việc được gửi qua email hoặc tin nhắn với lý do không xác định được người gửi, hoặc cho rằng NLĐ không bày tỏ ý chí chấm dứt HĐLĐ một cách tự nguyện.

Ngoài ra, BLLĐ năm 2019 không quy định cụ thể về hình thức báo trước (bằng

văn bản hay bằng lời nói) khi NLĐ và NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Điều này cũng đặt ra những thách thức nhất định trong thực tiễn thực hiện và áp dụng, đặc biệt trong việc xác lập tính pháp lý của hành vi thông báo.

Thứ ba, về quyền lợi và nghĩa vụ của NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Một là, pháp luật hiện hành chưa quy định về nghĩa vụ của NLĐ trong bàn giao công việc và tài sản cho NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Đây là nghĩa vụ NLĐ phải thực hiện khi QHLD giữa hai bên chấm dứt, dù là đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật hay trái pháp luật. Tuy nhiên, từ trước đến nay, pháp luật lao động chưa có quy định này và thực tế NSDLĐ cũng chủ yếu làm theo kinh nghiệm. Điều đó cũng làm ảnh hưởng không ít đến tiến độ thanh lý HĐLĐ, từ đó gây chậm trễ cho NLĐ tiến hành các thủ tục hưởng BHTN và tìm kiếm việc làm mới, NSDLĐ khó khăn trong thực hiện công việc đang dang dở. Vì vậy, pháp luật cần chú trọng bổ sung quy định này.

Hai là, quy định về nghĩa vụ NLĐ hoàn trả chi phí đào tạo nghề cho NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Theo quy định hiện hành, khi NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật thì có nghĩa vụ phải hoàn trả chi phí đào tạo nghề cho NSDLĐ khi NSDLĐ chi trả chi phí đào tạo cho NLĐ. Quy định này đặt trong Điều luật (Điều 40 BLLĐ năm 2019) về nghĩa vụ của NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật nên vô hình trung đã gây ra cách hiểu rằng chỉ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, NLĐ mới phải hoàn trả chi phí đào tạo. Từ đó làm ảnh hưởng đến việc thực hiện, áp dụng pháp luật về hoàn trả chi phí đào tạo.

Ba là, chưa quy định cụ thể cách tính tiền lương làm căn cứ bồi thường khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Trong trường hợp NLĐ hoặc NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, pháp luật quy định các bên có nghĩa vụ bồi thường thiệt hại (như bồi thường lương, tiền lương những ngày không báo trước...). Tuy nhiên, cho đến nay, chưa có quy định cụ thể về cách tính tiền lương làm căn cứ bồi thường khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Từ đó đã dẫn đến nhiều tranh chấp lao động và TAND các cấp giải quyết tranh chấp lao động cũng căn cứ vào các mức tiền lương khác nhau để làm căn cứ bồi thường khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật (lương ghi trong hợp đồng, lương đóng BHXH, lương thực tế) như đã phân tích. Vì thế, pháp luật cần xem xét vấn đề này để bảo đảm quyền lợi các bên, bảo đảm sự thống nhất trong cách giải quyết quyền lợi cho các bên nếu phát

sinh tranh chấp.

- Về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ

Thứ nhất, căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ.

Một là, về căn cứ NLĐ chưa bình phục khả năng lao động do ốm đau, tai nạn. Điểm b khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019 cho phép NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi NLĐ bị ốm đau, tai nạn mà sau thời gian điều trị theo quy định nhưng khả năng lao động vẫn chưa phục hồi. Tuy nhiên, việc xác định thế nào là “*khả năng lao động chưa hồi phục*” hiện nay mang tính định tính và phụ thuộc vào đánh giá của NSDLĐ, thiếu sự xác nhận từ cơ sở y tế độc lập. Điều đó cũng tiềm ẩn rủi ro và bất lợi cho NLĐ. Ngoài ra, tính hợp lệ của “*điều trị ... liên tục*” cũng chưa được làm rõ, chẳng hạn trường hợp NLĐ điều trị ngắt quãng, chuyển cơ sở khám chữa bệnh thì sao, có tính “liên tục” không.

Hai là, về căn cứ khách quan do thiên tai, hoả hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, hoặc di dời, thu hẹp sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền mà NSDLĐ đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc. Mặc dù quy định tại điểm c khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019 là một tiến bộ trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ trong điều kiện khó khăn khách quan. Tuy nhiên, để hạn chế sự tùy tiện về căn cứ vào lý do này và bảo đảm tính minh bạch trong quy định và tính khả thi, cần có cách hiểu thống nhất các cụm từ “*dịch bệnh nguy hiểm*”, “*đã tìm mọi biện pháp khắc phục*”.

Ba là, về quy định NLĐ đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định. Như trên đã phân tích, việc cho phép NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ chỉ dựa vào tiêu chí tuổi nghỉ hưu, trong khi NLĐ chưa đủ điều kiện hưởng chế độ hưu trí có thể đẩy nhóm lao động cao tuổi (vốn là đối tượng yếu thế) vào tình trạng mất việc làm và mất thu nhập trong giai đoạn khó khăn nhất của cuộc đời. Đồng thời, quy định nói lỏng điều kiện đơn phương chấm dứt HĐLĐ từ phía NLĐ cũng có thể dẫn đến tình trạng dịch chuyển lao động thiếu ổn định, gây ảnh hưởng đến sự phát triển bền vững của thị trường lao động. Do đó, để bảo đảm sự công bằng và hài hòa giữa lợi ích của các bên, pháp luật cần xem xét quy định này nhằm bảo vệ tốt hơn quyền làm việc của NLĐ cao tuổi.

Bốn là, về căn cứ NLĐ cung cấp không trung thực thông tin cho NSDLĐ. BLLĐ năm 2019 yêu cầu NLĐ phải cung cấp thông tin trung thực, đầy đủ theo yêu cầu của NSDLĐ (Khoản 2 Điều 16) nhưng lại không xác định rõ phạm vi, giới hạn và tính hợp pháp của các thông tin mà NSDLĐ được phép yêu cầu. Sự mơ hồ này dễ dẫn đến

tình trạng NSDLĐ thu thập hoặc yêu cầu cung cấp những thông tin vượt quá nhu cầu công việc, xâm phạm đến đời tư, danh dự, nhân phẩm hoặc bí mật cá nhân của NLĐ được BLDS bảo vệ tuyệt đối (Điều 34). Trong khi đó, BLDS quy định danh dự, nhân phẩm và uy tín là bất khả xâm phạm¹⁹¹ nhưng lại chưa có cơ chế pháp lý cụ thể điều chỉnh mối quan hệ giữa quyền được bảo vệ nhân phẩm của cá nhân và nghĩa vụ cung cấp thông tin trong QHLD. Điều này tạo ra khoảng trống pháp lý khi xảy ra tranh chấp, trong đó có trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ dựa trên thông tin cá nhân mà họ cho là “*không trung thực*”. Sự thiếu đồng bộ giữa hai bộ luật không chỉ ảnh hưởng đến hiệu quả áp dụng pháp luật trong QHLD, đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà còn tiềm ẩn nguy cơ lạm quyền, phân biệt đối xử và xâm phạm quyền nhân thân của NLĐ dưới danh nghĩa thực hiện nghĩa vụ cung cấp thông tin.

Ngoài ra, Điều 387 BLDS năm 2015 quy định “*Trường hợp một bên có thông tin ảnh hưởng đến việc chấp nhận giao kết hợp đồng của bên kia thì phải thông báo cho bên kia biết*”. Theo quy định này, nghĩa vụ cung cấp thông tin mang tính chủ động và bắt buộc, tức là nếu có thông tin ảnh hưởng đến việc giao kết hợp đồng thì bắt buộc các bên phải cung cấp thông tin cho nhau trong mọi trường hợp, bất kể các bên có yêu cầu hay không¹⁹². Ngược lại, Điều 16 BLLĐ năm 2019 lại quy định nghĩa vụ cung cấp thông tin chỉ phát sinh khi có yêu cầu từ phía bên kia, thể hiện cơ chế bị động và phụ thuộc vào ý chí của bên yêu cầu. Sự không thống nhất này tác động trực tiếp đến việc xác định căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ theo quy định tại điểm g khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019¹⁹³.

Như vậy, trong khi pháp luật chưa làm rõ phạm vi thông tin mà NLĐ phải cung cấp cũng như mức độ “ảnh hưởng” được coi là nghiêm trọng, việc áp dụng căn cứ này dễ dẫn đến tình trạng tùy nghi và lạm quyền từ phía NSDLĐ. Đồng thời, sự khác biệt giữa hai bộ luật về nghĩa vụ chủ động hay bị động trong cung cấp thông tin khiến cho việc chứng minh hành vi “*không trung thực*” trở nên phức tạp, tiềm ẩn nguy cơ xung đột giữa quyền bảo vệ danh dự, nhân phẩm của NLĐ và quyền tuyển dụng hợp pháp của NSDLĐ, qua đó làm giảm tính minh bạch và công bằng trong việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Vì vậy, pháp luật cần thiết xem xét lại nhằm bảo đảm quyền

¹⁹¹ Khoản 1 Điều 34 BLDS năm 2015.

¹⁹² Nguyễn Văn Hối, Nguyễn Tuấn Anh (2021), Quy định của BLLĐ năm 2019 và BLDS năm 2015 về hợp đồng, *Tạp chí nghiên cứu lập pháp*, Số 14 (438), tr. 39-40.

¹⁹³ NLĐ cung cấp không trung thực thông tin theo quy định tại khoản 2 Điều 16 của BLLĐ năm 2019 khi giao kết HĐLĐ làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng NLĐ.

lợi các bên.

- Thứ hai, thủ tục đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ.

Một là, về quy định thời hạn báo trước, hình thức báo trước khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Về thời hạn báo trước, theo quy định của pháp luật hiện hành, thời hạn báo trước cho NLĐ tùy thuộc vào thời hạn HĐLĐ. Theo một số quốc gia trên thế giới, thời hạn báo trước khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ còn dựa trên thâm niên làm việc của NLĐ. Pháp luật Việt Nam cần học hỏi kinh nghiệm này để vừa bảo đảm tính minh bạch và trách nhiệm của NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ vừa bảo đảm quyền lợi cho NLĐ khi có thời gian công hiến cho NSDLĐ.

Cũng như đối với NLĐ, pháp luật cần xem xét hình thức báo trước của NSDLĐ đối với NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ nhằm bảo đảm cơ sở pháp lý xác định tính hợp pháp của quyết định đơn phương chấm dứt HĐLĐ và cơ sở giải quyết tranh chấp lao động nếu có.

Hai là, pháp luật hiện hành chưa quy định nghĩa vụ của NSDLĐ trong xóa, hủy dữ liệu cá nhân của NLĐ khi chấm dứt QHLD. Hiện nay, trong bối cảnh khoa học công nghệ phát triển và chuyển đổi số, nhiều thông tin của NLĐ được NSDLĐ lưu giữ. Khi các bên chấm dứt QHLD với nhau, NSDLĐ có nghĩa vụ phải hủy, xóa các dữ liệu này để bảo đảm quyền nhân thân của NLĐ. Tuy nhiên, pháp luật lao động chưa đề cập đến vấn đề này kể cả dẫn chiếu sang quy định của pháp luật về bảo vệ dữ liệu cá nhân. Vì thế, pháp luật lao động trong thời gian tới cần xem xét vấn đề này.

- Về quyền lợi và nghĩa vụ khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ

Một là, về thực hiện nghĩa vụ nhận NLĐ trở lại làm việc. Nghĩa vụ NSDLĐ phải nhận NLĐ trở lại làm việc khi đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật là hợp lý nhưng thực tế thực hiện vẫn có điểm chưa phù hợp, bởi khi tranh chấp lao động xảy ra, các bên khởi kiện ra toà án thì mâu thuẫn thông thường khá gay gắt, khó duy trì được QHLD. Mặc dù pháp luật quy định nhiều trường hợp với các khả năng khác nhau tạo cơ hội để các bên lựa chọn việc có tiếp tục thực hiện QHLD hay không, tuy nhiên thực tế đặt ra cần có quy định phù hợp hơn với nhu cầu các bên. Ví dụ: thay cho nghĩa vụ nhận NLĐ trở lại làm việc, pháp luật cần được điều chỉnh theo hướng công nhận tính khả thi của các giải pháp thay thế, chẳng hạn như quy định về bồi thường tương đương bằng tiền (tiền lương thực tế nhân với hệ số bồi thường tăng dần theo thời gian nghỉ việc trái pháp luật).

Hai là, quy định hai bên thoả thuận sửa đổi, bổ sung HĐLĐ khi không còn vị trí, công việc đã giao kết trong HĐLĐ mà NLĐ vẫn muốn làm việc. Khi NSDLĐ bị buộc phải nhận lại NLĐ nhưng công việc cũ không còn, việc thoả thuận sửa đổi, bổ sung nội dung HĐLĐ khó được thực hiện. Thực tế trong nhiều trường hợp NSDLĐ tự định đoạt hoặc NLĐ bị buộc từ chối vì điều kiện làm việc mới không phù hợp. Vì thế, pháp luật cần quy định rõ giới hạn cho phép điều chỉnh, như: công việc thay thế phải tương đương về trình độ chuyên môn, điều kiện lao động không thấp hơn so với công việc trước đó, mức lương không được giảm nếu không có sự đồng ý của NLĐ.

Ba là, quy định về tiền lương theo HĐLĐ làm căn cứ xác định mức bồi thường khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

Như đã phân tích, hiện nay việc xác định mức lương làm căn cứ bồi thường trong trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật vẫn chưa có hướng dẫn cụ thể. Trên thực tế, mức tiền lương làm căn cứ đóng BHXH của NLĐ thường thấp hơn đáng kể so với tổng thu nhập mà NLĐ thực nhận, dẫn đến sự chênh lệch lớn giữa thiệt hại thực tế và mức bồi thường được tuyên trong các vụ án tranh chấp lao động. Điều này không chỉ ảnh hưởng đến quyền lợi chính đáng của NLĐ mà còn làm suy giảm ý nghĩa bảo vệ của chế định bồi thường trong pháp luật lao động. Bởi vậy, pháp luật cần có quy định rõ ràng về tiền lương theo HĐLĐ làm căn cứ xác định mức bồi thường khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Quy định như vậy sẽ giúp ngăn chặn tình trạng NSDLĐ lợi dụng việc thoả thuận mức lương đóng BHXH ở mức thấp nhằm giảm thiểu trách nhiệm bồi thường khi xảy ra tranh chấp, qua đó góp phần bảo đảm sự cân bằng lợi ích giữa các bên trong QHLD.

Đặc biệt, đối với các trường hợp NSDLĐ mất khả năng thanh toán (do phá sản, giải thể, hoặc rút khỏi địa bàn), cần nghiên cứu cơ chế nhằm bảo đảm tối thiểu quyền lợi tài chính cho NLĐ, đồng thời nâng cao trách nhiệm xã hội và tính tuân thủ pháp luật của NSDLĐ trong bối cảnh thị trường lao động ngày càng linh hoạt và nhiều rủi ro.

Bốn là, về trách nhiệm của NSDLĐ trong xoá dữ liệu cá nhân của NLĐ khi các bên chấm dứt QHLD. Hiện nay, pháp luật lao động chưa quy định cụ thể trách nhiệm của NSDLĐ trong xoá dữ liệu cá nhân của NLĐ khi các bên chấm dứt QHLD, mà trách nhiệm này được quy định trong pháp luật về dữ liệu cá nhân. Điều đó gây khó khăn cho NSDLĐ cũng như chưa bảo đảm quyền nhân thân của NLĐ. Vì vậy, pháp luật lao động cần xem xét vấn đề này.

2.3.2. Đánh giá thực tiễn thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ở Việt Nam

2.3.2.1. Kết quả đạt được trong thực hiện quy định về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

- Về thực hiện quy định đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ

Qua thực tiễn thực hiện, áp dụng các quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ, nhìn chung phù hợp với khuôn khổ pháp luật hiện hành, thể hiện rõ sự chuyển biến theo hướng mở rộng quyền tự do việc làm cho NLĐ. Theo đó, NLĐ được chủ động đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần nêu căn cứ, chỉ cần tuân thủ nghĩa vụ báo trước theo từng loại HĐLĐ. Điều này giúp NLĐ chủ động rút khỏi môi trường làm việc không phù hợp mà không gặp rào cản pháp lý trong việc phải chứng minh lý do. Bên cạnh đó, các trường hợp ngoại lệ cho phép NLĐ đơn phương chấm dứt ngay lập tức không cần báo trước cho NSDLĐ (như khi bị nợ lương, bị ngược đãi, quấy rối tình dục, hay lao động nữ mang thai cần nghỉ việc,...) cũng được áp dụng trên thực tế, tạo cơ chế “tự bảo vệ” kịp thời cho NLĐ trước các hành vi vi phạm của NSDLĐ. Qua đó cho thấy các quy định về căn cứ, thủ tục đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ đã phát huy hiệu quả trong việc bảo vệ quyền nhân thân và lợi ích kinh tế của NLĐ.

Đa số NLĐ đã có ý thức tuân thủ nghĩa vụ báo trước cho NSDLĐ theo quy định pháp luật. Bên cạnh đó, cùng với sự phát triển của công nghệ, hình thức báo trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ ngoài văn bản giấy, đã mở rộng sang các phương thức điện tử (như thư điện tử, văn bản điện tử có ký số, hệ thống quản trị nhân sự hoặc các nền tảng số ...). Điều này góp phần nâng cao tính linh hoạt, phù hợp với xu thế chuyển đổi số trong QHLD, đồng thời nâng cao hiệu quả trong thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ.

Khi NLĐ thực hiện đơn phương chấm dứt HĐLĐ về cơ bản được bảo đảm tương đối đầy đủ các quyền lợi. NLĐ được NSDLĐ thanh toán tiền lương và trợ cấp thôi việc theo quy định. Đồng thời, các thủ tục liên quan đến BHXH, BHYT, đặc biệt là việc xác nhận thời gian đóng và trả lại sổ BHXH được thực hiện tương đối kịp thời, tạo điều kiện để NLĐ tiếp cận các chế độ an sinh và nhanh chóng tham gia vào QHLD mới. Phần lớn NLĐ thực hiện đầy đủ việc bàn giao công việc, tài sản, cũng như tuân thủ các cam kết về bảo mật thông tin bí mật công nghệ và bí mật kinh doanh. Điều

này góp phần hạn chế xung đột lợi ích giữa các bên và bảo đảm sự chuyên tiếp ổn định trong hoạt động của doanh nghiệp.

- Về thực hiện quy định đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ

Việc thực hiện đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ trong thực tiễn đã từng bước đi vào khuôn khổ, gắn với yêu cầu quản trị nhân sự và tuân thủ pháp luật.

Khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, NSDLĐ đã thực hiện đúng các căn cứ pháp luật quy định, đặc biệt là trong các trường hợp NLĐ không hoàn thành công việc, tự ý bỏ việc hoặc khi doanh nghiệp chấm dứt hoạt động. Nhiều doanh nghiệp đã chủ động xây dựng và ban hành Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc (có đối thoại và tham khảo ý kiến tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở) để làm cơ sở minh bạch khi xác định trường hợp NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc. Đồng thời, các doanh nghiệp cũng thực hiện hiệu quả căn cứ NLĐ tự ý bỏ việc 05 ngày liên tục để xử lý nhanh chóng tình trạng vi phạm kỷ luật lao động mà không cần qua quy trình sa thải phức tạp. Ngoài ra, trong bối cảnh biến động kinh tế - xã hội, đặc biệt là ảnh hưởng của dịch bệnh hoặc các yếu tố bất khả kháng (như dịch bệnh Covid-19), nhiều doanh nghiệp cũng đã vận dụng đúng căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ để tái cơ cấu lao động, góp phần duy trì hoạt động sản xuất, kinh doanh.

Về thực hiện quy định thủ tục khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ cũng ghi nhận nhiều kết quả. Đó là, đa số doanh nghiệp thực hiện nghĩa vụ báo trước bằng văn bản cho NLĐ theo đúng thời hạn quy định tương ứng với từng loại HĐLĐ.

Về thực hiện quy định quyền lợi và nghĩa vụ của NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật, nhìn chung NSDLĐ thực hiện tương đối đầy đủ các nghĩa vụ đối với NLĐ. Các khoản thanh toán liên quan như tiền lương, trợ cấp thôi việc và các quyền lợi khác được chi trả theo đúng quy định, việc hoàn tất thủ tục BHXH, BHYT và trả lại giấy tờ cho NLĐ đúng thời hạn. Điều này góp phần bảo đảm quyền lợi an sinh xã hội và tạo điều kiện thuận lợi cho NLĐ ổn định cuộc sống sau khi chấm dứt QHĐLĐ. Trong trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, NSDLĐ cũng được bảo đảm đầy đủ các quyền lợi hợp pháp, như: thu hồi lại trang thiết bị, tài sản, tiếp nhận bàn giao công việc và yêu cầu NLĐ tuân thủ các cam kết về bảo vệ bí mật kinh doanh, bảo vệ bí mật công nghệ. Nhờ đó, hoạt động của doanh nghiệp được duy trì ổn định, hạn chế gián đoạn và bảo vệ an toàn thông tin và lợi thế cạnh tranh của mình.

2.3.2.2. Một số tồn tại trong thực hiện quy định về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và nguyên nhân

- Một số tồn tại trong thực hiện quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ

Thứ nhất, về thực hiện các căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Qua phân tích ở trên cho thấy, thực tiễn thực hiện các căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ còn bộc lộ nhiều bất cập từ cả phía NSDLĐ và NLĐ.

Đối với NSDLĐ, khi áp dụng căn cứ “*thường xuyên không hoàn thành công việc*”, nhiều NSDLĐ tự xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá với các yêu cầu mang tính khắt khe hoặc định tính, khó đo lường (chẳng hạn như khả năng sáng tạo, mức độ thích ứng), từ đó dẫn đến tình trạng lạm dụng các tiêu chí này như một công cụ hợp thức hóa việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Trong thực tế giải quyết tranh chấp lao động về đơn phương chấm dứt HĐLĐ, không ít trường hợp NSDLĐ không chứng minh được căn cứ này do thiếu hồ sơ, không lập biên bản đầy đủ hoặc không có chứng cứ hợp lệ về việc NLĐ không hoàn thành nhiệm vụ hoặc tự ý bỏ việc. Bên cạnh đó, cũng ghi nhận tình trạng doanh nghiệp viện dẫn lý do khách quan như dịch bệnh để thu hẹp sản xuất và chấm dứt HĐLĐ với NLĐ, nhưng lại không cung cấp được tài liệu chứng minh đã áp dụng các biện pháp khắc phục cần thiết trước khi đưa ra quyết định đơn phương.

Đối với NLĐ, việc chứng minh các hành vi vi phạm từ phía NSDLĐ (như: ngược đãi, xúc phạm danh dự hoặc quấy rối tình dục) còn gặp nhiều khó khăn trong thực tiễn. Các hành vi này thường diễn ra trong môi trường khép kín, thiếu chứng cứ trực tiếp hoặc nhân chứng, khiến NLĐ e ngại, không dám đơn phương chấm dứt HĐLĐ để tự bảo vệ mình. Ngoài ra, thực tiễn cũng ghi nhận hiện tượng NLĐ nghỉ việc hàng loạt trong một số thời điểm nhất định (như sau kỳ nghỉ Tết Nguyên đán) gây thiếu hụt nhân sự và ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp.

Thứ hai, về thực hiện thủ tục báo trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Trong bối cảnh chuyển đổi số, việc báo trước cho bên còn lại khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trên thực tế thường được NLĐ, NSDLĐ thực hiện thông qua các phương tiện điện tử (như: email, Zalo hoặc các ứng dụng nội bộ). Thực tiễn này làm phát sinh nhiều tranh chấp, đặc biệt khi bên kia không xác nhận việc đã nhận được

thông báo, phủ nhận giá trị pháp lý của thông điệp dữ liệu hoặc cho rằng không thể xác định rõ chủ thể và ý chí của bên đơn phương.

Thứ ba, về thực hiện nghĩa vụ và quyền lợi khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Trong thực tiễn, việc thực hiện nghĩa vụ và giải quyết quyền lợi giữa các bên sau khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ vẫn còn tồn tại nhiều vướng mắc từ cả phía NLĐ và NSDLĐ.

Về phía NLĐ, một số trường hợp NLĐ nghỉ việc đột ngột, không thực hiện hoặc thực hiện không đầy đủ nghĩa vụ bàn giao công việc, tài sản hoặc cố tình giữ lại thông tin, dữ liệu quan trọng của doanh nghiệp gây ảnh hưởng đến hoạt động quản lý và sản xuất, kinh doanh đồng thời dẫn đến nguy cơ mất an toàn thông tin, gián đoạn điều hành.

Về phía NSDLĐ, thực trạng lạm dụng thủ tục bàn giao dễ gây khó dễ cho NLĐ còn diễn ra phổ biến. Một số doanh nghiệp trì hoãn việc thanh toán các khoản tiền lương, trợ cấp, không kịp thời chốt sổ BHXH, BHTN hoặc giữ lại giấy tờ cá nhân của NLĐ nhằm gây áp lực trong quá trình giải quyết tranh chấp. Đặc biệt, trong vấn đề hoàn trả chi phí đào tạo, có hiện tượng NSDLĐ yêu cầu mức hoàn trả vượt quá chi phí thực tế hoặc tính gộp cả các khoản chi mang tính phúc lợi vào chi phí đào tạo làm phát sinh tranh chấp và ảnh hưởng đến quyền lợi chính đáng của NLĐ.

Thứ tư, việc xử lý hậu quả pháp lý khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật cũng gặp nhiều khó khăn trong thực tiễn. Quy định buộc NSDLĐ nhận NLĐ trở lại làm việc trong nhiều trường hợp khó được thực thi hiệu quả do thiếu sự thiện chí, hợp tác giữa các bên hoặc do môi trường làm việc không còn phù hợp. Việc xác định mức bồi thường cũng thường xuyên phát sinh tranh chấp, đặc biệt khi có sự chênh lệch giữa tiền lương thực tế và mức lương làm căn cứ đóng BHXH. Trong trường hợp các bên thỏa thuận chấm dứt QHLĐ thay vì tiếp tục thực hiện HĐLĐ cũng ghi nhận tình trạng NSDLĐ lợi dụng ưu thế để đưa ra các thỏa thuận bất lợi làm giảm hoặc hạn chế quyền lợi mà NLĐ đáng ra được hưởng.

Thứ năm, tình trạng NSDLĐ trì hoãn thời gian thanh toán các quyền lợi cho NLĐ xảy ra khá phổ biến. NSDLĐ có xu hướng cố tình kéo dài thời gian thanh toán trợ cấp thôi việc hoặc từ chối chi trả (ví dụ: viện lý do NLĐ chưa bàn giao tài sản), buộc NLĐ phải khởi kiện để đòi quyền lợi, làm triệt tiêu mục đích hỗ trợ an sinh xã hội kịp thời của trợ cấp thất nghiệp và các quyền lợi khác. Tương tự, việc NSDLĐ cố

tình trì hoãn hoặc đặt điều kiện bất hợp lý để giữ lại các giấy tờ cá nhân quan trọng như sổ BHXH, bản chính các quyết định, chứng chỉ đào tạo,... sau khi chấm dứt HĐLĐ cũng là một tình trạng phổ biến, gây khó khăn cho NLĐ trong việc hưởng chế độ BHTN và tìm việc làm mới.

Mặc dù pháp luật đã có quy định tương đối đầy đủ về quyền và nghĩa vụ của các bên sau khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ nhưng hiệu quả thực thi trên thực tế vẫn chưa cao, đòi hỏi cần có giải pháp tiếp tục hoàn thiện cả về quy định pháp luật và cơ chế bảo đảm thực hiện.

- Nguyên nhân của tồn tại trong thực tiễn thực hiện quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ

Thứ nhất, nhận thức về pháp luật đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ và NSDLĐ chưa cao.

Trong thực tiễn, hoạt động tuyên truyền và phổ biến pháp luật lao động vẫn còn mang tính hình thức, nội dung chưa đi vào các vấn đề mà NLĐ và NSDLĐ thường xuyên gặp phải trong quá trình thực hiện quyền và nghĩa vụ của mình. Nhiều tranh chấp lao động phát sinh từ việc NLĐ không nắm rõ các căn cứ hợp pháp và thủ tục khi thực hiện đơn phương chấm dứt HĐLĐ, trong khi NSDLĐ lại thiếu các quy trình nội bộ rõ ràng để tiếp nhận và xử lý thông báo chấm dứt HĐLĐ. Nhận thức pháp lý chưa đầy đủ của các bên dẫn đến việc thực hiện quy định pháp luật không thống nhất, đặc biệt trong các vấn đề liên quan đến thời điểm chấm dứt HĐLĐ, nghĩa vụ thanh toán quyền lợi hoặc trách nhiệm bàn giao công việc và tài sản.

Thứ hai, hoạt động giám sát, thanh tra, kiểm tra và xử lý vi phạm pháp luật lao động của cơ quan nhà nước có thẩm quyền chưa được thực hiện thường xuyên và chưa phát huy đầy đủ hiệu quả.

Công tác thanh tra, kiểm tra việc thực hiện pháp luật lao động ở nhiều địa phương vẫn chủ yếu được tiến hành khi có khiếu nại, tố cáo hoặc khi tranh chấp lao động đã phát sinh. Công tác tổ chức thực hiện pháp luật này mang tính phản ứng hơn là phòng ngừa, dẫn đến việc nhiều vi phạm chỉ được phát hiện khi hậu quả đã xảy ra. Bên cạnh đó, nguồn lực cho hoạt động thanh tra sau khi sắp xếp theo chính quyền hai cấp còn hạn chế, chưa bao quát hết các doanh nghiệp có nguy cơ vi phạm pháp luật cao. Điều này làm giảm hiệu quả của cơ chế giám sát, đồng thời chưa tạo được sức

răn đe đủ mạnh đối với các hành vi vi phạm pháp luật lao động nói chung, pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ nói riêng.

Thứ ba, chưa hình thành được hệ thống tiêu chí đánh giá hiệu quả thực hiện pháp luật và cơ sở dữ liệu phục vụ quản lý trong lĩnh vực lao động.

Hiện nay, việc đánh giá hiệu quả thực hiện pháp luật lao động nói chung và các quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ nói riêng vẫn thiếu các tiêu chí đo lường cụ thể và thống nhất. Các cơ quan quản lý nhà nước trong lĩnh vực lao động chưa có một hệ thống dữ liệu đầy đủ để theo dõi số lượng tranh chấp lao động, tình hình vi phạm hoặc kết quả giải quyết các vụ việc liên quan đến đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Sự thiếu hụt thông tin có hệ thống khiến việc phân tích xu hướng vi phạm, nhận diện các vấn đề nổi cộm trong thực tiễn và xây dựng chính sách quản lý phù hợp gặp nhiều khó khăn.

Thứ tư, việc nghiên cứu, tiếp thu kinh nghiệm quốc tế và nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ thực thi pháp luật còn hạn chế.

Mặc dù Việt Nam đã tham gia nhiều hiệp định thương mại tự do và cam kết thực hiện các tiêu chuẩn lao động quốc tế, việc khai thác kinh nghiệm của các quốc gia có hệ thống pháp luật lao động phát triển vẫn chưa được thực hiện một cách đầy đủ và có hệ thống. Hoạt động hợp tác quốc tế trong đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ cán bộ quản lý lao động, hòa giải viên lao động và thẩm phán giải quyết tranh chấp lao động còn chưa thường xuyên. Điều này phần nào ảnh hưởng đến chất lượng áp dụng pháp luật và khả năng xử lý các tình huống phát sinh trong thực tiễn.

Thứ năm, việc ứng dụng công nghệ số và kết nối dữ liệu giữa các cơ quan quản lý nhà nước trong lĩnh vực lao động còn hạn chế.

Công tác quản lý sự biến động lao động và theo dõi việc thực hiện các nghĩa vụ của doanh nghiệp sau khi chấm dứt HĐLĐ hiện vẫn chủ yếu dựa trên các phương thức báo cáo hành chính truyền thống. Dữ liệu liên quan đến lao động, BHXH, BHYT, BHTN, thuế và hoạt động của doanh nghiệp còn phân tán ở nhiều cơ quan khác nhau và chưa được kết nối hiệu quả. Sự thiếu liên thông này khiến việc theo dõi, giám sát và phát hiện sớm các vi phạm, chẳng hạn như chậm chốt sổ BHXH, chậm thanh toán các khoản trợ cấp hoặc không thực hiện đầy đủ nghĩa vụ sau khi chấm dứt HĐLĐ gặp nhiều khó khăn.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

1. Pháp luật lao động Việt Nam thiết lập được khuôn khổ pháp lý tương đối toàn diện và có tính hệ thống về đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Các quy định này đã dần tiệm cận với xu hướng chung của pháp luật quốc tế và các tiêu chuẩn lao động của ILO, thể hiện rõ qua sự chuyển dịch từ cách tiếp cận kiểm soát chặt chẽ lý do chấm dứt sang việc thừa nhận rộng hơn quyền tự do việc làm của NLD, song song với việc bảo đảm quyền quản lý lao động và tổ chức sản xuất của NSDLĐ.

So với trước đây, pháp luật hiện hành đã có những bước tiến đáng kể khi mở rộng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLD theo hướng không cần nêu lý do, qua đó tăng cường khả năng tự bảo vệ và lựa chọn việc làm của NLD. Đồng thời, các quy định cũng chú trọng bảo vệ những nhóm lao động dễ bị tổn thương, như lao động nữ mang thai, NLD bị quấy rối hoặc bị ngược đãi. Việc cụ thể hóa các căn cứ chấm dứt HĐLĐ đối với NSDLĐ đã góp phần nâng cao tính minh bạch trong quản trị lao động. Bên cạnh đó, việc bước đầu thừa nhận hình thức HĐLĐ điện tử và các phương thức giao dịch điện tử cho thấy pháp luật đã có sự thích ứng nhất định với bối cảnh chuyển đổi số.

2. Tuy nhiên, bên cạnh những ưu điểm, các quy định hiện hành vẫn bộc lộ không ít hạn chế. Một số quy định còn sử dụng các thuật ngữ mang tính định tính, thiếu tiêu chí cụ thể để thực hiện, áp dụng pháp luật thống nhất, như “thường xuyên không hoàn thành công việc” hay “đã tìm mọi biện pháp khắc phục”, dẫn đến cách hiểu và vận dụng khác nhau trong thực tiễn. Pháp luật cũng chưa có hướng dẫn đầy đủ về cơ chế thu thập và chứng minh nhằm bảo vệ quyền nhân thân của NLD trong các trường hợp bị xâm phạm. Ngoài ra, các quy định về báo trước cho bên kia, đặc biệt là báo trước thông qua phương tiện điện tử trong bối cảnh số hóa, quy định về buộc nhận NLD trở lại làm việc hoặc cách xác định tiền lương làm căn cứ bồi thường còn thiếu tính khả thi và gây lúng túng cho cơ quan xét xử. Cùng với đó, thực tiễn thực hiện các quy định này vẫn còn một số tồn tại như tình trạng vi phạm nghĩa vụ báo trước, NLD e ngại bảo vệ quyền lợi, hoặc NSDLĐ lợi dụng kẽ hở pháp luật để đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái quy định và chậm thực hiện nghĩa vụ sau đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Những hạn chế này chủ yếu xuất phát từ công tác tuyên truyền pháp luật chưa hiệu quả, hoạt động thanh tra, giám sát còn thiếu tính chủ động và sức răn đe, cũng như việc ứng dụng công nghệ trong quản lý lao động còn chậm. Những vấn đề này cần được tiếp tục nghiên cứu và hoàn thiện trong thời gian tới.

CHƯƠNG 3.

KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM

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

Trong tiến trình hoàn thiện thể chế phát triển đất nước theo định hướng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam, công tác xây dựng và thi hành pháp luật lao động, đặc biệt là các quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ cần được xác định là một nội dung ưu tiên trong chiến lược pháp luật giai đoạn đất nước bước vào kỷ nguyên mới - “*kỷ nguyên vươn mình phát triển bứt phá, giàu mạnh, hùng cường dưới sự lãnh đạo của Đảng*”¹⁹⁴. Trên cơ sở thị trường lao động đang vận động mạnh mẽ dưới tác động của toàn cầu hóa, chuyển đổi số và những yêu cầu đặt ra từ bối cảnh phát triển sâu rộng của Việt Nam, theo tác giả việc hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ cần đáp ứng các yêu cầu sau.

3.1.1. Yêu cầu hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Thứ nhất, phù hợp với chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về hoàn thiện pháp luật, gắn với bảo vệ quyền con người.

Nghị quyết số 52-NQ/TW xác định rõ cần phải tiếp tục hoàn thiện pháp luật về doanh nghiệp, khởi nghiệp sáng tạo, sở hữu trí tuệ, thương mại, đầu tư, kinh doanh và đặc biệt, phải thiết lập và hoàn thiện các văn bản pháp lý cho việc triển khai các mô hình lao động, việc làm mới trên nền tảng công nghệ số¹⁹⁵. Pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ là một câu phân trọng yếu trong việc điều chỉnh mô hình lao động và việc làm trong nền kinh tế số, do đó việc hoàn thiện quy định này phải nhằm mục tiêu xử lý kịp thời các thách thức đặt ra đối với phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo tính linh hoạt, công bằng và khả năng thích ứng của thị trường lao động trước sự biến đổi nhanh chóng của các ngành kinh tế.

Nghị quyết số 66-NQ/TW đã đưa ra quan điểm chỉ đạo và các nhiệm vụ, trong

¹⁹⁴ Nghị quyết số 66-NQ/TW ngày 30/4/2025 của Bộ Chính trị về đổi mới công tác xây dựng và thi hành pháp luật đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới.

¹⁹⁵ Mục III Nghị quyết số 52-NQ/TW ngày 27/9/2019 của Bộ Chính trị về một số chủ trương, chính sách chủ động tham gia cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

đó nhấn mạnh vai trò lãnh đạo toàn diện, trực tiếp của Đảng trong công tác xây dựng pháp luật¹⁹⁶. Do vậy, việc hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ cần được thể chế hóa kịp thời, đầy đủ các chủ trương của Đảng về Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, gắn với mục tiêu phát triển nhanh và bền vững, nâng cao năng lực cạnh tranh và bảo vệ quyền con người. Cơ chế pháp lý phải vừa “*mở đường, khơi thông nguồn lực*” cho quản trị lao động hiệu quả của NSDLĐ vừa “*kiểm soát quyền lực*” để phòng, chống lạm quyền, trục lợi, lợi ích nhóm, đảm bảo tính công bằng đối với NLĐ là bên yếu thế trong QHLD.

Nghị quyết số 68-NQ/TW đã chỉ rõ thể chế, pháp luật còn vướng mắc, bất cập là một trong những nguyên nhân kìm hãm sự phát triển của kinh tế tư nhân, do đó, cần phải kịp thời xây dựng, hoàn thiện pháp luật và cơ chế, chính sách đột phá¹⁹⁷. Việc hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ sẽ góp phần trực tiếp phục vụ mục tiêu bảo đảm và bảo vệ hữu hiệu quyền tự do kinh doanh và bảo đảm thực thi hợp đồng của kinh tế tư nhân¹⁹⁸. Khi các quy định về quyền và nghĩa vụ của các bên trong việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ được rõ ràng, minh bạch và thống nhất sẽ góp phần hoàn thiện hệ thống pháp luật về HĐLĐ, giải quyết tranh chấp trong lĩnh vực kinh doanh, thương mại, rút ngắn thời gian giải quyết tranh chấp HĐLĐ, qua đó giảm thiểu rủi ro pháp lý và chi phí tuân thủ pháp luật, từ đó xây dựng được môi trường kinh doanh thông thoáng, minh bạch, ổn định, an toàn, dễ thực thi, chi phí thấp, đạt chuẩn quốc tế.

Kết luận số 09-KL/TW về hoàn thiện cấu trúc hệ thống pháp luật Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới đã chỉ ra mục tiêu của việc hoàn thiện thể chế là tạo lập được cấu trúc hệ thống pháp luật hiện đại, hợp lý, khoa học, bao quát đầy đủ các lĩnh vực đời sống xã hội, làm tiền đề xây dựng hệ thống pháp luật dân chủ, công bằng, tinh gọn, thống nhất, đồng bộ và bảo vệ hiệu quả quyền con người, quyền công dân¹⁹⁹. Đồng thời Kết luận số 09-KL/TW đã đưa ra các nội dung định hướng cốt lõi làm cơ sở để hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong thời gian tới, như: yêu cầu mở rộng phạm vi áp dụng và xác định rõ giá trị của các nguồn pháp luật bổ trợ như án lệ, tập quán và lễ công bằng; việc sửa đổi luật phải hướng tới mục tiêu tinh gọn, minh bạch, đồng bộ và bảo vệ hiệu quả quyền con người;

¹⁹⁶ Mục I, III, Nghị quyết số 66-NQ/TW.

¹⁹⁷ Nghị quyết số 68-NQ/TW ngày 04/5/2025 của Bộ chính trị về phát triển kinh tế tư nhân.

¹⁹⁸ Khoản 2, Mục III Nghị quyết số 68-NQ/TW ngày 04/5/2025 của Bộ chính trị về phát triển kinh tế tư nhân.

¹⁹⁹ Kết luận số 09-KL/TW ngày 10/3/2026 của Bộ Chính trị về hoàn thiện cấu trúc hệ thống pháp luật Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới

pháp luật cần được thiết kế theo hướng tôn trọng quyền tự do thỏa thuận.

Thứ hai, bảo đảm hài hòa lợi ích của các bên trong quan hệ lao động.

Việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ là biểu hiện của quyền tự do hợp đồng trong lĩnh vực lao động. Tuy nhiên, để phù hợp với bản chất QHLD vốn có sự bất cân xứng về vị thế và khả năng thương lượng, pháp luật cần được thiết kế nhằm bảo đảm sự cân bằng lợi ích giữa hai bên. Nếu quyền này được mở rộng quá mức cho NSDLĐ sẽ dẫn đến nguy cơ suy giảm cơ chế bảo vệ NLĐ, làm mất ổn định thị trường lao động và gia tăng tranh chấp. Ngược lại, nếu bị ràng buộc quá chặt chẽ, NSDLĐ sẽ mất đi sự linh hoạt trong quản trị nhân sự và khả năng thích ứng với những biến động của thị trường. Do vậy, để đảm bảo sự hài hòa quyền và lợi ích giữa NLĐ và NSDLĐ, pháp luật cần quy định cụ thể và minh bạch các điều kiện, thủ tục, giới hạn và hậu quả pháp lý của hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Đồng thời, cần có những cơ chế hợp lý như quy định về thời hạn báo trước, nghĩa vụ bồi thường, trách nhiệm bàn giao, bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, để vừa bảo vệ quyền rút lui chính đáng của NLĐ, vừa bảo đảm quyền quản lý lao động hợp pháp của NSDLĐ.

Thứ ba, phù hợp và thống nhất với các quy định trong pháp luật lao động và pháp luật khác.

Việc hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ cần có tính dự báo cao, minh bạch và dễ áp dụng trong thực tiễn. Trong QHLD, khả năng dự đoán trước hậu quả pháp lý của các hành vi là yếu tố quan trọng giúp các bên chủ động trong việc thực hiện quyền lợi và nghĩa vụ của mình. Do đó, các quy định pháp luật cần được thiết kế theo hướng rõ ràng, cụ thể và hạn chế tối đa những quy định mang tính định tính hoặc có thể dẫn đến nhiều cách hiểu khác nhau trong quá trình thực hiện, áp dụng. Đồng thời, quá trình hoàn thiện pháp luật cũng cần gắn với việc rà soát, khắc phục những bất cập, thiếu thống nhất hoặc chưa phù hợp trong hệ thống pháp luật hiện hành liên quan đến việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ, qua đó nâng cao tính minh bạch, tính khả thi và hiệu quả thi hành của các quy định pháp luật trong thực tiễn.

Bên cạnh đó, yêu cầu về tính minh bạch của hệ thống pháp luật cũng đặt ra đòi hỏi các quy định liên quan đến đơn phương chấm dứt HĐLĐ cần được xây dựng theo hướng dễ tiếp cận, dễ hiểu và có thể áp dụng thống nhất trong thực tiễn. Minh bạch pháp luật không chỉ thể hiện ở nội dung quy định rõ ràng mà còn ở việc bảo đảm các chủ thể trong QHLD có thể dễ dàng tiếp cận thông tin pháp lý cần thiết để thực hiện quyền lợi và nghĩa vụ của mình. Điều này đặc biệt quan trọng trong bối cảnh nhiều

tranh chấp lao động phát sinh từ việc các bên hiểu không đầy đủ hoặc hiểu khác nhau về các quy định của pháp luật.

Việc hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ cũng cần bảo đảm tính đồng bộ trong tổng thể hệ thống pháp luật. Quan hệ lao động có mối liên hệ chặt chẽ với nhiều lĩnh vực pháp luật khác như pháp luật về BHXH, pháp luật về việc làm, pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động, pháp luật về giao dịch điện tử và pháp luật về dữ liệu cá nhân. Vì vậy, các quy định liên quan đến việc chấm dứt HĐLĐ cần được rà soát và hoàn thiện theo hướng bảo đảm sự thống nhất với các quy định có liên quan, tránh tình trạng chồng chéo hoặc mâu thuẫn giữa các văn bản pháp luật.

Thứ tư, khắc phục những bất cập trong quy định của pháp luật hiện hành về đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Qua phân tích thực trạng pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ tại Chương 2 cho thấy nhiều quy định còn mang tính định tính, thiếu đồng bộ, dẫn đến sự lúng túng trong quá trình thực hiện và làm phát sinh nhiều tranh chấp phức tạp. Do đó, việc hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ, yêu cầu phải nhận diện và khắc phục những khoảng trống, bất cập trong quy định pháp luật hiện hành. Ví dụ: Tiêu chí đánh giá NLĐ “*thường xuyên không hoàn thành công việc*” cần được lượng hóa bằng các chỉ số rõ ràng về tần suất, thời gian, tránh việc NSDLĐ áp dụng các KPI trừu tượng, chủ quan để làm căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Đối với các căn cứ chấm dứt do lý do khách quan, các cụm từ “*đã tìm mọi biện pháp khắc phục*” hoặc “*dịch bệnh nguy hiểm*”, pháp luật cần thiết lập các tiêu chí định lượng cụ thể và viện dẫn luật chuyên ngành để tránh tình trạng doanh nghiệp lấy cớ khó khăn để cắt giảm lao động tùy tiện. Tương tự việc đánh giá NLĐ “*khả năng lao động chưa hồi phục*” do bị ốm đau, tai nạn cũng cần được định nghĩa cụ thể và cần quy định có sự tham gia của chuyên gia y tế hoặc cơ sở y khoa độc lập. Việc đánh giá này nếu không dựa trên các thông số y khoa khách quan có thể trở thành cơ sở chủ quan, gây bất lợi cho NLĐ nhất là khi NLĐ còn đang trong quá trình hồi phục hoặc có thể làm việc ở mức độ phù hợp với sức khỏe. Trong điều kiện đó, khả năng phát sinh tranh chấp là rất lớn, đặc biệt khi NLĐ không đồng ý với quyết định đơn phương chấm dứt HĐLĐ của doanh nghiệp mà không có cơ hội đối thoại hoặc phản biện y khoa. Ngoài ra, khái niệm “*điều trị liên tục*” cũng chưa được làm rõ về mặt thời gian và hình thức xác minh, đặc biệt trong các trường hợp NLĐ có quá trình điều trị bị gián đoạn, chuyển cơ sở khám chữa bệnh, hoặc tạm thời hồi phục rồi lại tái phát bệnh. Liệu thời gian

điều trị ngắt quãng có được cộng dồn hay không và hồ sơ bệnh án như thế nào mới đủ giá trị pháp lý để chứng minh là điều chưa được quy định. Sự không rõ ràng này tạo ra nhiều rủi ro khi các bên tranh cãi về mốc thời gian để tính đủ điều kiện đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Hoặc cần thiết phải minh bạch hóa các quy định về quyền lợi và nghĩa vụ của các bên khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Như đã phân tích ở trên, một vướng mắc lớn hiện nay là sự không thống nhất của các cơ quan giải quyết tranh chấp lao động trong việc xác định “tiền lương” làm căn cứ tính bồi thường khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật,...

Thứ năm, phù hợp với sự phát triển của các hình thức việc làm mới trong nền kinh tế số và bảo đảm sự đồng bộ với tiến trình chuyển đổi số quốc gia.

Sự phát triển của nền kinh tế số, kinh tế nền tảng và các hình thức việc làm phi truyền thống đang đặt ra nhiều thách thức cho hệ thống pháp luật hiện hành. Các loại hình lao động như làm việc từ xa, lao động qua nền tảng số (platform workers),... ngày càng phổ biến, song lại chưa được điều chỉnh đầy đủ trong pháp luật lao động. Do đó, việc hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ phải hướng tới khả năng nhận diện và điều chỉnh hiệu quả các QHLD phi truyền thống. Theo đó, các quy định về căn cứ pháp lý, thủ tục và quyền lợi, nghĩa vụ các bên khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ phải phù hợp với thực tiễn trong đó bao gồm các hình thức báo trước bằng phương tiện điện tử như email, ứng dụng di động hay hệ thống quản lý nội bộ. Điều này không chỉ bảo đảm tính xác thực và khả năng kiểm chứng, mà còn tạo cơ sở để giải quyết tranh chấp trong điều kiện lao động từ xa. Ngoài ra, pháp luật lao động bảo đảm các cơ chế bảo vệ phù hợp cho NLĐ trong môi trường số, như quyền tiếp cận thông tin, quyền yêu cầu xác nhận khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, quyền bảo vệ dữ liệu cá nhân.

Trong bối cảnh đẩy mạnh phát triển kinh tế số và xã hội số, việc hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ không thể tách rời chiến lược chuyển đổi số quốc gia theo định hướng tại Nghị quyết số 57-NQ/TW²⁰⁰ của Bộ Chính trị và Nghị quyết số 71/NQ-CP²⁰¹ của Chính phủ. Thực tiễn thực hiện pháp luật đơn phương

²⁰⁰ Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia.

²⁰¹ Nghị quyết số 71/NQ-CP ngày 01/4/2025 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung cập nhật Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 57-NQ/TW.

chấm dứt HĐLĐ cho thấy việc giao kết hợp HĐLĐ điện tử đang gia tăng mạnh mẽ, song lại bộc lộ một “khoảng trống pháp lý” lớn khi chưa có hướng dẫn cụ thể về vấn đề chấm dứt HĐLĐ điện tử nói chung và đặc biệt là đơn phương chấm dứt HĐLĐ điện tử nói riêng. Do đó, khi hoàn thiện pháp luật đơn phương chấm dứt HĐLĐ phải bảo đảm sự đồng bộ với tiến trình chuyển đổi số quốc gia trong việc xác thực, toàn vẹn của dữ liệu khi các bên đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Thứ sáu, phù hợp với tiêu chuẩn lao động quốc tế và cam kết quốc tế mà Việt Nam đã tham gia.

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế sâu rộng, đặc biệt là việc tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới như CPTPP, EVFTA, việc hoàn thiện pháp luật đơn phương chấm dứt HĐLĐ phải bảo đảm sự tương thích với các tiêu chuẩn lao động quốc tế của ILO. Việc tiếp cận và áp dụng các chuẩn mực này không chỉ bảo đảm quyền lợi của NLĐ, mà còn nâng cao uy tín và năng lực cạnh tranh quốc gia, tạo môi trường lao động công bằng và hấp dẫn đối với các nhà đầu tư, qua đó thúc đẩy phát triển kinh tế bền vững trong kỷ nguyên hội nhập.

Bên cạnh đó, với sự gia tăng của các tiêu chuẩn lao động toàn cầu, việc hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ cần được thực hiện trên cơ sở tham khảo có chọn lọc kinh nghiệm lập pháp của các quốc gia có hệ thống pháp luật lao động phát triển. Nhiều quốc gia đã xây dựng những cơ chế pháp lý tương đối hoàn thiện nhằm điều chỉnh việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo hướng cân bằng giữa quyền tự do việc làm của NLĐ và quyền quản lý, điều hành của NSDLĐ. Chẳng hạn như Pháp, Úc hoặc Áo đã áp dụng cơ chế quy định thời hạn báo trước linh hoạt, trong đó thời hạn báo trước được xác định trên cơ sở thâm niên làm việc hoặc vị trí việc làm của NLĐ. Cách tiếp cận này góp phần bảo đảm sự cân bằng lợi ích giữa các bên trong QHLD, đồng thời tạo điều kiện để NSDLĐ chủ động trong việc tổ chức và quản lý nhân sự. Tuy nhiên, việc tiếp thu kinh nghiệm lập pháp quốc tế cần được thực hiện một cách có chọn lọc, trên cơ sở đánh giá đầy đủ các điều kiện kinh tế - xã hội, đặc điểm của thị trường lao động và định hướng phát triển của hệ thống pháp luật lao động Việt Nam. Cách tiếp cận này vừa cho phép tận dụng những kinh nghiệm quản lý tiên tiến của thế giới, vừa bảo đảm tính phù hợp và khả thi của các quy định pháp luật đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong điều kiện thực tiễn của Việt Nam.

3.1.2. Yêu cầu nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Trên thực tế, dù hệ thống pháp luật đã có những bước hoàn thiện nhất định, nhưng hiệu quả điều chỉnh của pháp luật không chỉ phụ thuộc vào chất lượng của quy phạm mà còn phụ thuộc vào mức độ tuân thủ, năng lực tổ chức thực hiện và hiệu quả của cơ chế giám sát, xử lý vi phạm. Đối với lĩnh vực đơn phương chấm dứt HĐLĐ, đây là vấn đề trực tiếp tác động đến việc làm, thu nhập, an sinh xã hội của NLĐ và quyền quản trị hợp pháp của NSDLĐ, nên yêu cầu nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật cần được đặt ra một cách toàn diện và đồng bộ. Theo đó, việc nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ ở Việt Nam trong thời gian tới phải bảo đảm các yêu cầu sau đây.

Thứ nhất, khắc phục những tồn tại trong thực tiễn thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Hiệu lực của pháp luật lao động nói chung, pháp luật đơn phương chấm dứt HĐLĐ nói riêng chỉ được bảo đảm khi công tác tổ chức thực hiện pháp luật một cách nghiêm minh, thường xuyên và có hiệu quả. Do đó, yêu cầu đặt ra là phải đổi mới phương thức quản lý nhà nước trong lĩnh vực đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo hướng nâng cao tính chủ động và hiệu quả của hoạt động thanh tra, kiểm tra. Thay vì chủ yếu dựa vào cơ chế thanh tra mang tính phản ứng khi có khiếu nại hoặc tranh chấp phát sinh, cần từng bước chuyển sang phương thức quản trị dựa trên phân tích rủi ro, trong đó tập trung nguồn lực giám sát đối với những lĩnh vực, ngành nghề, công việc hoặc doanh nghiệp có nguy cơ vi phạm cao, đặc biệt là các trường hợp liên quan đến việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Bên cạnh đó, việc nâng cao hiệu quả giám sát và thanh tra cần gắn liền với quá trình chuyển đổi số trong quản lý nhà nước về lao động. Theo đó, cần từng bước xây dựng và hoàn thiện cơ chế chia sẻ, liên thông dữ liệu giữa các cơ quan có liên quan như cơ quan quản lý nhà nước về lao động, cơ quan BHXH, cơ quan thuế và các tổ chức đại diện NLĐ. Việc hình thành hệ thống dữ liệu liên thông sẽ tạo điều kiện cho các cơ quan chức năng kịp thời phát hiện những dấu hiệu bất thường trong quá trình sử dụng lao động, từ đó nâng cao khả năng phòng ngừa và phát hiện vi phạm pháp luật.

Thứ hai, bảo đảm cho các quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ được nhận

thức và thực hiện thống nhất trong thực tiễn.

Một trong những nguyên nhân làm phát sinh tranh chấp lao động về đơn phương chấm dứt HĐLĐ thời gian qua không chỉ xuất phát từ những hạn chế trong quy định của pháp luật, mà còn do NLĐ, NSDLĐ và cả một số chủ thể áp dụng pháp luật chưa hiểu đầy đủ, chính xác nội dung của các quy định. Vì vậy, yêu cầu trước hết là phải tăng cường phổ biến, tuyên truyền, giải thích và hướng dẫn áp dụng pháp luật theo hướng rõ ràng, dễ tiếp cận và phù hợp với từng nhóm chủ thể, qua đó nâng cao nhận thức pháp luật và giảm thiểu tình trạng vi phạm do thiếu hiểu biết hoặc hiểu sai quy định.

Thứ ba, bảo đảm hiện đại hóa phương thức quản lý nhà nước và ứng dụng công nghệ số trong quản lý, giám sát việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Trong bối cảnh chuyển đổi số đang diễn ra mạnh mẽ hiện nay, việc quản lý và giám sát QHLD nói chung, cũng như việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ nói riêng, không thể tiếp tục dựa chủ yếu vào phương thức quản lý thủ công, phân tán và thiếu sự kết nối dữ liệu giữa các cơ quan có liên quan. Phương thức quản lý truyền thống này không chỉ làm giảm hiệu quả giám sát mà còn gây khó khăn cho việc thu thập, tổng hợp và phân tích thông tin về tình hình đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong thực tiễn. Vì vậy, yêu cầu đặt ra là quá trình tổ chức thực hiện pháp luật cần từng bước thích ứng với sự phát triển của công nghệ số và các phương thức quản trị hiện đại. Điều này không chỉ góp phần nâng cao khả năng theo dõi, đánh giá và kiểm soát việc thực hiện pháp luật mà còn tạo điều kiện để các chủ thể trong QHLD tiếp cận thông tin pháp lý và thực hiện các quyền, nghĩa vụ của mình một cách thuận lợi hơn. Đồng thời, việc hiện đại hóa phương thức quản lý cũng góp phần tăng cường tính minh bạch, tính kịp thời và hiệu quả của hoạt động quản lý nhà nước trong lĩnh vực lao động, qua đó nâng cao hiệu quả thực hiện, áp dụng pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong thực tiễn.

Thứ tư, phòng ngừa hành vi lạm quyền trong thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của các bên.

Trong quá trình thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ, bên cạnh việc bảo đảm quyền chủ động của các chủ thể trong QHLD, cần đặc biệt chú trọng đến việc phòng ngừa các hành vi lạm dụng quyền hoặc lợi dụng quy định pháp luật để trục lợi. Trong thực tiễn, không ít trường hợp NSDLĐ viện dẫn các căn cứ pháp

lý để đơn phương chấm dứt HĐLĐ nhưng thực chất nhằm né tránh nghĩa vụ đối với NLD như: cắt giảm chi phí nhân sự, thay thế lao động hoặc gây sức ép buộc NLD tự chấm dứt HĐLĐ. Ngược lại, cũng có trường hợp NLD lợi dụng các quy định bảo vệ của pháp luật để yêu cầu bồi thường hoặc khiếu kiện không phù hợp với bản chất vụ việc.

Do đó, khi nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ, Nhà nước tăng cường các cơ chế kiểm soát và phòng ngừa hành vi lạm dụng quyền. Điều này đòi hỏi các quy định pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ phải bảo đảm tính minh bạch, rõ ràng về căn cứ, thủ tục thực hiện đơn phương chấm dứt HĐLĐ, quyền lợi và nghĩa vụ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật và trái pháp luật, đồng thời tăng cường vai trò giám sát của các cơ quan quản lý nhà nước về lao động, tổ chức đại diện NLD và cơ quan tư pháp trong quá trình thực hiện và giải quyết tranh chấp lao động nói chung, về đơn phương chấm dứt HĐLĐ nói riêng. Bên cạnh đó, cần nâng cao trách nhiệm giải trình của các chủ thể khi thực hiện đơn phương chấm dứt HĐLĐ, đặc biệt là NSDLĐ trong việc chứng minh căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Việc tăng cường phòng ngừa các hành vi lạm quyền của các bên không chỉ góp phần bảo đảm tính nghiêm minh của pháp luật mà còn tạo lập môi trường QHLD ổn định, công bằng và minh bạch. Đây cũng là điều kiện quan trọng để các quy định pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ được thực hiện, áp dụng hiệu quả trong thực tiễn, qua đó bảo đảm sự cân bằng lợi ích giữa NLD và NSDLĐ trong bối cảnh phát triển kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế.

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

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

- Hoàn thiện căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLD

Một là, cần bổ sung căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù.

BLLĐ năm 2019 đã mở rộng quyền của NLD được đơn phương chấm dứt HĐLĐ - không cần lý do, chỉ cần báo trước cho NSDLĐ, kể cả đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù, trừ 07 trường hợp quy định tại khoản 2 Điều 35 BLLĐ năm

2019. Quy định này có nhiều ưu điểm như đã phân tích ở trên. Tuy nhiên, xét ở góc độ thực tế tại Việt Nam, lao động làm việc trong các ngành, nghề, công việc đặc thù như phi công lái chính, nhân viên kỹ thuật bảo dưỡng tàu bay, nhân viên sửa chữa chuyên ngành hàng không; nhân viên điều độ, khai thác bay; người quản lý doanh nghiệp; thuyền viên thuộc thuyền bộ làm việc trên tàu Việt Nam đang hoạt động ở nước ngoài; thuyền viên được doanh nghiệp Việt Nam cho thuê lại làm việc trên tàu biển nước ngoài;... hiện nay chiếm số lượng không nhiều, khó tuyển dụng do những lao động này cần thời gian đào tạo lâu dài, chi phí đào tạo lớn. Trong khi đó, các doanh nghiệp thuộc các ngành, nghề, công việc đặc thù, ví dụ ngành hàng không²⁰², ngành hàng hải²⁰³, luôn ở tình trạng “khát nhân lực”, vì thế cạnh tranh lao động diễn ra rất khốc liệt. Nhiều NLD, vì quyền lợi của mình, đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ với doanh nghiệp mình đang làm để đi làm việc cho chính “đối thủ” của doanh nghiệp. Điều đó gây tổn hại lớn đến không chỉ về mặt vật chất mà còn cả về uy tín của doanh nghiệp.

Hoặc trường hợp NLD đang làm công việc đòi hỏi trình độ chuyên môn cao và đã được NSDLĐ đào tạo nhiều lần trong thời gian dài thì việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLD không có lý do sẽ làm thiệt hại về kinh tế cho NSDLĐ. Việc hoàn trả lại chi phí đào tạo cũng khó bù đắp được những thiệt hại mà NSDLĐ phải gánh chịu. Hơn nữa, việc tuyển dụng lao động đáp ứng yêu cầu vị trí công việc trong những trường hợp này không phải khi nào cũng nhanh chóng, thuận lợi.

Vì vậy, để bảo đảm nguyên tắc bảo vệ quyền lợi hợp pháp của NSDLĐ trong QHLD, tránh thiệt hại cho doanh nghiệp hoạt động trong các ngành, nghề, công việc đặc thù, cũng như một số nước như Liên Bang Nga, nên chăng pháp luật Việt Nam cần quy định mở theo hướng: NLD làm một số ngành, nghề, công việc đặc thù được đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần lý do và phải báo trước, nhưng việc chấm

²⁰² <https://tienphong.vn/khoc-liet-canhh-tranh-nhan-luc-hang-khong-post1125002.tpo>, truy cập ngày 15/5/2025.

²⁰³ <https://mt.gov.vn/vn/tin-tuc/90021/hang-tau-%E2%80%9Ckhat%E2%80%9D-nhan-luc-chat-luong-cao.aspx>, truy cập ngày 15/9/2025.

dứt HĐLĐ của NLĐ sẽ chưa thực hiện nếu NSDLĐ chưa tuyển được người thay thế²⁰⁴.

Hai là, cần bổ sung quy định hướng dẫn về căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ trong trường hợp bị ngược đãi, hoặc có lời nói, hành vi nhục mạ; hành vi làm ảnh hưởng đến nhân phẩm, danh dự.

Hành vi ngược đãi hoặc có lời nói, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến... nhân phẩm, danh dự của NLĐ là những hành vi xâm phạm nghiêm trọng đến quyền cơ bản của NLĐ được Hiến pháp và BLLĐ bảo vệ²⁰⁵. Những hành vi này xảy ra sẽ làm ảnh hưởng đến thể xác lẫn tinh thần của NLĐ nên khi NLĐ rơi vào một trong các trường hợp trên thì được đơn phương chấm dứt HĐLĐ ngay với NSDLĐ mà không phải báo trước cho NSDLĐ.

Tuy nhiên, các hành vi xâm hại nhân phẩm, danh dự có tính định tính và thực tế thường diễn ra dưới hình thức không công khai, nên NLĐ rất khó chứng minh. Vì vậy, để bảo đảm cho quy định này được thực thi hiệu quả trên thực tế, pháp luật cần cụ thể hóa nội hàm của các hành vi “*ngược đãi*”, “*có lời nói, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến nhân phẩm, danh dự*” của NLĐ theo hướng không chỉ giới hạn ở hành vi bạo lực thể chất mà còn bao gồm các dạng bạo lực tinh thần trong QHLD như gây áp lực tâm lý, cô lập công việc hoặc đối xử thiếu tôn trọng một cách kéo dài. Đồng thời, cần bổ sung hướng dẫn chứng cứ phù hợp với tính chất đặc thù của các hành vi này theo hướng thừa nhận giá trị pháp lý của các loại chứng cứ như dữ liệu điện tử, ghi âm, ghi hình để xác định mức độ nghiêm trọng của hành vi vi phạm. Việc sửa đổi, bổ sung theo hướng này nhằm bảo đảm tính minh bạch và khả năng thực hiện, áp dụng của quy định pháp luật, đồng thời tăng cường hiệu quả bảo vệ quyền nhân thân của NLĐ trong QHLD và tạo cơ sở pháp lý rõ ràng cho việc giải quyết tranh chấp trong thực tiễn.

Ba là, cần bổ sung quy định hướng dẫn về căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ

²⁰⁴ BLLĐ Liên Bang Nga năm 2001, xem: Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2010), *Tài liệu tham khảo pháp luật lao động nước ngoài*, Nxb Lao động - Xã hội, tr. 50.

²⁰⁵ Khoản 1 Điều 20 Hiến pháp năm 2013 sửa đổi năm 2025 quy định: “Mọi người có quyền bất khả xâm phạm về thân thể, được pháp luật bảo hộ về sức khỏe, danh dự và nhân phẩm; không bị tra tấn, bạo lực, truy bức, nhục hình hay bất kỳ hình thức đối xử nào khác xâm phạm thân thể, sức khỏe, xúc phạm danh dự, nhân phẩm”.

của NLD trong trường hợp NSDLĐ cung cấp thông tin không trung thực.

Theo quy định hiện hành, khi đề nghị giao kết HĐLĐ, NSDLĐ phải cung cấp thông tin trung thực cho NLD về công việc, địa điểm làm việc, điều kiện làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn, vệ sinh lao động, tiền lương, hình thức trả lương, BHXH, BHYT, BHTN, quy định về bảo vệ bí mật kinh doanh, bảo vệ bí mật công nghệ và vấn đề khác mà NLD yêu cầu. Việc NSDLĐ cung cấp trung thực các thông tin này có ý nghĩa rất lớn nhằm để NLD quyết định có giao kết HĐLĐ hay không. Nếu như NSDLĐ cung cấp những thông tin trên không trung thực sẽ dẫn đến việc NLD hiểu sai về nội dung của HĐLĐ từ đó họ có thể giao kết HĐLĐ nhưng không đúng với nguyện vọng, mong muốn của mình. Để đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không phải báo trước cho NSDLĐ, NLD phải chứng minh được việc cung cấp thông tin của NSDLĐ làm ảnh hưởng đến việc thực hiện HĐLĐ. Song cho đến nay, chưa có văn bản nào hướng dẫn như thế nào là “*thông tin không trung thực*” và như thế nào là “*thông tin không trung thực làm ảnh hưởng đến việc thực hiện HĐLĐ*”. Vì vậy, pháp luật cần bổ sung hướng dẫn nhằm định lượng rõ ràng khái niệm “*thông tin không trung thực*” và tiêu chí xác định mức độ “*ảnh hưởng đến việc thực hiện HĐLĐ*” khi NSDLĐ cung cấp thông tin sai lệch trong quá trình giao kết (ví dụ: mức lương, điều kiện lao động, cơ hội thăng tiến, môi trường làm việc...). Việc định lượng này giúp thu hẹp khoảng trống pháp lý, bảo đảm cho việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLD hợp pháp, đồng thời bảo đảm căn cứ để giải quyết tranh chấp lao động (nếu có).

- Hoàn thiện thủ tục đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLD

Một là, cần bổ sung quy định hình thức báo trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Hiện nay, pháp luật chưa quy định cụ thể và thống nhất về hình thức báo trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, dẫn đến tình trạng các bên sử dụng nhiều phương thức khác nhau như lời nói, tin nhắn hoặc email không có cơ chế xác thực, gây khó khăn trong việc xác định thời điểm gửi, thời điểm nhận thông báo và phát sinh tranh chấp về hiệu lực pháp lý của thời gian báo trước. Do đó, để đáp ứng yêu cầu của thời đại chuyển đổi số và phù hợp với quy định về giao dịch điện tử, tác giả cho rằng cần bổ sung thêm các hình thức báo trước điện tử chính thức như email, tin nhắn SMS,

hoặc thông qua các nền tảng giao tiếp nội bộ của doanh nghiệp. Điều này sẽ giúp NLD dễ dàng báo trước và NSDLĐ nhận được thông tin báo trước kịp thời. Đặc biệt, khi những lao động làm việc từ xa hoặc trong các môi trường khó tiếp cận thì việc báo trước cho NSDLĐ qua các phương tiện điện tử là lựa chọn phù hợp và hiệu quả.

Ngoài ra, trong bối cảnh chuyển đổi số và sự phát triển ngày càng phổ biến của hình thức giao kết HĐLĐ thông qua phương tiện điện tử, việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong môi trường điện tử đặt ra những yêu cầu mới đối với pháp luật lao động. BLLĐ năm 2019 đã thừa nhận giá trị pháp lý của HĐLĐ được giao kết thông qua phương tiện điện tử, đồng thời Nghị định số 337/2025/NĐ-CP của Chính phủ về HĐLĐ điện tử đã bước đầu thiết lập khung pháp lý cho việc giao kết, sửa đổi, tạm hoãn và chấm dứt HĐLĐ được thực hiện thông qua phương tiện điện tử. Tuy nhiên, các quy định hiện hành chủ yếu mới dừng lại ở việc xác nhận giá trị pháp lý của việc chấm dứt HĐLĐ bằng phương tiện điện tử, mà chưa quy định cụ thể về trình tự, phương thức và cơ chế xác nhận việc gửi và nhận thông tin báo trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong môi trường điện tử. Điều này có thể dẫn đến những khó khăn trong thực tiễn áp dụng, đặc biệt là trong việc xác định thời điểm NSDLĐ nhận được thông tin báo trước khi NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ, cũng như trong việc chứng minh việc thực hiện nghĩa vụ báo trước theo quy định của pháp luật.

Vì vậy, cần bổ sung quy định cho phép NLD gửi thông tin báo trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ thông qua các hệ thống HĐLĐ điện tử với hình thức thông điệp dữ liệu có xác thực điện tử hợp pháp như chữ ký số, chữ ký điện tử hoặc các cơ chế xác thực điện tử khác theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử. Bên cạnh đó, hệ thống điện tử cần có cơ chế ghi nhận và lưu trữ thời điểm gửi, nhận thông tin báo trước để làm căn cứ xác định việc thực hiện nghĩa vụ báo trước và hạn chế các tranh chấp phát sinh trong thực tiễn.

Hai là, cần bổ sung quy định thời điểm tính hiệu lực báo trước bắt đầu từ ngày NSDLĐ đã nhận được thông báo.

Mặc dù pháp luật cho phép NLD được đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần căn cứ, chỉ phải báo trước cho NSDLĐ, thời gian báo trước tùy thuộc vào thời hạn HĐLĐ và tính chất công việc, tuy nhiên pháp luật chưa quy định rõ ràng về cơ chế xác định thời điểm gửi, nhận thông tin báo trước, dẫn đến việc các bên vi phạm thời gian báo trước. Từ đó làm cho quyết định đơn phương chấm dứt HĐLĐ bị coi là trái pháp luật. Để khắc phục bất cập này, pháp luật cần quy định rõ thời điểm tính thời

gian báo trước. Theo đó, thời gian báo trước chỉ được tính kể từ thời điểm NSDLĐ xác nhận đã nhận được thông tin báo trước hợp lệ. Việc xác nhận đã nhận thông tin báo trước cần được hiểu theo nghĩa rộng, bao gồm cả trường hợp báo trước được gửi qua các phương tiện có thể kiểm chứng được như văn bản có ký nhận, email có xác nhận hệ thống hoặc các nền tảng điện tử có chức năng ghi nhận thời điểm gửi và nhận thông điệp dữ liệu. Việc bổ sung quy định này nhằm bảo đảm sự cân bằng giữa quyền tự do việc làm của NLĐ và yêu cầu ổn định hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp, đồng thời hạn chế tranh chấp phát sinh từ việc không xác định rõ hiệu lực của thông tin báo trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

- Hoàn thiện quyền lợi và nghĩa vụ của NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ

Một là, cần bổ sung quy định về nghĩa vụ bàn giao công việc và tài sản của NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Theo quy định, khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ hợp pháp hoặc trái pháp luật mà NLĐ không trở lại làm việc, đều phải có nghĩa vụ bàn giao công việc và tài sản cho NSDLĐ. Do pháp luật chưa quy định cụ thể về nghĩa vụ này, nên nhiều khi NLĐ không thực hiện, từ đó làm ảnh hưởng đến tiến độ thực hiện công việc của đơn vị, thời hạn thanh lý HĐLĐ, tài sản của NSDLĐ. Vì vậy, pháp luật cần quy định khi hai bên chấm dứt QHLD với nhau, NLĐ phải có nghĩa vụ bàn giao công việc và tài sản cho NSDLĐ. Theo đó, cần xác định rõ các nội dung và phạm vi bàn giao tài sản gồm: công việc đang thực hiện, hồ sơ, tài liệu, dữ liệu liên quan, tài sản do NSDLĐ giao cho NLĐ bảo quản, sử dụng, lưu giữ và các quyền truy cập hệ thống (tài khoản, mật khẩu, phần mềm chuyên dụng...). Đồng thời, cần bổ sung quy định hướng dẫn về thủ tục bàn giao, hình thức xác nhận (văn bản hoặc thông điệp dữ liệu) có giá trị pháp lý nhằm bảo đảm khả năng kiểm chứng khi cần thiết.

Bên cạnh đó, để đảm bảo tính khả thi, pháp luật cần có quy định chế tài xử lý đối với cả NLĐ không thực hiện, cũng như NSDLĐ lợi dụng việc chưa bàn giao để trì hoãn thanh toán các quyền lợi cho NLĐ, đặc biệt trong các lĩnh vực như công nghệ thông tin, tài chính, nghiên cứu phát triển - nơi việc bàn giao dữ liệu, hệ thống tài khoản hoặc thông tin mật mang ý nghĩa chiến lược.

Hai là, cần bổ sung quy định tiền lương làm căn cứ bồi thường khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

Trong trường hợp NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, các quy định về nghĩa vụ bồi thường thiệt hại (như bồi thường nửa tháng lương, tiền lương

những ngày không báo trước...) cần được cụ thể hóa cách tính, làm rõ cơ sở xác định mức lương làm căn cứ, đặc biệt trong bối cảnh có nhiều khoản phụ cấp biến động. Trên cơ sở phân tích tại Chương 2, tác giả đề xuất sửa đổi bổ sung quy định này theo hướng xác định tiền lương theo HĐLĐ làm căn cứ tính bồi thường là mức tiền lương bình quân 6 tháng liền kề trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, bao gồm tiền lương theo chức danh, công việc và các khoản phụ cấp có tính chất ổn định, các khoản bổ sung khác loại trừ các khoản thu nhập mang tính biến động hoặc phúc lợi không cố định theo quy định tại Điều 90 BLLĐ năm 2019. Quy định này bảo đảm phản ánh đúng bản chất của tiền lương trong QHLD, tức là khoản thu nhập có tính ổn định, được các bên thỏa thuận và gắn trực tiếp với việc thực hiện công việc. Việc loại trừ các khoản thu nhập mang tính biến động như tiền thưởng, hỗ trợ không thường xuyên giúp tránh tình trạng mức bồi thường bị phụ thuộc vào các yếu tố ngẫu nhiên, không phản ánh chính xác giá trị sức lao động. Ngoài ra việc quy định rõ nội dung này sẽ hạn chế sự tùy nghi trong cách hiểu và cách tính của các bên, của chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp.

3.2.2. Kiến nghị hoàn thiện pháp luật đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động

- Hoàn thiện căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ

Một là, cần bổ sung quy định hướng dẫn trường hợp “NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc theo HĐLĐ”.

Một trong những căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ thường hay phát sinh tranh chấp và dễ bị lạm dụng trong thực tiễn là quy định tại điểm a khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019 về việc NSDLĐ được đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi “NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc theo HĐLĐ”. Tranh chấp xảy ra do các nguyên nhân: i) Các bên không thống nhất, không minh bạch các tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc; ii) NSDLĐ không ban hành quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc hoặc ban hành mà không đối thoại với tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở hoặc nhóm đại diện của NLĐ trong trường hợp doanh nghiệp chưa thành lập tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở hoặc không tham khảo ý kiến tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở (nếu có); iii) Căn cứ đánh giá việc NLĐ không hoàn thành công việc mà NSDLĐ đưa ra là không thỏa đáng, thậm chí có dấu hiệu vu khống, lạm quyền khi mượn có NLĐ không hoàn thành nhiệm vụ để đơn phương chấm dứt HĐLĐ với

NLĐ một cách tùy tiện²⁰⁶. Có thể thấy, những tranh chấp này nảy sinh không chỉ do ý chí chủ quan của các bên đặc biệt là của NSDLĐ mà còn xuất phát từ những cách hiểu khác nhau về quy định “*thường xuyên không hoàn thành công việc theo HĐLĐ*”. Do hiện nay, pháp luật hiện hành chưa có quy định cụ thể về tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc, nên NSDLĐ có toàn quyền trong việc xác định tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc của NLĐ dẫn đến sự thiếu khách quan và minh bạch trong quá trình thực hiện và áp dụng trong thực tế. Vì thế, trong thời gian tới, pháp luật cần bổ sung quy định hướng dẫn khung tiêu chí định lượng (số kỳ đánh giá liên tiếp không đạt yêu cầu, tỷ lệ không hoàn thành công việc trong tổng số nhiệm vụ được giao, mức độ ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh...) nhằm đảm bảo tính khách quan, dễ kiểm chứng và có thể áp dụng trong hoạt động tố tụng. Trên cơ sở đó, mỗi doanh nghiệp tự xây dựng chi tiết Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc của NLĐ theo HĐLĐ sao cho phù hợp với tình hình thực tiễn mà vẫn bảo đảm hài hoà lợi ích của các bên.

Hai là, cần bổ sung quy định hướng dẫn chi tiết “NLĐ bị ốm đau, tai nạn đã điều trị... mà khả năng lao động chưa hồi phục”.

Điểm b khoản 1 Điều 36 BLLĐ cho phép NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi NLĐ bị ốm đau, tai nạn mà sau thời gian điều trị theo quy định vẫn chưa phục hồi khả năng lao động. Tuy nhiên, quy định “*khả năng lao động chưa hồi phục*” hiện nay mang tính định tính và phụ thuộc vào đánh giá đơn phương của NSDLĐ, thiếu sự xác nhận từ cơ sở y tế độc lập. Để bảo đảm quyền lợi NLĐ, cần bổ sung quy định bắt buộc NSDLĐ phải có kết luận giám định y khoa từ cơ quan y tế có thẩm quyền để làm căn cứ khách quan cho việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Ngoài ra, cũng cần làm rõ thế nào là “*điều trị liên tục*”, trường hợp ngắt quãng do bệnh tái phát hoặc thay đổi cơ sở điều trị, nhằm tránh hiểu sai và áp dụng pháp luật không thống nhất.

Ba là, cần quy định cụ thể căn cứ “do thiên tai, hoả hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, dịch hoạ... mà NSDLĐ đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc”.

Quy định tại điểm c khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019 là một tiến bộ trong việc bảo đảm quyền quản lý lao động của NSDLĐ trong điều kiện khó khăn khách quan.

²⁰⁶ PGS.TS. Trần Thị Thúy Lâm, TS. Đỗ Thị Dung (Đồng chủ biên, 2024), *Hợp đồng trong lĩnh vực lao động (Sách chuyên khảo)*, Nxb Công an nhân dân, tr. 126.

Tuy nhiên, để hạn chế sự tùy tiện và bảo đảm tính minh bạch, pháp luật cần có hướng dẫn cụ thể về cách xác định các yếu tố như “*dịch bệnh nguy hiểm*”, “*thiên tai*”, “*dịch họa*”... bằng việc viện dẫn nguồn xác thực từ cơ quan chuyên môn có thẩm quyền (như Bộ Y tế, Bộ Nông nghiệp và Môi trường), từ đó nâng cao tính thống nhất trong thực hiện, áp dụng pháp luật và hạn chế nguy cơ bị lạm dụng.

Đồng thời, cần hướng dẫn cụ thể việc “NSDLĐ đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc” thông qua các điều kiện tối thiểu về các nỗ lực khắc phục trước khi ra quyết định đơn phương chấm dứt HĐLĐ, ví dụ: điều chỉnh thời gian/địa điểm làm việc, điều chuyển công việc, đào tạo lại, cắt giảm chi phí, tạm ngừng hoạt động có thời hạn,... Việc chứng minh điều kiện khách quan buộc phải cắt giảm lao động cũng cần có hồ sơ, chứng cứ rõ ràng, đồng thời thiết lập cơ chế kiểm tra, giám sát từ cơ quan nhà nước hoặc tổ chức đại diện NLĐ trong quá trình thực hiện. Hoặc cho phép NSDLĐ cụ thể nội dung này trong nội quy lao động. Khi đó mới có đủ căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ hợp pháp. chứng minh cho việc cắt giảm lao động hợp pháp.

Bốn là, cần sửa đổi căn cứ NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi NLĐ đủ tuổi nghỉ hưu.

BLLĐ năm 2019 quy định NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi NLĐ đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác²⁰⁷. Điều này có nghĩa là khi NLĐ đã đạt đến độ tuổi nghỉ hưu theo quy định pháp luật (62 tuổi đối với nam và 60 tuổi đối với nữ)²⁰⁸, NSDLĐ có quyền chấm dứt HĐLĐ một cách hợp pháp. Mặc dù quy định này đã bãi bỏ điều kiện NLĐ phải đủ thời gian đóng BHXH để hưởng lương hưu mới được đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong BLLĐ năm 2012, dựa trên mối liên hệ giữa độ tuổi với sức khỏe của NLĐ mà pháp luật cho phép NSDLĐ do yêu cầu công việc mà tuyển dụng lao động trẻ khỏe hơn.

Tuy nhiên, việc cho phép NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ chỉ dựa vào tiêu chí tuổi nghỉ hưu, trong khi NLĐ chưa đủ điều kiện hưởng chế độ hưu trí có thể đẩy nhóm lao động cao tuổi (vốn là đối tượng yếu thế) vào tình trạng mất việc làm và mất thu nhập trong giai đoạn khó khăn nhất của cuộc đời. Do đó, để bảo đảm sự công bằng và hài hòa giữa lợi ích của các bên, nên chăng pháp luật giữ nguyên quy định của BLLĐ năm 2012, theo đó chỉ trong trường hợp NLĐ đủ cả điều kiện tuổi

²⁰⁷ Điểm đ Khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019.

²⁰⁸ Điều 169 BLLĐ năm 2019.

đòi và thời gian đóng BHXH mới được coi là căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Như vậy cũng sẽ bảo vệ tốt hơn quyền làm việc của NLĐ cao tuổi, trong trường hợp họ vẫn còn đủ khả năng và mong muốn tiếp tục tham gia lao động. Cách tiếp cận này không chỉ góp phần bảo vệ quyền con người trong lĩnh vực việc làm, mà còn tạo lập sự cân bằng hợp lý giữa quyền tự do kinh doanh của NSDLĐ và quyền được làm việc của NLĐ, đặc biệt là những nhóm người lao động cao tuổi đang ngày càng gia tăng ở Việt Nam hiện nay²⁰⁹.

Năm là, cần cụ thể quy định “NLĐ tự ý bỏ việc” và cơ chế chứng minh trong trường hợp NLĐ vắng mặt không có lý do chính đáng.

Việc áp dụng căn cứ khi NLĐ tự ý bỏ việc từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên mà không có lý do chính đáng đang gặp nhiều vướng mắc do khái niệm “*tự ý bỏ việc*” chưa được định nghĩa rõ ràng trong hệ thống pháp luật. Điều này dẫn đến sự tùy nghi trong đánh giá và áp dụng từ phía NSDLĐ, tiềm ẩn nguy cơ xâm phạm quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ. Để khắc phục quy định này, cần cụ thể khái niệm “*tự ý bỏ việc*”, bao gồm các yếu tố cấu thành như: hành vi không có mặt tại nơi làm việc mà không được sự cho phép, không có lý do chính đáng, không có thông báo hoặc không đáp ứng yêu cầu xác minh lý do từ phía NSDLĐ. Đồng thời, cần bổ sung quy định cho phép NSDLĐ thực hiện các biện pháp xác minh nguyên nhân vắng mặt (gọi điện, gửi thư, thông báo qua tổ chức đại diện NLĐ nếu NLĐ là thành viên,...) trước khi quyết định đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Điều này góp phần nâng cao tính minh bạch, giảm nguy cơ lạm quyền và nâng cao hiệu lực pháp luật trong bảo vệ quyền lợi các bên QHLD.

Sáu là, cần cụ thể quy định căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ do “NLĐ cung cấp không trung thực thông tin khi giao kết HĐLĐ làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng NLĐ”.

Các thông tin về NLĐ có ý nghĩa quan trọng để NSDLĐ đánh giá, cân nhắc và quyết định việc tuyển dụng NLĐ. Do đó, hành vi cung cấp thông tin không trung thực của NLĐ đã vi phạm nguyên tắc trung thực khi giao kết HĐLĐ, từ đó dẫn đến nhiều hệ lụy cho QHLD. Vì thế, căn cứ để NSDLĐ được đơn phương chấm dứt HĐLĐ do NLĐ cung cấp thông tin không trung thực gây ảnh hưởng đến việc tuyển dụng NLĐ được quy định tại điểm d khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019 là quy định được đánh

²⁰⁹ <https://ansinh.tapchikinhthetachinh.vn/thi-truong-viec-lam-cua-nguoi-cau-tuoi-viet-nam-van-o-muc-do-tiem-nang-1194.html>, truy cập ngày 20/5/2025.

giá là khác tiến bộ. Tuy nhiên, quy định này còn thiếu các tiêu chí pháp lý cụ thể để thực hiện, áp dụng có hiệu quả trên thực tế. Đó là pháp luật chưa xác định rõ thế nào là “*không trung thực thông tin*”, phạm vi các thông tin bắt buộc phải cung cấp, cũng như chưa có quy định chi tiết về mức độ và hệ quả pháp lý từ hành vi “*cung cấp không trung thực*” đó. Vì vậy, pháp luật cần bổ sung hướng dẫn quy định này nhằm phân biệt giữa thông tin liên quan trực tiếp đến năng lực chuyên môn, đạo đức nghề nghiệp, tiền án tiền sự (nếu công việc có yêu cầu đặc biệt) và các thông tin có tính hỗ trợ khác. Đồng thời, cần xác định rõ tiêu chí “*làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng*” như: nếu biết thông tin đó thì NSDLĐ đã không tuyển dụng, hoặc đã tuyển nhưng ở vị trí khác. Việc chứng minh mối quan hệ nhân quả giữa thông tin không trung thực và quyết định tuyển dụng cũng cần dựa trên nguyên tắc đánh giá hợp lý (reasonable assessment) thay vì hoàn toàn theo nhận định chủ quan của NSDLĐ.

- *Hoàn thiện thủ tục đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ*

Một là, cần bổ sung quy định về hình thức báo trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Trước thực tiễn ngày càng phổ biến của các phương thức làm việc linh hoạt, làm việc từ xa và quản trị nhân sự qua nền tảng số, việc giới hạn hình thức báo trước trong khuôn khổ văn bản giấy không còn đáp ứng được yêu cầu thực tiễn. Việc mở rộng các hình thức thông báo chấm dứt HĐLĐ thông qua email hoặc các cổng thông tin quản lý nhân sự nội bộ, cũng như kiến nghị đối với NLĐ, pháp luật cần thiết lập các yêu cầu pháp lý rõ ràng đối với việc thực hiện đơn phương chấm dứt HĐLĐ bằng phương tiện điện tử từ phía NSDLĐ. Theo đó, việc báo trước cho NLĐ khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ cần được bổ sung hình thức văn bản điện tử có xác thực điện tử hợp pháp, như chữ ký số hoặc chữ ký điện tử của người đại diện có thẩm quyền của NSDLĐ nhằm bảo đảm tính xác thực, toàn vẹn của thông tin và khả năng xác định chủ thể ban hành báo trước. Trong trường hợp HĐLĐ được quản lý trên các hệ thống HĐLĐ điện tử, thủ tục báo trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ cần được liên kết với mã định danh duy nhất của HĐLĐ trên hệ thống nhằm bảo đảm khả năng truy xuất và kiểm tra thông tin khi cần thiết.

Đồng thời, pháp luật cần cụ thể hóa cơ chế xác nhận rõ “thời điểm gửi và nhận” thông tin báo trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong môi trường điện tử nhằm bảo đảm việc xác định chính xác thời điểm phát sinh hiệu lực của thời hạn thông báo và việc thực hiện nghĩa vụ báo trước của NSDLĐ. Theo đó, việc báo trước khi đơn

phương chấm dứt HĐLĐ được coi là đã gửi thành công khi hệ thống HĐLĐ điện tử ghi nhận việc tạo lập và chuyển gửi thông điệp dữ liệu kèm theo dấu thời gian xác thực. Thông tin báo trước được coi là đã đến nơi nhận khi thông điệp dữ liệu đó được hệ thống chuyển đến địa chỉ dữ liệu do bên nhận đăng ký hoặc thỏa thuận sử dụng, chẳng hạn như tài khoản trên hệ thống HĐLĐ điện tử hoặc địa chỉ thư điện tử chính thức của bên NLĐ. Từ thời điểm thông điệp dữ liệu được hệ thống xác nhận đã chuyển đến địa chỉ dữ liệu của bên nhận (NLĐ), thời hạn báo trước theo quy định của pháp luật bắt đầu được tính, không phụ thuộc vào việc bên nhận đã mở hoặc truy cập thông điệp dữ liệu hay chưa. Quy định này nhằm bảo đảm tính rõ ràng trong việc xác định thời điểm phát sinh hiệu lực của thời hạn báo trước, đồng thời hạn chế các tranh chấp phát sinh trong thực tiễn liên quan đến việc gửi và nhận thông tin báo trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ bằng phương tiện điện tử.

Để đảm bảo tính minh bạch và phòng ngừa tình trạng đơn phương chấm dứt HĐLĐ không tuân thủ đúng thủ tục, pháp luật cần quy định cụ thể hơn trách nhiệm của NSDLĐ trong việc lưu giữ và cung cấp bằng chứng về thời gian báo trước. Trong đó, cần xác định rõ: i) các loại tài liệu chứng minh hợp lệ (gồm văn bản có chữ ký, email xác nhận, biên bản giao nhận...); ii) trường hợp NLĐ cố tình không nhận thông tin báo trước, NSDLĐ có quyền lập biên bản hoặc gửi thông báo qua tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở mà NLĐ là thành viên làm bằng chứng thay thế; và iii) quy định bổ sung nghĩa vụ NLĐ phải cung cấp thông tin liên lạc cập nhật và chính xác trong suốt thời gian thực hiện HĐLĐ.

Hai là, cần sửa đổi quy định về thủ tục thỏa thuận với tổ chức đại diện NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với thành viên ban lãnh đạo tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở tại khoản 3 Điều 177 BLLĐ năm 2019.

Như đã phân tích ở phần trên, hiện nay quy định về thủ tục trao đổi, thỏa thuận với tổ chức đại diện NLĐ nếu NLĐ bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ là thành viên ban lãnh đạo tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở đang có sự khác nhau giữa BLLĐ năm 2019 (khoản 3 Điều 177) và Luật Công đoàn năm 2024 (khoản 2 Điều 28). Theo BLLĐ năm 2019, NSDLĐ chỉ phải “*thỏa thuận bằng văn bản với ban lãnh đạo của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở*”, song Luật Công đoàn năm 2024 yêu cầu NSDLĐ “*thỏa thuận bằng văn bản với công đoàn cấp trên trực tiếp*”. Vậy, trong thực tiễn, NSDLĐ thỏa thuận với tổ chức đại diện NLĐ cấp nào thì mới hợp pháp. Căn cứ Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật năm 2015, từ ngày 01/04/2025 NSDLĐ phải

thực hiện thủ tục thỏa thuận bằng văn bản với công đoàn cấp trên trực tiếp mới được đơn phương chấm dứt HĐLĐ với thành viên ban lãnh đạo tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở. Tuy nhiên, để bảo đảm sự thống nhất trong thực hiện pháp luật, tránh rủi ro pháp lý có thể xảy ra, trong bối cảnh sắp sửa đổi toàn diện BLLĐ năm 2019, kiến nghị cần sửa đổi quy định về thủ tục thỏa thuận với tổ chức đại diện NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với thành viên ban lãnh đạo tổ chức đại diện NLĐ trong BLLĐ năm 2019 cho thống nhất với Luật Công đoàn năm 2024.

- Hoàn thiện quyền lợi và nghĩa vụ NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ

Một là, cần bổ sung quy định về điều chỉnh HĐLĐ trong trường hợp NLĐ trở lại làm việc nhưng vị trí, công việc cũ không còn.

Như đã phân tích trên, pháp luật lao động hiện hành chưa cung cấp một khung khổ đầy đủ và cụ thể cho việc điều chỉnh HĐLĐ nếu vị trí, công việc đã giao kết trong HĐLĐ cũ không còn. Điều này dễ dẫn đến tình trạng NSDLĐ tự định đoạt hoặc NLĐ bị buộc từ chối vì điều kiện làm việc mới không phù hợp. Vì vậy, cần quy định rõ giới hạn cho phép các bên điều chỉnh HĐLĐ, ví dụ: vị trí, công việc thay thế phải tương đương về trình độ chuyên môn; mức lương không được giảm quá 20% so với tiền lương của vị trí, công việc trước đó,...

Hai là, cần sửa đổi quy định về tiền lương theo HĐLĐ làm căn cứ xác định mức bồi thường khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

Cũng như đối với NLĐ, hiện nay việc xác định mức lương làm căn cứ bồi thường trong trường hợp các bên đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật vẫn chưa có hướng dẫn cụ thể, dẫn đến thực tế áp dụng pháp luật, các toà án có quan điểm khác nhau. Trên thực tế, mức tiền lương làm căn cứ đóng BHXH của NLĐ thường thấp hơn đáng kể so với tổng thu nhập mà NLĐ thực nhận, dẫn đến sự chênh lệch lớn giữa thiệt hại của NLĐ và mức bồi thường được tuyên trong các bản án giải quyết tranh chấp lao động. Điều này không chỉ ảnh hưởng đến quyền lợi chính đáng của NLĐ mà còn làm suy giảm ý nghĩa bảo vệ của chế định bồi thường trong pháp luật lao động. Trên cơ sở đó, pháp luật cần quy định rõ ràng về mức tiền lương bồi thường khi các bên đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật là mức tiền lương theo HĐLĐ quy định tại khoản 1 Điều 90 BLLĐ năm 2019, bao gồm: mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác.

Theo đó cũng sẽ loại trừ khỏi căn cứ tính bồi thường các khoản chi mang tính phúc lợi hoặc không ổn định, không gắn trực tiếp với việc trả công cho sức lao động,

như tiền thưởng sáng kiến, tiền ăn giữa ca, các khoản hỗ trợ hiếu hỉ hoặc các khoản chi mang tính hỗ trợ khác. Đây là những khoản phụ thuộc vào điều kiện sản xuất, kinh doanh hoặc chính sách phúc lợi mang tính linh hoạt của NSDLĐ, không phải là thu nhập mang tính thường xuyên và cố định.

Việc xác định tiền lương làm căn cứ bồi thường theo hướng nêu trên sẽ góp phần bảo đảm phản ánh đúng giá trị sức lao động thực tế của NLĐ, đồng thời hạn chế nguy cơ “thổi phồng” mức bồi thường thông qua việc cộng gộp các khoản chi phí vận hành hoặc phúc lợi không ổn định. Ngoài ra, quy định này cũng giúp ngăn chặn tình trạng NSDLĐ lợi dụng việc thỏa thuận mức lương đóng BHXH ở mức thấp nhằm giảm thiểu trách nhiệm bồi thường khi xảy ra tranh chấp, qua đó bảo đảm tính công bằng và phù hợp với bản chất của tiền lương, góp phần bảo đảm sự cân bằng lợi ích giữa các bên trong QHLD.

Ba là, cần bổ sung quy định nghĩa vụ của NSDLĐ về xóa dữ liệu cá nhân của NLĐ khi các bên chấm dứt QHLD.

Theo quy định của BLLĐ năm 2019 và Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân năm 2025, NSDLĐ phải bảo mật tuyệt đối dữ liệu cá nhân của NLĐ trong suốt quá trình tuyển dụng, quản lý và sử dụng. Phải thiết lập các biện pháp kỹ thuật và công nghệ phù hợp để chống rò rỉ, mất mát hoặc bị đánh cắp dữ liệu. Dữ liệu cá nhân của NLĐ chỉ được lưu trữ trong thời hạn luật định hoặc theo thỏa thuận giữa hai bên. Khi các bên đơn phương chấm dứt hợp QHLD với nhau, dù đúng pháp luật hay trái pháp luật, NSDLĐ đều phải có trách nhiệm xóa hoặc hủy dữ liệu cá nhân của NLĐ, trừ khi có thỏa thuận khác hoặc luật bắt buộc phải lưu trữ.

Tuy nhiên, pháp luật lao động hiện chưa quy định cụ thể về nghĩa vụ này, vì thế dễ dẫn đến nguy cơ làm rò rỉ thông tin cá nhân của NLĐ, ảnh hưởng đến quyền nhân thân của NLĐ. Vì vậy, pháp luật lao động cần bổ sung nghĩa vụ này của NSDLĐ khi các bên chấm dứt QHLD hoặc dẫn chiếu sang Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân, để bảo đảm sự thống nhất trong hệ thống pháp luật và bảo vệ quyền lợi các bên QHLD.

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

Để nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ, cần triển khai đồng bộ các giải pháp nhằm tăng cường năng lực thể chế, chất lượng hoạt

động quản lý nhà nước và hiệu quả của cơ chế giải quyết tranh chấp lao động. Tác giả đề xuất một số nhóm giải pháp cụ thể như sau.

Thứ nhất, tiếp tục tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động nói chung, pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ nói riêng.

Nâng cao nhận thức pháp lý là nền tảng để hạn chế vi phạm và giảm thiểu tranh chấp liên quan đến đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Thực tiễn cho thấy, nhiều tranh chấp lao động phát sinh từ việc NLĐ không nắm rõ căn cứ hợp pháp để đơn phương chấm dứt HĐLĐ, hoặc từ việc NSDLĐ thiếu quy trình nội bộ rõ ràng về tiếp nhận thời gian báo trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, dẫn đến tranh cãi về thời điểm chấm dứt, nghĩa vụ thanh toán hay bàn giao tài sản, công việc. Để khắc phục tồn tại này, hoạt động tuyên truyền pháp luật lao động nói chung, pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ nói riêng không chỉ dừng lại ở hình thức giáo dục chung chung, mà cần đi sâu vào từng nhóm đối tượng với nội dung và phương thức phù hợp. NLĐ cần được cung cấp kiến thức về căn cứ, thủ tục, quyền, nghĩa vụ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ; NSDLĐ cần được nâng cao nhận thức về căn cứ, thủ tục, quyền lợi và nghĩa vụ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, trách nhiệm tổ chức quản trị nhân sự đúng pháp luật; còn các tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở, hiệp hội ngành nghề và cơ quan quản lý cần được trang bị kỹ năng giám sát, tư vấn pháp lý cho các bên.

Về phương thức tuyên truyền, cần kết hợp giữa truyền thống và hiện đại nhằm đa dạng các phương thức như hội thảo, tập huấn,... ban hành cẩm nang pháp luật kết hợp với nền tảng trực tuyến, video tình huống, infographic, ứng dụng di động v.v.. Đặc biệt, việc lồng ghép nội dung pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ vào chương trình đào tạo nghề và định hướng việc làm sẽ góp phần hình thành ý thức pháp luật sớm cho NLĐ, từ đó phòng ngừa phát sinh tranh chấp hiệu quả hơn.

Ngoài ra, cần có cơ chế phối hợp giữa Nhà nước, tổ chức đại diện NLĐ và tổ chức đại diện NSDLĐ tại các hiệp hội doanh nghiệp trong việc triển khai các chiến dịch tuyên truyền pháp luật theo ngành, lĩnh vực. Với NLĐ làm việc tại các doanh nghiệp vùng sâu xa, nông thôn, cần phát triển các kênh thông tin chuyên biệt, kể cả bằng ngôn ngữ dân tộc thiểu số, nhằm bảo đảm quyền tiếp cận pháp luật một cách bình đẳng. Việc tuyên truyền pháp luật lao động nói chung, pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ nói riêng cần hướng tới nâng cao năng lực tự bảo vệ của NLĐ, NSDLĐ, đồng thời tạo áp lực xã hội buộc NLĐ, NSDLĐ phải tuân thủ pháp luật.

Thứ hai, tăng cường giám sát, kiểm tra và xử lý vi phạm pháp luật lao động

theo hướng chủ động, thường xuyên và nghiêm minh.

Hoạt động thanh tra, kiểm tra và xử lý vi phạm giữ vai trò quan trọng trong việc bảo đảm kỷ cương pháp luật lao động trong đó có pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Tuy nhiên, hiện nay hoạt động thanh tra, kiểm tra lao động chưa được triển khai đồng bộ, thiếu chiều sâu và chưa đủ sức răn đe. Đây là một trong những nguyên nhân khiến hiệu quả thực hiện pháp luật lao động trong đó có pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ còn hạn chế. Do đó, cần đổi mới toàn diện cơ chế giám sát theo hướng quản trị rủi ro, ưu tiên thanh tra ở những ngành có nguy cơ cao (dệt may, xây dựng, dịch vụ, logistics v.v...) hoặc doanh nghiệp có lịch sử vi phạm. Cùng với đó, cần ứng dụng công nghệ số thông qua việc xây dựng cơ sở dữ liệu liên thông giữa cơ quan quản lý nhà nước về lao động, cơ quan bảo hiểm xã hội, cơ quan thuế và tổ chức công đoàn để kịp thời phát hiện, xử lý những dấu hiệu bất thường trong việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Thứ ba, xây dựng tiêu chí đánh giá hiệu quả thực hiện pháp luật và thiết lập cơ sở dữ liệu về các vụ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Để nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước trong lĩnh vực lao động, việc đánh giá hiệu quả thực hiện pháp luật lao động nói chung, pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ cần dựa trên một hệ thống tiêu chí khoa học, có khả năng phản ánh khách quan tình hình thực tiễn. Các tiêu chí này nên kết hợp cả yếu tố định lượng và định tính, chẳng hạn như: số lượng và tỷ lệ tranh chấp về đơn phương chấm dứt HĐLĐ, thời gian trung bình giải quyết tranh chấp, tỷ lệ các vụ việc được giải quyết thông qua hòa giải, trọng tài, xét xử hoặc thi hành án; đồng thời xem xét các yếu tố định tính như mức độ hài lòng của NLĐ, NSDLĐ đối với quá trình giải quyết tranh chấp và mức độ tuân thủ pháp luật của các chủ thể trong QHLD.

Bên cạnh đó, cần thiết lập cơ sở dữ liệu về các vụ việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ nhằm phục vụ việc theo dõi, thống kê và phân tích xu hướng phát sinh tranh chấp trong lĩnh vực này. Hệ thống dữ liệu này cần được xây dựng theo hướng liên thông giữa các cơ quan quản lý lao động, cơ quan BHXH, cơ quan tư pháp và tổ chức công đoàn để bảo đảm tính đầy đủ và chính xác của thông tin. Việc tổng hợp và công bố định kỳ các chỉ số phản ánh tình hình thực hiện pháp luật lao động nói chung, pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ nói riêng không chỉ góp phần nâng cao tính minh bạch trong quản lý nhà nước mà còn tạo cơ sở thực tiễn quan trọng cho việc hoàn thiện chính sách, pháp luật và phòng ngừa các tranh chấp phát sinh từ việc các

bên đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Thứ tư, tăng cường hợp tác quốc tế trong nghiên cứu, xây dựng và thực hiện pháp luật lao động, đồng thời tiếp thu có chọn lọc kinh nghiệm từ các hệ thống pháp luật tiến bộ phù hợp với điều kiện Việt Nam.

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, hợp tác quốc tế trong lĩnh vực lao động không chỉ mang lại nguồn lực hỗ trợ kỹ thuật mà còn mở ra cơ hội quan trọng để Việt Nam tiếp cận và học hỏi những xu hướng pháp lý hiện đại, từ đó nâng cao chất lượng điều chỉnh pháp luật trong nước. Bên cạnh việc nghiên cứu so sánh pháp luật quốc tế, cần tăng cường hợp tác thực chất với các tổ chức quốc tế như ILO, các công đoàn quốc tế và các cơ quan hợp tác song phương như: Cơ quan hợp tác quốc tế Nhật Bản (JICA)²¹⁰, Tổ chức hợp tác phát triển Đức (GIZ)²¹¹ hay Cơ quan hợp tác quốc tế Hàn Quốc (KOICA)²¹²,...

Thông qua các chương trình hợp tác này, chúng ta có thể tiếp nhận hỗ trợ kỹ thuật, bồi dưỡng chuyên môn cho những người thực hiện pháp luật, xây dựng cơ sở dữ liệu quản lý lao động hiện đại và triển khai các dự án thí điểm về quản trị QHLD trong bối cảnh kinh tế số. Đặc biệt, việc hợp tác quốc tế còn góp phần hỗ trợ Việt Nam trong nội luật hóa các cam kết lao động trong các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới (như CPTPP, EVFTA, v.v..), bảo đảm sự tương thích với chuẩn mực lao động quốc tế mà không làm phương hại đến đặc thù chính trị, kinh tế, xã hội trong nước.

Tuy nhiên, mỗi quốc gia có điều kiện lịch sử, văn hóa, chính trị và cơ cấu thị trường lao động riêng, do đó việc tiếp thu kinh nghiệm quốc tế cần có chọn lọc, bảo đảm phù hợp với điều kiện chính trị, kinh tế và xã hội của Việt Nam. Việc tiếp thu có chọn lọc vừa giúp chúng ta tận dụng tri thức, kỹ năng, công nghệ quản lý tiên tiến của thế giới, vừa bảo đảm sự ổn định, khả thi và tính đặc thù trong việc vận hành hệ thống pháp luật quốc gia.

Có thể khẳng định, việc tăng cường hợp tác quốc tế và tiếp thu có chọn lọc kinh nghiệm từ các hệ thống pháp luật tiến bộ không chỉ là một giải pháp mang tính kỹ thuật mà còn là định hướng chiến lược trong tiến trình xây dựng Nhà nước pháp

²¹⁰ <https://vi.wikipedia.org/wiki/JICA>, truy cập ngày 25/8/2025.

²¹¹ <https://www.molisa.gov.vn/baiviet/29581?tintucID=29581>, truy cập ngày 25/8/2025.

²¹² <https://tapchicongsan.org.vn/nghien-cu/-/2018/21829/hoat-dong-cua-to-chuc-koica-o-viet-nam.aspx>, truy cập ngày 25/8/2025.

quyền xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế sâu rộng của Việt Nam²¹³. Trong bối cảnh Việt Nam tham gia ngày càng nhiều hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, việc nội luật hóa các chuẩn mực lao động quốc tế và tiếp cận các mô hình pháp lý tiên tiến chính là điều kiện để bảo đảm tính tương thích, nâng cao năng lực cạnh tranh và củng cố niềm tin của cộng đồng quốc tế. Hơn thế nữa, hợp tác quốc tế còn góp phần hỗ trợ Việt Nam trong việc phát triển thị trường lao động bền vững, hài hòa giữa mục tiêu tăng trưởng kinh tế, bảo vệ quyền con người và thúc đẩy công bằng xã hội. Đây là bước đi tất yếu để hệ thống pháp luật lao động Việt Nam trong đó có pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ vừa phù hợp với bối cảnh trong nước, vừa tiệm cận chuẩn mực toàn cầu, qua đó tạo nền tảng ổn định cho sự phát triển lâu dài và hội nhập thành công trong kỷ nguyên mới.

Thứ năm, đẩy mạnh ứng dụng nền tảng số và liên thông cơ sở dữ liệu quốc gia trong quản lý, giám sát hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ tại các doanh nghiệp.

Trong bối cảnh chuyển đổi số quốc gia và xây dựng Chính phủ số, việc nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước trong lĩnh vực lao động nói chung và giám sát việc đơn phương chấm dứt hợp HĐLĐ nói riêng cần gắn với việc ứng dụng các nền tảng số và khai thác hiệu quả hệ thống cơ sở dữ liệu quốc gia. Thực tiễn hiện nay cho thấy hoạt động quản lý lao động vẫn chủ yếu dựa trên phương thức báo cáo hành chính truyền thống bằng văn bản, dữ liệu phân tán ở nhiều cơ quan khác nhau và thiếu sự kết nối, chia sẻ thông tin giữa các hệ thống quản lý. Tình trạng này làm hạn chế khả năng theo dõi biến động lao động, đồng thời gây khó khăn cho việc phát hiện và xử lý kịp thời các hành vi vi phạm pháp luật của các bên NLĐ, NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Trong bối cảnh đó, việc phát triển và vận hành nền tảng quản lý HĐLĐ điện tử có ý nghĩa quan trọng nhằm nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về lao động. HĐLĐ điện tử đã được ghi nhận trong BLLĐ năm 2019, Luật Giao dịch điện tử năm 2023 và Nghị định số 337/2025/NĐ-CP ngày 24/12/2025 của Chính phủ quy định về HĐLĐ điện tử, theo đó, thông điệp dữ liệu có giá trị pháp lý tương đương với văn bản nếu đáp ứng các điều kiện do pháp luật quy định.

Vì vậy, một trong những giải pháp quan trọng nhằm nâng cao hiệu quả thực

²¹³ <https://tapchitoaan.vn/tiep-thu-co-chon-loc-kinh-nghiem-quoc-te-phu-hop-voi-hoan-can-h-viet-nam-de-xay-dung-nha-nuoc-phap-quyen-xhcn6540.html>?, truy cập ngày 25/8/2025.

hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ là nhanh chóng xây dựng và vận hành nền tảng quản lý HĐLĐ điện tử dùng chung do cơ quan nhà nước có thẩm quyền quản lý, bảo đảm kết nối chặt chẽ với Cơ sở dữ liệu quốc gia về dân cư (Đề án 06)²¹⁴ và cơ sở dữ liệu về BHXH và các hệ thống thông tin khác theo yêu cầu quản lý nhà nước²¹⁵. Việc thiết lập cơ chế liên thông dữ liệu này sẽ góp phần hình thành hệ thống thông tin quản lý lao động thống nhất, tạo điều kiện thuận lợi cho việc theo dõi và giám sát quá trình giao kết, thực hiện và chấm dứt HĐLĐ. Theo đó, khi một HĐLĐ bị đơn phương chấm dứt, mọi thông tin về thời điểm chấm dứt, căn cứ pháp lý của việc chấm dứt và việc thực hiện các quyền lợi, nghĩa vụ liên quan của các bên trong QHLD cần được cập nhật, đồng bộ hóa ngay trên nền tảng này.

Giải pháp này sẽ mang lại tác động kép, một mặt giúp cơ quan quản lý nhà nước dễ dàng tra cứu, truy xuất thông tin, kịp thời phân tích, đánh giá tình hình biến động lao động và phát hiện dấu hiệu vi phạm điều kiện đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Mặt khác, thông qua việc chia sẻ dữ liệu liên thông, việc thực hiện các nghĩa vụ hành chính sau khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ như chốt sổ BHXH, giải quyết chế độ trợ cấp thôi việc, trợ cấp thất nghiệp cho NLĐ sẽ được tự động hóa và minh bạch, ngăn chặn triệt để tình trạng NSDLĐ gây khó dễ, trì hoãn hoặc trốn tránh nghĩa vụ đối với NLĐ; tình trạng NLĐ không bàn giao công việc, tài sản cho NSDLĐ.

Như vậy, việc đẩy mạnh ứng dụng nền tảng số và xây dựng cơ chế liên thông dữ liệu trong quản lý QHLD, trong đó có quan hệ đơn phương chấm dứt HĐLĐ không chỉ góp phần nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước mà còn tạo nền tảng quan trọng để bảo đảm việc thực hiện hiệu quả pháp luật lao động nói chung, pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ nói riêng một cách minh bạch, hiệu quả và phù hợp với xu hướng phát triển của thị trường lao động trong bối cảnh chuyển đổi số hiện nay.

²¹⁴ Chỉ thị số 07/CT-TTg ngày 14/3/2025 của Thủ tướng Chính phủ về đẩy mạnh triển khai Đề án phát triển ứng dụng dữ liệu về dân cư, định danh và xác thực điện tử phục vụ chuyển đổi số quốc gia giai đoạn 2022 - 2025, tầm nhìn đến năm 2030 tại các bộ, ngành, địa phương năm 2025 và những năm tiếp theo, trong đó tập trung vào giải pháp trọng tâm: “Xây dựng Đề án chuyển đổi số của bộ, ngành có tính chất tương tự như Đề án 06 và bảo đảm kết nối với Đề án 06 với 11 tiện ích, mục tiêu Bộ Công an đã xây dựng, tập trung nguồn lực, chỉ đạo thực hiện dứt điểm và triển khai trong thời gian từ nay đến hết năm 2025; đưa các tiện ích vào sử dụng thường xuyên phục vụ chuyển đổi số; huy động các nguồn lực xã hội, nguồn lực hợp pháp khác bảo đảm kinh phí triển khai thực hiện”.

²¹⁵ Dự thảo 1 Tờ trình Dự thảo Nghị định quy định về giao kết, thực hiện HĐLĐ điện tử đăng tải tại địa chỉ <https://chinhphu.vn/du-thao-vbqpp/du-thao-nghi-dinh-quy-dinh-ve-giao-ket-thuc-hien-hop-dong-lao-dong-dien-tu-7682>, ngày 31/10/2025.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

1. Hoàn thiện pháp luật lao động về đơn phương chấm dứt HĐLĐ trước hết cần khắc phục những điểm bất hợp lý, định tính của pháp luật hiện hành, thiết lập cơ chế bảo đảm sự cân bằng lợi ích giữa quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ và quyền quản trị lao động hợp pháp của NSDLĐ. Đồng thời, quá trình hoàn thiện cần phải bảo đảm tính minh bạch, đồng bộ, thích ứng với QHLD không ngừng đổi mới trong nền kinh tế số, phù hợp với tiêu chuẩn lao động quốc tế trong các công ước, khuyến nghị của ILO, các cam kết về lao động trong các EVFTA và gắn liền với tiến trình chuyển đổi số quốc gia.

2. Kiến nghị hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ tập trung đề xuất sửa đổi, bổ sung các quy định theo hướng lượng hóa và làm rõ các dấu hiệu nhận diện các căn cứ; thủ tục; quyền lợi và nghĩa vụ pháp lý khi các bên NLĐ, NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật hoặc đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Đó là, cần minh bạch các căn cứ đơn phương chấm dứt như: làm rõ các thuật ngữ “thường xuyên không hoàn thành công việc”, “NLĐ bị ốm đau, tai nạn đã điều trị liên tục... mà khả năng lao động chưa hồi phục”, “cung cấp thông tin không trung thực”, “ngược đãi, hành vi nhục mạ... làm ảnh hưởng đến danh dự, nhân phẩm”;... mở rộng các hình thức báo trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ; bổ sung hướng dẫn về mức tiền lương làm căn cứ bồi thường khi các bên đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật,...

3. Việc nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ cần được thực hiện đồng bộ một số giải pháp: đổi mới công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật kết hợp nền tảng số cho NLĐ và NSDLĐ; tăng cường sự phối hợp giữa cơ quan lao động, cơ quan BHXH, tổ chức đại diện các bên; xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá và cơ sở dữ liệu liên thông; tăng cường hợp tác quốc tế. Đặc biệt, cần đẩy mạnh ứng dụng nền tảng số và liên thông cơ sở dữ liệu quốc gia để tự động hóa quản lý và phòng ngừa các hành vi lạm quyền, trục lợi khi các bên đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

KẾT LUẬN

Luận án “*Thực trạng và giải pháp hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*” đã làm sáng tỏ các vấn đề lý luận, đánh giá thực trạng quy định pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật tại Việt Nam, từ đó đề xuất kiến nghị sửa đổi, bổ sung quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ và các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong thực tế tại các đơn vị sử dụng lao động chủ yếu là các doanh nghiệp. Qua đó, luận án rút ra những kết luận sau đây:

1. HĐLĐ là cơ sở pháp lý cơ bản làm phát sinh QHLD giữa NLĐ và NSDLĐ. Đơn phương chấm dứt HĐLĐ là hành vi pháp lý mà một bên (NLĐ hoặc NSDLĐ) tự quyết định kết thúc việc thực hiện HĐLĐ trước thời hạn đã thỏa thuận mà không cần sự đồng ý của bên còn lại. Dựa trên các tiêu chí khác nhau, mà hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ được phân thành nhiều loại khác nhau. Việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ tạo ra tác động đa chiều: đối với NLĐ, nó giúp bảo đảm tự do việc làm, nâng cao vị thế thương lượng nhưng đi kèm rủi ro gián đoạn thu nhập và tổn thương tâm lý; đối với NSDLĐ, đây là công cụ quản trị nhân sự linh hoạt nhưng có thể phát sinh rủi ro pháp lý và chi phí bồi thường nếu không tuân thủ quy định của pháp luật; đối với Nhà nước, đây là công cụ điều tiết và ổn định thị trường lao động.

2. Pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ là hệ thống các quy phạm pháp luật do cơ quan nhà nước ban hành, quy định về các căn cứ; thủ tục cần tuân thủ khi một bên đơn phương chấm dứt HĐLĐ; các quyền lợi và nghĩa vụ phát sinh khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ và vấn đề khác. Mục đích nhằm bảo vệ quyền và lợi ích của hai bên khi tham gia QHLD. Nội dung của pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ bao gồm: đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ và đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ. Trong mỗi nội dung có các căn cứ cho phép các bên thực hiện đơn phương chấm dứt HĐLĐ; thủ tục đơn phương chấm dứt HĐLĐ và quyền lợi, nghĩa vụ mỗi bên khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng hoặc đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

3. Pháp luật Việt Nam hiện hành về đơn phương chấm dứt HĐLĐ quy định tương đối toàn diện, có hệ thống, phù hợp với khung lý luận và tiệm cận với xu hướng chung của các quốc gia cũng như tiêu chuẩn lao động của ILO. Về ưu điểm, pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ đã có sự chuyển dịch lớn từ tư duy “kiểm soát lý do” sang bảo vệ “tự do nghề nghiệp” bằng việc cho phép NLĐ đơn phương chấm dứt

HĐLĐ không cần lý do chỉ cần báo trước; miễn báo trước cho NSDLĐ trong các trường hợp bị xâm phạm quyền lợi, quyền nhân thân; bổ sung thêm căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ và lượng hóa một số căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ giúp NSDLĐ linh hoạt trong quyền quản lý và sử dụng lao động hiệu quả;... Tuy nhiên, pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ vẫn còn một số bất cập, như: một số thuật ngữ trong căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ chưa rõ ràng tạo nên nhiều cách hiểu khác nhau, một số quy định chưa phù hợp với thực tiễn tại các doanh nghiệp, một số quy định chưa cụ thể tạo nên nhiều cách hiểu và áp dụng khác nhau trong thực tiễn,...

4. Thực tiễn thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ tại Việt Nam trong thời gian qua, nhìn chung đã đạt được nhiều kết quả khả quan. Hầu hết NLĐ, NSDLĐ trong các doanh nghiệp đều tuân thủ quy định về căn cứ, thủ tục, quyền lợi và nghĩa vụ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Điều đó đã góp phần bảo đảm quyền lợi các bên khi chấm dứt QHLĐ và giúp NLĐ tìm kiếm việc làm mới đồng thời giúp NSDLĐ tối ưu hóa nguồn nhân lực và thúc đẩy sự dịch chuyển lao động hiệu quả trên thị trường. Song, thực tiễn thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ vẫn còn một số tồn tại, vướng mắc, như: tình trạng NLĐ nghỉ ngang vi phạm thời hạn báo trước diễn ra phổ biến; NSDLĐ lợi dụng những nội dung quy định mang tính định tính, thiếu minh bạch để làm căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ; chậm trễ hoặc không thực hiện các nghĩa vụ chốt sổ BHXH, thanh toán trợ cấp thôi việc, các khoản tiền lương, tiền chưa nghỉ hằng năm,... cho NLĐ sau khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Nguyên nhân của tình trạng này trước hết xuất phát từ việc công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật còn mang tính hình thức, chưa tiếp cận hiệu quả đến từng nhóm đối tượng; hoạt động thanh tra, kiểm tra còn thiếu tính chủ động, chủ yếu được thực hiện khi có tranh chấp lao động phát sinh. Bên cạnh đó, việc thiếu hệ thống dữ liệu liên thông giữa các cơ quan quản lý và tiến độ ứng dụng công nghệ số trong quản lý nhà nước còn chậm, làm hạn chế khả năng giám sát và phát hiện vi phạm trong thực tiễn.

5. Khắc phục những bất cập trong quy định của pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật này trong thời gian tới, cần bảo đảm các yêu cầu. Cụ thể, việc hoàn thiện pháp luật lao động về đơn phương chấm dứt HĐLĐ trước hết cần khắc phục những điểm bất hợp lý, định tính của pháp luật hiện hành, thiết lập cơ chế bảo đảm sự cân bằng lợi ích giữa quyền đơn phương chấm

dứt HĐLĐ của NLĐ và quyền quản trị lao động hợp pháp của NSDLĐ; bảo đảm tính minh bạch, đồng bộ, thích ứng với QHLD không ngừng đổi mới trong nền kinh tế số, phù hợp với tiêu chuẩn lao động quốc tế trong các công ước, khuyến nghị của ILO, các cam kết về lao động trong các EVFTA và gắn liền với tiến trình chuyển đổi số quốc gia. Việc nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ cần bảo đảm các yêu cầu là khắc phục những hạn chế, vướng mắc trong thực tiễn thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ thời gian qua; bảo đảm phù hợp với nhu cầu của NLĐ, NSDLĐ tại các doanh nghiệp; bảo đảm tính khả thi và phù hợp với bối cảnh chuyển đổi số tại các doanh nghiệp;...

6. Hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ là cần sửa đổi, bổ sung các quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với NLĐ và các quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ. Cụ thể, đối với các quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ, pháp luật cần bổ sung căn cứ đơn phương trong trường hợp NLĐ làm các ngành, nghề, công việc đặc thù; làm rõ hơn các thuật ngữ “ngược đãi, hành vi nhục mạ... làm ảnh hưởng đến danh dự, nhân phẩm” của NLĐ; cơ chế chứng minh các trường hợp miễn trừ thủ tục báo trước;... Đối với các quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ, pháp luật cần bổ sung quy định về các thuật ngữ “thường xuyên không hoàn thành công việc”, “NLĐ bị ốm đau, tai nạn đã điều trị liên tục... mà khả năng lao động chưa hồi phục”, “cung cấp thông tin không trung thực”; bổ sung các hình thức báo trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ; bổ sung hướng dẫn về mức tiền lương làm căn cứ bồi thường khi các bên đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật;...

7. Cùng với việc hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ, cần song song nâng cao công tác tổ chức thực hiện pháp luật để các quy định này thực sự đi vào đời sống và đạt được mục đích đặt ra, trong thời gian tới, cần đổi mới công tác tuyên truyền phổ biến pháp luật lao động nói chung, pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ nói riêng kết hợp giữa phương thức truyền thống và công nghệ số; Chuyển đổi phương thức thanh tra sang quản trị rủi ro, tập trung vào nhóm ngành dễ vi phạm; Tăng cường hợp tác quốc tế. Đặc biệt, cần đẩy mạnh ứng dụng nền tảng số, xây dựng hệ thống quản lý HĐLĐ điện tử quốc gia liên thông trực tiếp với Cơ sở dữ liệu dân cư nhằm tự động hóa các thủ tục quản lý lao động.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1. Phùng Văn Trường (2024), “Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động từ góc độ pháp lý và một số lưu ý để hạn chế các tranh chấp liên quan”, *Tạp chí Đại học Quốc gia Hà Nội*, 40 (3), tr.73-81.
2. Phùng Văn Trường (2024), “Nghiên cứu so sánh giữa pháp luật Việt Nam và pháp luật Trung Quốc về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động”, *Tạp chí Khoa học Kiểm sát*, Số 10, tr. 53-57.
3. Phùng Văn Trường (2025), “Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động do người lao động không hoàn thành công việc trong bối cảnh chuyển đổi số: Thực tiễn áp dụng và định hướng hoàn thiện pháp luật”, *Tạp chí Khoa học Kiểm sát*, Số 07, tr. 47-55.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

A. Các văn kiện của Đảng và văn bản pháp luật

1. Bộ luật Dân sự năm 2015.
2. Bộ luật Lao động năm 2012.
3. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2019), Dự thảo Bộ luật Lao động sửa đổi (Dự thảo trình Chính phủ ngày 28/4/2019).
4. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2020), Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12 tháng 11 năm 2020, quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về nội dung của hợp đồng lao động, Hội đồng thương lượng tập thể và nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản, nuôi con.
5. Chính phủ (2025), Nghị định số 337/2025/NĐ-CP ngày 24/12/2025 quy định về hợp đồng lao động điện tử.
6. Chính phủ (2022), Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.
7. Chính phủ (2020), Nghị định số 152/2020/NĐ-CP ngày 30/12/2020 quy định về NLĐ nước ngoài làm việc tại Việt Nam và tuyển dụng, quản lý NLĐ Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam.
8. Chính phủ (2020), Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.
9. Chính phủ (2020), Nghị định số 135/2020/NĐ-CP ngày 18/11/2020 quy định về tuổi nghỉ hưu.
10. Chính phủ (2018), Nghị định số 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018, sửa đổi Nghị định 05/2015/NĐ-CP hướng dẫn Bộ luật lao động.
11. Chính phủ (2018), Nghị định số 149/2018/NĐ-CP ngày 07/11/2018 hướng dẫn khoản 3 Điều 63 Bộ luật lao động về thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.
12. 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.
13. 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.

14. Chính phủ (2013), Nghị định số 46/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tranh chấp lao động.

15. Chính phủ (2003), Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 09/5/2003 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về hợp đồng lao động.

16. Công ước số 29 của Tổ chức Lao động Quốc tế về lao động cưỡng bức.

17. Công ước số 87 của Tổ chức Lao động Quốc tế về Tự do hiệp hội và Bảo vệ quyền tổ chức.

18. Công ước số 98 của Tổ chức Lao động Quốc tế về Quyền tổ chức và thương lượng tập thể.

19. Công ước số 105 của Tổ chức Lao động Quốc tế về xóa bỏ lao động cưỡng bức.

20. Công ước số 111 năm 1958 của Tổ chức Lao động quốc tế về phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp.

21. Công ước số 158 của Tổ chức Lao động Quốc tế về Chấm dứt việc làm Công ước số 183 của Tổ chức Lao động Quốc tế về sửa đổi Công ước Bảo vệ thai sản (đã sửa đổi).

22. Công ước số 190 của Tổ chức Lao động Quốc tế về chấm dứt bạo lực và quấy rối.

23. Hiến pháp năm 2013.

24. Hiệp định Thương mại tự do giữa Việt Nam và Liên minh châu Âu (EVFTA).

25. Luật Công đoàn năm 2024.

26. Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024.

27. Luật Sở hữu trí tuệ năm 2005.

28. Luật Chuyển đổi số năm 2025.

29. Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân năm 2025.

30. Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia.

31. Nghị quyết số 52-NQ/TW ngày 27/9/2019 của Bộ Chính trị về một số chủ trương, chính sách chủ động tham gia cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

32. Nghị quyết số 66-NQ/TW ngày 30/4/2025 của Bộ Chính trị về đổi mới công

tác xây dựng và thi hành pháp luật đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới.

33. Nghị quyết số 68-NQ/TW ngày 04/5/2025 của Bộ chính trị về phát triển kinh tế tư nhân.

B. Các tài liệu tham khảo khác

Tiếng Việt

34. Đỗ Hà Anh (2022), Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo pháp luật Việt Nam và pháp luật Hoa Kỳ nhìn từ góc độ so sánh, *Luận văn Thạc sĩ Luật học*, Trường Đại học Luật Hà Nội.

35. Nguyễn Thanh Bình (2023), Về thực hiện và chấm dứt hợp đồng lao động do hoàn cảnh thay đổi, *Tạp chí Luật sư Việt Nam*, số 3/2023.

36. PGS.TS. Nguyễn Hữu Chí, TS. Nguyễn Văn Bình (Đồng Chủ biên) (2021), *Bình luận khoa học Bộ luật Lao động năm 2019*, Nxb Tư pháp.

37. Đinh Thị Chiến (2019), Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của NSDLĐ, *Tạp chí khoa học pháp lý*, số 09 (130).

38. Lê Văn Đức (2019), Một số ý kiến về trách nhiệm bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành, *Tạp chí Công thương*, số 5.

39. Vũ Thị Thu Hiền (2010), “Quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ từ quy định của pháp luật đến thực tiễn áp dụng”, *Tạp chí Nghề Luật*, số 5.

40. Võ Hồng Khánh (2023), Pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và thực tiễn thực hiện tại các doanh nghiệp vận tải biển trên địa bàn thành phố Hải Phòng, *Luận văn Thạc sĩ Luật học*, Trường Đại học Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội.

41. PGS.TS. Trần Thị Thúy Lâm, TS. Đỗ Thị Dung (Đồng chủ biên) (2024), *Hợp đồng trong lĩnh vực lao động (Sách chuyên khảo)*, Nxb Công an nhân dân.

42. Nguyễn Duy Lâm (2001), *Sổ tay pháp lý thông dụng*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.

43. Khúc Thị Phương Nhung (2021), Chấm dứt hợp đồng lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019 và một số vấn đề đặt ra, *Tạp chí Khoa học Kiểm sát*, số 02.

44. Nguyễn Tri Phương (2022), Pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của NLĐ, qua thực tiễn tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Gia Lai,

Luận văn Thạc sĩ Luật học, Đại học Huế, Trường Đại học Luật.

45. Phạm Thị Thu Phương (2019), Giải quyết tranh chấp về đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo pháp luật Việt Nam từ thực tiễn xét xử của Tòa án nhân dân tại thành phố Hồ Chí Minh, *Luận án tiến sĩ Luật học*, Học viện Khoa học Xã hội, Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam.

46. Nguyễn Năng Quang (2024), Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân qua thực tiễn xét xử tại Tòa án nhân dân ở Thành phố Hồ Chí Minh, *Luận án tiến sĩ Luật học*, Trường Đại học Luật Hà Nội.

47. Lê Khắc Thành và Nguyễn Thị Quỳnh Anh (2025), Pháp luật về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc và một số kiến nghị, *Tạp chí Dân chủ và Pháp luật*, Kỳ 2 (245).

48. Nguyễn Xuân Thu (2020), Những điểm mới của Bộ luật lao động năm 2019 về thực hiện và chấm dứt hợp đồng lao động, *Tạp chí Nghề Luật*, số 03.

49. Lê Kiều Trinh (2022), Khi NLĐ bỏ việc 5 ngày liên tục, *Tạp chí điện tử Kinh tế Sài Gòn Online*, truy cập ngày 13/10/2024.

50. Đoàn Xuân Trường (2022), Pháp luật về an ninh việc làm tại Việt Nam - Lý luận và thực tiễn, *Luận án tiến sĩ Luật học*, Trường Đại học Luật Hà Nội.

51. Phùng Văn Trường (2025), “Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động do người lao động không hoàn thành công việc trong bối cảnh chuyển đổi số: Thực tiễn áp dụng và định hướng hoàn thiện pháp luật”, *Tạp chí Khoa học Kiểm sát*, số 07.

52. Phùng Văn Trường, Trần Thị Thúy Lâm, Nguyễn Diệu Quỳnh, Bùi Minh Phúc (2024), “Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động từ góc độ pháp lý và một số lưu ý để hạn chế các tranh chấp liên quan”, *Tạp chí Đại học Quốc gia Hà Nội*, 40(3).

53. Phùng Văn Trường (2024), “Nghiên cứu so sánh giữa pháp luật Việt Nam và pháp luật Trung Quốc về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động”, *Tạp chí Khoa học Kiểm sát*, số 10.

54. Trường Đại học Luật Hà Nội (1990), *Từ điển giải thích thuật ngữ luật học*, Nxb Công an nhân dân.

55. Tòa án nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh, *Quyết định giám đốc thẩm số 05/2023/LĐ-GĐT ngày 14/9/2023 của về vụ án tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*.

56. Tòa án nhân dân quận Hai Bà Trưng, Hà Nội, *Bản án số 02/2019/LĐ-ST ngày 31/5/2019 về việc tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và bồi thường thiệt hại.*

57. Tòa án nhân dân tỉnh Phú Yên, *Bản án số 03/2021/TLPT-DS ngày 07/7/2021 về yêu cầu hoàn trả chi phí đào tạo nghề, tiền thưởng và bồi thường thiệt hại do vi phạm cam kết.*

58. Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, *Bản án số 18/2025/LĐ-PT ngày 07/03/2025 về tranh chấp về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ.*

59. Tòa án nhân dân quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh, *Bản án số 35/2022/LĐ-ST ngày 28/10/2022 về tranh chấp về đơn phương chấm dứt HĐLĐ.*

60. Tòa án nhân dân tỉnh Thừa Thiên Huế, *Bản án số 01/2022/LĐ-ST ngày 19/4/2022 về tranh chấp đơn phương chấm dứt HĐLĐ.*

61. Tòa án nhân dân quận Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh, *Bản án số 1240/2022/LĐ-ST ngày 8/7/2022 v/v tranh chấp đơn phương chấm dứt HĐLĐ.*

62. Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương, *Bản án số 18/2022/LĐ-PT ngày 02/12/2022 về tranh chấp đơn phương chấm dứt HĐLĐ.*

63. Tòa án nhân dân thành phố Móng Cái, tỉnh Quảng Ninh, *Bản án số 022022/LĐ-ST ngày 16/9/2022 về bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ, đòi tiền lương, tiền bồi thường và đóng BHXH, BHYT, BHTN khi chấm dứt HĐLĐ.*

64. Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương, *Bản án số 21/2022/LĐ-PT ngày 21/12/2022 về tranh chấp đơn phương chấm dứt HĐLĐ.*

65. Tòa án nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh, *Bản án số 03/2022/LĐ-PT ngày 23/8/2022 về tranh chấp về đơn phương chấm dứt HĐLĐ.*

66. Tòa án nhân dân thành phố Dĩ An, tỉnh Bình Dương, *Bản án số 04/2023/LĐ-ST ngày 24/4/2023 về tranh chấp đơn phương chấm dứt HĐLĐ.*

67. Tòa án nhân dân quận Tân Bình, Thành phố Hồ Chí Minh, *Bản án số 31/2023/LĐ-ST ngày 31/7/2023 về đơn phương chấm dứt HĐLĐ.*

68. Tòa án nhân dân quận 3, Thành phố Hồ Chí Minh, *Bản án số 02/2024/LĐ-ST ngày 23/02/2024 về tranh chấp đơn phương chấm dứt HĐLĐ.*

69. Tòa án nhân dân tỉnh Thừa Thiên Huế, *Bản án số 01/2021/LĐ-PT ngày*

20/9/2021 về tranh chấp đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

70. Tòa án nhân dân huyện Đức Hòa, tỉnh Long An, *Bản án số 02/2022/LĐ-ST ngày 22/8/2022 về tranh chấp về đơn phương chấm dứt HĐLĐ.*

71. Tòa án nhân dân thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh, *Bản án số 475/2022/LĐ-ST ngày 23/02/2022 về tranh chấp đơn phương chấm dứt HĐLĐ.*

72. Tòa án nhân dân quận Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh, *Bản án số 1240/2022/LĐ-ST ngày 8/7/2022 về tranh chấp đơn phương chấm dứt HĐLĐ.*

73. Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai, *Bản án số 11/2022/LĐ-PT ngày 08/12/2022 về tranh chấp đơn phương chấm dứt HĐLĐ.*

74. Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương, *Bản án số 17/2022/LĐ-PT ngày 29/11/2022 về tranh chấp đơn phương chấm dứt HĐLĐ.*

75. Tòa án nhân dân thành phố Buôn Ma Thuột, tỉnh Đắk Lắk, *Bản án số 01/2022/LĐ-ST ngày 08/9/2022 về tranh chấp về trợ cấp khi chấm dứt HĐLĐ.*

76. Tòa án nhân dân quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh, *Bản án số 61/2021/LĐ-ST ngày 24/12/2021 về tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ.*

77. Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, *Bản án số 205/2021/LĐ-PT ngày 08/3/2021 về tranh chấp về đơn phương chấm dứt HĐLĐ.*

78. Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, *Bản án số 206/2021/LĐ-PT ngày 08/3/2021 về tranh chấp về đơn phương chấm dứt HĐLĐ.*

79. Tòa án nhân dân tỉnh Tây Ninh, *Bản án số 02/2023/LĐ-PT ngày 27/11/2023 về tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ.*

80. Tòa án nhân dân quận 8, Thành phố Hồ Chí Minh, *Bản án số 02/2023/LĐST ngày 19/6/2023 V/v tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ.*

81. Tòa án nhân dân tỉnh Kon Tum, *Bản án số 01/2023/LĐ-PT ngày 30/8/2023 về tranh chấp đơn phương chấm dứt HĐLĐ.*

82. Tòa án nhân dân quận Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh, *Bản án số 754/2023/LĐ-ST ngày 04/5/2023 về tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ.*

83. Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương, *Bản án số 20/2022/LĐ-PT ngày 05/12/2022 về tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ.*

84. Trung tâm từ điển học, Viện Ngôn ngữ học (2003), *Từ điển Việt Nam*, Nxb Đà Nẵng.

Tiếng nước ngoài

85. Ahmed Eldakak (2023), “*The Power of the Employer to Terminate Employment Contracts: A Comparative Study between the UAE and Egypt*”, Arab Law Quarterly, 1(aop).

86. Aybike Nur Yonet Gundogdu, M. Melih (2020), “*Evaluation of the Termination of Employment Contracts due to Health Issues in Light of the 2018 Court of Cassation Decision*”, GSI Articletter.

87. Baker & McKenzie (2009), *Worldwide guide to termination, employment discrimination, and workplace harassment laws*. Baker & McKenzie.

88. Bernard Bossu, Francois Dumont, Pierre-Yves Verkindt (2011), *Droit du travail*, Montchrestien.

89. Bintang Wijaya và Joko Setiyono (2020), “*Juridical Review of Unilateral Termination of Employment by PT Indosat TBK during the Covid-19 Pandemic*”.

90. David, Cabrelli., Rebecca, Zahn (2013), “*The Elective and Automatic Theories of Termination in the Common Law of the Contract of Employment: Conundrum Resolved?*”, Modern Law Review, 76(6).

91. Dhea Dillah Probokusumo (2022), “*One-Sided Termination of Employment (Case Study on Industrial Relationship Decisions Number 170/Pdt. Sus-Phi/2020/Pn. Jkt. Pst)*”, 3rd Tarumanagara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities (TICASH 2021), Atlantis Press.

92. Dockes, Emmanuel (2016), *Concept of employment contract*. Law Journal of Social and Labor Relations, 2(2).

93. Güzel, A. (2022), “*Termination of an Employment Contract by Action and Problems in Practice*”, Çalışma ve Toplum, 5(75).

94. Hanoch, Dagan., Michael, A., Heller (2023), “*Can contract emancipate? Contract theory and the law of work*”, Theoretical Inquiries in Law, 24(1).

95. Harmen, H., Syahreza, DS, Hutagalung, GRS, Sahfitri, S., Wulandari, A., Siregar, AMZ, & Limbong, NGC (2024), *Phân tích tác động của việc chấm dứt việc*

làm đối với tài chính của nhân viên, Tạp chí quốc tế về giáo dục, nghiên cứu xã hội và quản lý (IJESSM).

96. Hough, B., & Spowart-Taylor, A. (2003), *“Theories of termination of the contract of employment”*, Journal of Contract Law.

97. Hude, Zarja (2022), *Unilateral Termination of Employment of Pensionable Workers Held Unconstitutional: Between Equal Treatment, the Principle of Legality and Pure Formalism*. Zbornik Znanstvenih Razprav.

98. Isnaini Syahiruddin, M. Citra Ramadhan (2023), *“Legal Protection against Unilateral Termination of Employment by Companies in Indonesia”*, International Journal of Research and Review, 10(5).

99. Ismail, O. A. (2019), *The effect of traditional and modern policies on termination of employment contract*. Lex ET Scientia International Journal, 26(2).

100. Justinas Usonis, Tomas Bagdanskis (2010), *“Termination of an employment contract upon unilateral notice of an employee in Lithuania”*, Jurisprudencija, (1).

101. L&E Global (2020), *“Termination of Employment Contracts in USA”* [Online]. [Cited 2021 Apr 2]. Available from: <https://knowledge.leglobal.org/termination-of-employment-contracts-in-usa/>.

102. McMullen, John (1982), *“Synthesis of the Mode of Termination of Contracts of Employment”*, Cambridge Law Journal, 41(1).

103. Marián Mészáros, Karina Divékyová (2019), *“Immediate termination of employment relationship by the employer”*, Central European Journal of Labour Law, 2(2).

104. Papa, A., & Maitoza, R. (2013), *The role of loss in the experience of grief: The case of job loss*, Journal of Loss and Trauma, 18(2).

105. Robert, Knecht (2016), *“Framing labor contracts: Contract versus network theories”*, 37(3).

106. Slobodanka Kovacevic-Peric (2019), *“Employee Warning Notice Prior to Employment Termination in the Legislation of the Republic of Serbia - Purpose, Scope and Legal Consequences”*, Balkan Social Science Review.

107. Tamara, Cohen (2021), *“The legality of the automatic termination of*

contracts of employment: Notes”, 32(3).

108. Trinh Thi Hang (2021), “*Some issues on the employee’s right to unilaterally terminate the employment contract under the 2019 Labor Code*”, VNUHCM Journal of Economics, Business and Law, 5(3).

109. Vinzenz, Verena (2023), “*Freedom of expression and the termination of employment contracts*”, Austrian Law Journal, 2023(1).

110. Yun Zhang (2020), “*Liquidated Damages and Compensation in Labor Contract Law and the Improvement of Its System*”, Proceedings of the 2020 International Conference on Economic Management and Social Science (ICEMSS 2020), Nanjing, China.

C. Website

111. <http://chinhphu.vn>

112. <https://baochinhphu.vn/>

113. <https://khoahockiemsat.hpu.vn/>

114. [http:// https://heinonline.org](http://https://heinonline.org)

115. <http://www.toaan.gov.vn/portal/page/portal/tandtc/545500/cbba>

116. <http://www.nclp.gov.vn>

117. <https://www.molisa.gov.vn/>

118. <http://www.thongtinphapluatdansu.wordpress.com>

119. www.na.gov.vn

120. <http://www.vietlaw.gov.vn>

121. <http://www.vietnamlawjournal.com.vn>

122. <https://tapchicongsan.org.vn/>

123. <https://tapchitoaan.vn/>

124. <http://congbobanan.toaan.gov.vn/0tat1cvn/ban-an-quyet-dinh>.

125. <https://www.ilo.org>.

126. <https://nld.com.vn>.

127. <https://phapluatxahoi.kinhthedothe.vn>.

128. <https://laodong.vn/>

129. <https://thuvienphapluat.vn>.

130. <https://xaydungchinhsach.chinhphu.vn>.
131. <https://vcci.com.vn>.
132. <https://vnexpress.net/>.
133. <https://vovgiaothong.vn>.
134. <https://vtv.vn>.
135. <https://vcci.com.vn>
136. : <https://knowledge.leglobal.org>.
137. <https://vi.wikipedia.org/>
138. <http://www.lawinfochina.com>

MỞ ĐẦU

1. Lý do lựa chọn đề tài

Hợp đồng lao động (HĐLĐ) là cơ sở pháp lý xác lập quan hệ lao động (QHLĐ). Việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ từ ý chí của một bên nếu thực hiện hợp pháp sẽ thúc đẩy dịch chuyển lao động linh hoạt, ngược lại nếu trái pháp luật sẽ gia tăng tranh chấp, gây bất ổn cho hoạt động sản xuất và trật tự xã hội. Mặc dù Bộ luật Lao động (BLLĐ) năm 2019 đã có nhiều điểm mới tiến bộ nhằm mở rộng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ, tuy nhiên thực tiễn áp dụng đã bộc lộ nhiều điểm bất cập về căn cứ, thủ tục và cơ chế giải quyết quyền lợi, dẫn đến số lượng khiếu nại, tranh chấp tại Tòa án ngày càng gia tăng.

Trong bối cảnh thị trường lao động biến động dưới tác động của chuyển đổi số, trí tuệ nhân tạo (AI) và các hình thức lao động mới, cùng với yêu cầu từ Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm (2021-2030) của Đảng, việc hoàn thiện thể chế pháp luật lao động là cấp thiết. Do đó, tác giả chọn đề tài ***“Thực trạng và giải pháp hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”*** làm đề tài nghiên cứu cho luận án tiến sĩ luật học.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

Mục đích nghiên cứu là làm sáng tỏ lý luận, phân tích và đánh giá toàn diện thực trạng pháp luật Việt Nam về đơn phương chấm dứt HĐLĐ, từ đó đề xuất giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi. Nhiệm vụ nghiên cứu đặt ra bao gồm: (1) Phân tích lý luận về đơn

phương chấm dứt HĐLĐ; (2) Đánh giá thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện ở Việt Nam qua số liệu, vụ án cụ thể; (3) Chỉ rõ những bất cập; (4) Đề xuất kiến nghị hoàn thiện pháp luật.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu:

Đối tượng nghiên cứu là quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành (trọng tâm là BLLĐ 2019) và pháp luật quốc tế liên quan. Phạm vi: Tập trung vào căn cứ, thủ tục, quyền lợi và nghĩa vụ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ của cả NLĐ và NSDLĐ. Không nghiên cứu các trường hợp chấm dứt vì lý do kinh tế, thay đổi cơ cấu hay kỷ luật sa thải. Thời gian nghiên cứu từ khi BLLĐ 2019 có hiệu lực (2021) đến nay, có so sánh với pháp luật trước đó.

4. Phương pháp nghiên cứu: Luận án sử dụng tổng hợp các phương pháp: Lịch sử, phân tích (chủ đạo), so sánh, thống kê, chứng minh, tổng hợp, bình luận án và dự báo khoa học.

5. Những đóng góp của luận án

- *Thứ nhất*, luận án góp phần làm rõ hơn những vấn đề lý luận về đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong bối cảnh hội nhập và chuyển đổi số.

- *Thứ hai*, luận án phân tích, đánh giá hệ thống, toàn diện thực trạng pháp luật và thực tiễn áp dụng qua các số liệu, vụ việc tại Việt Nam, chỉ rõ ưu điểm và bất cập.

- *Thứ ba*, trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực tiễn, luận án đề xuất các kiến nghị sửa đổi, bổ sung quy định pháp luật và các giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện

mang tính đồng bộ, khả thi.

6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của luận án: Về khoa học, luận án làm mới hệ thống khái niệm, đặc điểm; cung cấp góc nhìn đa chiều về thực trạng áp dụng pháp luật. Về thực tiễn, kết quả nghiên cứu là tài liệu tham khảo giá trị cho NLĐ, NSDLĐ, cơ quan quản lý nhà nước, tòa án và hoạt động giảng dạy, nghiên cứu.

7. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục các chữ viết tắt, danh mục các công trình khoa học của tác giả đã công bố có liên quan đến đề tài luận án, danh mục tài liệu tham khảo, nội dung của luận án gồm:

- Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án.

- Chương 1. Những vấn đề lý luận về đơn phương chấm dứt HĐLĐ và pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Chương 2. Thực trạng pháp luật Việt Nam về đơn phương chấm dứt HĐLĐ và thực tiễn thực hiện.

Chương 3. Kiến nghị hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ ở Việt Nam.

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án

- *Về lý luận*, các công trình trong và ngoài nước tập trung làm rõ khái niệm, đặc điểm, tác động của hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Bên cạnh đó, các tác giả cũng đi sâu bàn luận về các học thuyết pháp lý nền tảng (như thuyết tự động, thuyết lựa chọn) để giải quyết các hệ quả pháp lý khi hợp đồng bị vi phạm.

- *Về thực trạng*, nhiều nghiên cứu phân tích các quy định pháp luật trong nước và quốc tế (Mỹ, Litva, UAE, Ai Cập, Indonesia...) về căn cứ, thủ tục báo trước/cảnh báo, và quyền lợi/nghĩa vụ của các bên. Các công trình đã chỉ ra những vướng mắc, bất bình đẳng trong thực tiễn áp dụng (như vi phạm thời gian báo trước, trách nhiệm bồi thường) và đánh giá thực tiễn ở các hoàn cảnh đặc thù như đại dịch Covid-19, rủi ro sức khỏe.

- *Về giải pháp*, các nghiên cứu tập trung đề xuất sửa đổi, bổ sung quy định để bảo đảm minh bạch và cân bằng quyền lợi giữa người lao động (NLĐ) và người sử dụng lao động (NSDLĐ). Các khuyến nghị bao gồm việc đánh giá lại tính khả thi của chế tài buộc doanh nghiệp nhận lại NLĐ, thay đổi cách tính bồi thường thiệt hại, tăng cường cơ chế hòa giải phi kiện tụng và quy định chặt chẽ hơn đối với doanh nghiệp vi phạm.

2. Nhận xét, đánh giá các công trình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án

- *Ưu điểm*: Các nghiên cứu đã cung cấp góc nhìn sâu sắc, toàn diện và có sự so sánh đa chiều giữa hệ thống pháp luật Việt Nam (luật thành văn) và các quốc gia khác (như thông luật ở Mỹ). Qua đó, làm sáng tỏ bản chất HĐLĐ và nhận diện được những hạn chế của pháp luật trong nước để làm tiền đề cho cải cách.

- *Hạn chế*: Hiện chưa có một định nghĩa toàn diện, thống nhất về khái niệm đơn phương chấm dứt HĐLĐ và chưa giải quyết triệt để bài toán cân bằng lợi ích giữa các bên. Nhiều đánh giá thực trạng pháp luật trong nước đã lạc hậu do đối tượng nghiên cứu là các bộ luật cũ (BLLĐ 1994, 2012). Đặc biệt, còn thiếu vắng các nghiên cứu đánh giá tác động của thị trường mới, sự gia tăng của lao động linh hoạt, phi truyền thống và nền kinh tế số.

3. Những vấn đề luận án tiếp tục nghiên cứu

Một là, luận án làm sâu sắc hơn lý luận về đơn phương chấm dứt HĐLĐ, bao gồm: khái niệm, đặc điểm biệt định, phân loại, ý nghĩa và các yếu tố tác động đến các bên và quan hệ lao động trong bối cảnh chuyển đổi số, hội nhập quốc tế.

Hai là, luận án làm mới và làm rõ lý luận pháp luật về vấn đề này, tập trung vào: khái niệm pháp luật, các nguyên tắc cơ bản, và nội dung pháp luật thông qua lăng

kính quy định quốc tế cũng như một số quốc gia.

Ba là, nghiên cứu một cách toàn diện và hệ thống thực trạng pháp luật Việt Nam (trọng tâm là BLLĐ năm 2019), phân tích rõ căn cứ, thủ tục, quyền và nghĩa vụ của người lao động và người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ (cả trường hợp đúng và trái pháp luật).

Bốn là, luận án đặc biệt chú trọng phân tích, đánh giá và bình luận thực tiễn thi hành pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ tại Việt Nam qua các bản án, vụ việc và số liệu thực tế cụ thể.

Năm là, luận án chỉ ra những ưu điểm, bất cập trong quy định hiện hành, cùng những kết quả đạt được, hạn chế còn tồn tại và nguyên nhân của những tồn tại đó trong thực tiễn áp dụng.

Sáu là, luận án đề xuất các giải pháp khả thi nhằm hoàn thiện quy định pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ tại Việt Nam, đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước trong thời kỳ mới.

4. Lý thuyết nghiên cứu; câu hỏi nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu

4.1. Lý thuyết nghiên cứu:

Luận án dựa trên các nền tảng lý thuyết cốt lõi gồm: Lý thuyết tự do ý chí, Lý thuyết cân bằng lợi ích, Lý thuyết quyền lao động (quyền con người), Lý thuyết bình đẳng

trước pháp luật, Lý thuyết trách nhiệm đối với cam kết, Lý thuyết sự đánh đổi, cùng các lý thuyết về an ninh lao động và công việc phi truyền thống.

4.2. Câu hỏi nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu

Câu hỏi 1: Vấn đề lý luận pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ bao gồm những nội dung nào và cần được làm rõ ra sao?

Giả thuyết 1: Đơn phương chấm dứt HĐLĐ là hành vi pháp lý đơn phương làm gián đoạn QHLD và dễ phát sinh tranh chấp. Pháp luật điều chỉnh vấn đề này dựa trên các nguyên tắc: cân bằng lợi ích, hạn chế sự tùy tiện, bảo vệ NLĐ và ổn định thị trường. Việc làm rõ khung lý luận này là cơ sở khoa học để nhận diện hạn chế hiện hành và định hướng hoàn thiện pháp luật trong bối cảnh hội nhập, kinh tế thị trường.

Câu hỏi 2: Quy định pháp luật Việt Nam hiện hành về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của các bên như thế nào? Những bất cập, hạn chế trong thực tiễn và nguyên nhân là gì?

Giả thuyết 2: Pháp luật hiện hành đã có khung pháp lý tương đối đầy đủ nhưng vẫn bộc lộ bất cập như: thiếu thống nhất, chưa cân bằng lợi ích, nhiều quy định mang tính định tính và chưa theo kịp kinh tế số. Thực tiễn áp dụng phát sinh nhiều tranh chấp, gia tăng khiếu nại do ba nguyên nhân: hạn chế của luật, nhận thức/ý thức tuân thủ của các bên chưa cao, và hiệu quả thanh tra, giải quyết tranh chấp còn thấp.

Câu hỏi 3: Yêu cầu đặt ra đối với việc hoàn thiện

pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ là gì? Cần sửa đổi, bổ sung quy định nào và giải pháp nào để nâng cao hiệu quả thực thi?

Giả thuyết 3: Việc hoàn thiện luật phải đáp ứng yêu cầu: cân bằng lợi ích, thích ứng với mô hình việc làm mới (kinh tế số) và tương thích chuẩn mực quốc tế; trọng tâm là làm rõ căn cứ, thời hạn, hình thức thông báo và trách nhiệm các bên. Đồng thời, cần thực hiện đồng bộ các giải pháp về hướng dẫn áp dụng luật, tăng cường thanh tra, nâng cao nhận thức các chủ thể và ứng dụng công nghệ số.

PHẦN KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

CHƯƠNG 1. NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ PHÁP LUẬT VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

1.1. Những vấn đề lý luận về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

- *Khái niệm:* Luận án cho rằng: “Đơn phương chấm dứt HĐLĐ là hành vi pháp lý mà một bên trong QHLD, NLĐ hoặc NSDLĐ, tự quyết định kết thúc việc thực hiện HĐLĐ trước thời hạn đã thỏa thuận mà không cần sự đồng ý của bên còn lại”.

- *Về đặc điểm:* Thứ nhất, hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ xuất phát từ ý chí của một bên trong QHLD. Thứ hai, hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ dẫn đến kết thúc hợp đồng trước thời hạn hoặc trước khi hoàn thành công việc đã thỏa thuận. Thứ ba, đơn phương chấm dứt HĐLĐ kéo theo nhiều hệ quả pháp lý khác nhau, tùy thuộc vào tính hợp pháp của hành vi này. Thứ tư, đơn phương chấm dứt HĐLĐ là một sự kiện pháp lý có nguy cơ cao phát sinh tranh chấp giữa các bên.

- *Phân loại:*

- Căn cứ vào chủ thể thực hiện hành vi, chia đơn phương chấm dứt HĐLĐ thành các loại: Đơn phương

chấm dứt HĐLĐ của NLĐ; Đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ.

- Căn cứ vào tính hợp pháp của hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, chia đơn phương chấm dứt HĐLĐ thành các loại: Đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật và đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

- Căn cứ vào nội dung chấm dứt HĐLĐ, chia đơn phương chấm dứt HĐLĐ thành các loại: Đơn phương chấm dứt HĐLĐ do bên còn lại vi phạm nghĩa vụ hợp đồng; Đơn phương chấm dứt HĐLĐ xuất phát từ nhu cầu hoặc lợi ích chính đáng của bên chấm dứt; Đơn phương chấm dứt HĐLĐ nhằm bảo vệ các lợi ích nhân thân; Đơn phương chấm dứt HĐLĐ do hoàn cảnh thực hiện HĐLĐ thay đổi.

- *Tác động của đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động: Thứ nhất, tác động đối với NLĐ. Thứ hai, tác động đối với NSDLĐ. Thứ ba, tác động đối với sự phát triển kinh tế xã hội và thị trường lao động.*

1.2. Những vấn đề lý luận pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

- *Khái niệm:* Luận án đưa ra khái niệm: “*Pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ là hệ thống các quy phạm pháp luật do cơ quan nhà nước ban hành, quy định về các căn*

cứ, thủ tục cần tuân thủ, quyền lợi và nghĩa vụ các bên trong QHLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ”.

- *Nguyên tắc: Một là, bảo vệ quyền lợi hợp pháp của các bên; Hai là, bảo đảm tính khách quan, chính đáng; Ba là, bảo vệ NLĐ, bên yếu thế của quan hệ lao động. Bốn là, bảo đảm sự ổn định của thị trường lao động.*

1.3. Nội dung pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động:

- *Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động:* Căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ; Thủ tục khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ; Quyền lợi và nghĩa vụ của NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

- *Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động:* Căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ; Thủ tục đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ; Quyền lợi và nghĩa vụ của NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN

2.1. Thực trạng pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động và thực tiễn thực hiện

2.1.1. Thực trạng quy định người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động phải báo trước cho người sử dụng lao động

Bộ luật Lao động (BLLĐ) năm 2019 chuyển từ “kiểm soát lý do” sang “thừa nhận tự do nghề nghiệp”, NLĐ được quyền nghỉ việc không cần lý do, chỉ cần tuân thủ thời hạn báo trước (45, 30, 03 ngày hoặc lên tới 120 ngày đối với ngành đặc thù). Thực tiễn: Xuất hiện tình trạng khó xác minh chứng cứ khi NLĐ báo trước bằng miệng hoặc qua nền tảng tin nhắn; tình trạng nghỉ việc ồ ạt (như sau kỳ nghỉ Tết) gây đứt gãy chuỗi sản xuất.

2.1.2. Thực trạng quy định người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không cần báo trước cho người sử dụng lao động

Pháp luật quy định 07 trường hợp NLĐ được chấm dứt hợp đồng ngay lập tức để tự bảo vệ (không bố trí đúng việc, nợ lương, bị ngược đãi, quấy rối tình dục, thai sản có rủi ro, đủ tuổi hưu, thông tin sai). Thực tiễn: Việc xác minh các hành vi “ngược đãi”, “nhục mạ”, “quấy rối” mang tính định tính, thường xảy ra kín đáo nên NLĐ rất

khó thu thập chứng cứ chứng minh để tự bảo vệ mình.

2.1.3. Thực trạng quy định quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

- Trường hợp đúng pháp luật: NLĐ có quyền được thanh toán lương, trợ cấp thôi việc, phép năm, chốt/trả sổ BHXH và yêu cầu xóa dữ liệu cá nhân; có nghĩa vụ bàn giao công việc/tài sản và giữ bí mật kinh doanh/công nghệ. Thực tiễn: NSDLĐ thường chây ỳ thanh toán trợ cấp, chốt sổ BHXH hoặc giam giữ hồ sơ, giấy tờ để gây sức ép với NLĐ.

- Trường hợp trái pháp luật: NLĐ không được hưởng trợ cấp thôi việc, phải bồi thường nửa tháng tiền lương, tiền lương những ngày không báo trước và hoàn trả chi phí đào tạo. Thực tiễn: Xảy ra nhiều tranh chấp phức tạp trong việc xác định mức bồi thường và hoàn trả chi phí đào tạo, do NSDLĐ thường đòi bồi thường gấp nhiều lần chi phí thực tế.

2.2. Thực trạng pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động và thực tiễn thực hiện

2.2.1. Thực trạng quy định căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động: Gồm nhóm lỗi từ NLĐ (thường xuyên không hoàn thành công việc, tự ý bỏ việc 5 ngày liên tục, cung cấp thông tin sai)

và nhóm lý do khách quan (ốm đau chưa bình phục, đủ tuổi hưu, thiên tai/dịch bệnh/thu hẹp sản xuất). Thực tiễn: Tiêu chí KPI đánh giá “không hoàn thành công việc” thường khắt khe, định tính; quy định “đã tìm mọi biện pháp khắc phục” mang tính mơ hồ, dẫn đến nhiều doanh nghiệp bị Tòa tuyên thua kiện do không có bằng chứng hợp lệ.

2.2.2. Thực trạng quy định thủ tục đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động

NSDLĐ bắt buộc phải báo trước bằng văn bản theo thời hạn luật định và phải thỏa thuận với tổ chức công đoàn nếu NLĐ là cán bộ công đoàn. Thực tiễn: Có sự lúng túng trong việc xác định tính hợp lệ của thủ tục báo trước thông qua các phương tiện điện tử; tồn tại sự mâu thuẫn về cấp công đoàn cần thỏa thuận giữa BLLĐ 2019 và Luật Công đoàn 2024.

2.2.3. Thực trạng quy định quyền lợi và nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

- Trường hợp đúng pháp luật: NSDLĐ được nhận lại tài sản, yêu cầu giữ bí mật công nghệ/kinh doanh; có nghĩa vụ thanh toán đầy đủ lương, trợ cấp thôi việc, chốt BHXH và xóa dữ liệu cá nhân của NLĐ.
- Trường hợp trái pháp luật: NSDLĐ buộc phải nhận NLĐ trở lại làm việc, bồi thường tiền lương/bảo hiểm những

ngày NLĐ không được làm việc và ít nhất 02 tháng tiền lương. Thực tiễn: Chế tài “buộc nhận lại làm việc” rất khó khả thi do quan hệ đã rạn nứt. Tranh chấp gay gắt tại Tòa án do chưa có quy định rõ ràng về “tiền lương” làm căn cứ tính bồi thường (sự chênh lệch lớn giữa lương cơ bản đóng BHXH và tổng thu nhập thực tế).

2.3. Đánh giá thực trạng pháp luật Việt Nam về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và thực tiễn thực hiện

2.3.1. Đánh giá thực trạng pháp luật Việt Nam về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

- *Ưu điểm:* (1) đã ghi nhận quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ mà không cần căn cứ, miễn là tuân thủ thời hạn báo trước cho NSDLĐ; (2) bảo đảm tính linh hoạt và khoa học trong quy định về thời hạn báo trước của mỗi bên NLĐ, NSDLĐ; (3) đã thiết lập cơ chế miễn trừ hoàn toàn nghĩa vụ báo trước cho NLĐ trong các trường hợp NSDLĐ có hành vi vi phạm nghiêm trọng danh dự, nhân phẩm, quyền lợi thiết thân của NLĐ, qua đó thể hiện rõ nguyên tắc bảo vệ NLĐ; (4) đã tăng cường bảo vệ nhóm lao động yếu thế, dễ bị tổn thương và quyền tự định đoạt nghề nghiệp của NLĐ; (5) đã thiết lập cơ chế bảo đảm quyền tiếp cận thông tin liên quan đến quá trình làm việc của NLĐ nhằm tăng cường tính minh bạch trong QHLD và tạo điều kiện thuận lợi cho NLĐ trong giai đoạn chuyển

đổi việc làm khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ; (6) quy định về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ dựa trên tiêu chí “thường xuyên không hoàn thành công việc” đã được luật hóa theo hướng minh bạch và hạn chế sự tùy tiện của NSDLĐ trong quản trị nhân sự; (7) Việc chuyển đổi hành vi “tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên” từ một căn cứ để xử lý kỷ luật sa thải sang một căn cứ cho phép NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ đã tháo gỡ nhiều rào cản, vướng mắc về quy trình pháp lý cho doanh nghiệp; (8) bổ sung chế định cho phép NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi phát hiện NLĐ có hành vi cung cấp thông tin không trung thực trong quá trình giao kết HĐLĐ góp phần bảo vệ quyền quản lý lao động hợp pháp và uy tín của doanh nghiệp một cách toàn diện hơn; (9) các căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ xuất phát từ những yếu tố khách quan và lý do bất khả kháng đã được pháp luật quy định rõ ràng và cụ thể hơn, tạo dựng một khuôn khổ pháp lý linh hoạt giúp doanh nghiệp chủ động ứng phó với những biến động lớn của môi trường kinh tế - xã hội; (10) đã quy định khá cụ thể các quyền lợi và nghĩa vụ của NLĐ và NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ hợp pháp và trái pháp luật; (11) bảo đảm tính thống nhất với các chế định khác trong pháp luật lao động (giao kết, thực hiện HĐLĐ, kỷ luật, giải quyết tranh chấp...) và đồng bộ với

hệ thống pháp luật liên quan (bảo hiểm, công đoàn, bình đẳng giới, bảo vệ dữ liệu cá nhân).

- *Bất cập:*

+ Về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ: (1) Việc cho phép NLĐ trong các ngành chuyên môn cao (hàng không, hàng hải...) nghỉ việc không cần lý do gây thiệt hại lớn cho doanh nghiệp do rất khó tuyển dụng nhân sự thay thế trong thời gian ngắn; (2) Căn cứ cho phép NLĐ nghỉ việc do NSDLĐ “cung cấp thông tin không trung thực” chưa làm rõ ranh giới và mức độ ảnh hưởng trực tiếp đến việc thực hiện hợp đồng.

+ Về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ: (1) Các căn như “thường xuyên không hoàn thành công việc”, khả năng lao động “chưa hồi phục”, hay doanh nghiệp “đã tìm mọi biện pháp khắc phục” (do dịch bệnh, thiên tai) phụ thuộc nhiều vào đánh giá chủ quan của NSDLĐ, thiếu sự tham gia của các cơ quan chuyên môn độc lập; (2) Quy định NSDLĐ được quyền chấm dứt HĐLĐ khi NLĐ đủ tuổi nghỉ hưu (ngay cả khi họ chưa đủ thời gian đóng BHXH để hưởng lương hưu) có nguy cơ đẩy người cao tuổi vào cảnh mất thu nhập, ảnh hưởng đến an sinh xã hội; (3) Căn cứ NSDLĐ chấm dứt hợp đồng do NLĐ “cung cấp thông tin không trung thực” chưa có giới hạn rõ ràng về phạm vi thông tin được yêu cầu, dễ dẫn đến xung đột với quyền bảo vệ bí mật đời tư theo Bộ luật Dân sự.

+ Về thủ tục thông báo khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ: Trong bối cảnh chuyển đổi số, pháp luật chưa có quy định rõ ràng về hình thức, phương thức gửi/nhận và thời điểm bắt đầu tính hiệu lực báo trước thông qua các phương tiện điện tử (email, Zalo, phần mềm nội bộ), dẫn đến nhiều tranh chấp về tính hợp lệ của thông báo.

+ Về quyền lợi, nghĩa vụ: (1) chưa quy định rõ trách nhiệm của NLĐ phải bàn giao công việc và tài sản khi nghỉ việc, gây ảnh hưởng đến tiến độ sản xuất, kinh doanh của NSDLĐ; (2) Vị trí điều luật hiện hành dễ gây hiểu nhầm rằng NLĐ chỉ phải hoàn trả chi phí đào tạo khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, gây khó khăn trong việc áp dụng; (3) Khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt trái pháp luật, việc buộc họ phải nhận NLĐ quay lại làm việc rất khó thực thi trên thực tế do quan hệ lao động đã rạn nứt nghiêm trọng hoặc vị trí cũ không còn ; (4) Chưa có quy định chi tiết về việc dùng “tiền lương thực tế” hay “tiền lương đóng BHXH” làm căn cứ tính bồi thường khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, dẫn đến sự chênh lệch lớn và tranh chấp tại Tòa án; (5) chưa quy định cụ thể nghĩa vụ của NSDLĐ phải xóa, hủy dữ liệu cá nhân của NLĐ sau khi chấm dứt hợp đồng, tiềm ẩn rủi ro rò rỉ thông tin cá nhân lộ lọt thông tin.

2.3.2. Đánh giá thực tiễn thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ở Việt Nam

- *Kết quả đạt được:*

+ Về thực hiện quy định đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ: (1) pháp luật đã đi vào thực tiễn, giúp NLĐ chủ động rút khỏi môi trường làm việc không phù hợp bằng quyền nghỉ việc không cần lý do; (2) các quy định miễn báo trước (khi bị nợ lương, ngược đãi, quấy rối, thai sản) đã tạo cơ chế tự bảo vệ kịp thời cho nhóm lao động yếu thế; (3) đa số NLĐ tuân thủ thời hạn báo trước, linh hoạt ứng dụng các phương thức điện tử (email, phần mềm) phù hợp với xu thế chuyển đổi số; (4) khi chấm dứt HĐLĐ, các quyền lợi (lương, trợ cấp, chốt sổ BHXH) và nghĩa vụ (bàn giao, giữ bí mật) cơ bản được thực hiện, giúp NLĐ nhanh chóng tiếp cận an sinh xã hội và việc làm mới.

+ Về thực hiện quy định đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ: (1) Quá trình quản trị nhân sự đã gắn liền với tuân thủ pháp luật; (2) NSDLĐ đã áp dụng đúng căn cứ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ (như NLĐ tự ý bỏ việc, không hoàn thành công việc, hoặc do dịch bệnh). Nhiều doanh nghiệp chủ động ban hành Quy chế đánh giá KPI có tham khảo ý kiến Công đoàn; (3) Thực hiện nghiêm túc thủ tục báo trước bằng văn bản; (4) NSDLĐ thực hiện tương đối đầy đủ nghĩa vụ thanh toán, chốt sổ BHXH, đồng thời bảo vệ được quyền lợi của doanh nghiệp khi yêu cầu NLĐ bàn giao và giữ bí mật kinh doanh.

- *Tồn tại:*

Thứ nhất, về thực hiện các căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ, NSDLĐ thường lạm dụng các tiêu chí KPI khắt khe, định tính để hợp thức hóa việc sa thải; hoặc viện dẫn lý do khách quan (dịch bệnh) nhưng không chứng minh được đã “tìm mọi biện pháp khắc phục”. Về phía NLĐ, rất khó chứng minh các hành vi vi phạm nhân thân (ngược đãi, quấy rối) do thiếu chứng cứ; tình trạng nghỉ việc ồ ạt sau Tết gây đứt gãy chuỗi sản xuất.

Thứ hai, về thực hiện thủ tục báo trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, việc thông báo điện tử (email, Zalo) làm phát sinh nhiều tranh chấp do khó xác minh việc đối phương đã nhận thông báo và ý chí thực sự của người gửi.

Thứ ba, về thực hiện nghĩa vụ và quyền lợi khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, NLĐ nghỉ ngang không bàn giao, giữ tài liệu công ty. NSDLĐ lạm dụng thủ tục để trì hoãn thanh toán, giam sổ BHXH, hoặc đòi bồi thường chi phí đào tạo vượt quá thực tế.

Thứ tư, việc xử lý hậu quả pháp lý khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật cũng gặp nhiều khó khăn trong thực tiễn. Chế tài “buộc nhận lại làm việc” rất khó thi hành do quan hệ đã rạn nứt. Xảy ra tranh chấp gay gắt về cách xác định mức tiền lương (lương thực tế hay lương BHXH) làm căn cứ bồi thường.

Thứ năm, tình trạng NSDLĐ trì hoãn thời gian thanh toán các quyền lợi cho NLĐ xảy ra khá phổ biến.

- *Nguyên nhân*: Thứ nhất, nhận thức về pháp luật đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ và NSDLĐ chưa cao; Thứ hai, hoạt động giám sát, thanh tra, kiểm tra và xử lý vi phạm pháp luật lao động của cơ quan nhà nước có thẩm quyền chưa được thực hiện thường xuyên và chưa phát huy đầy đủ hiệu quả; Thứ ba, chưa hình thành được hệ thống tiêu chí đánh giá hiệu quả thực hiện pháp luật và cơ sở dữ liệu phục vụ quản lý trong lĩnh vực lao động; việc nghiên cứu, tiếp thu kinh nghiệm quốc tế và nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ thực thi pháp luật còn hạn chế; việc ứng dụng công nghệ số và kết nối dữ liệu giữa các cơ quan quản lý nhà nước trong lĩnh vực lao động còn hạn chế.

CHƯƠNG 3. KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM

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

3.1.1. Yêu cầu hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Thứ nhất, phù hợp với chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về hoàn thiện pháp luật, gắn với bảo vệ quyền con người. Thứ hai, bảo đảm hài hòa lợi ích của các bên trong quan hệ lao động. Thứ ba, phù hợp và thống nhất với các quy định trong pháp luật lao động và pháp luật khác. Thứ tư, khắc phục những bất cập trong quy định của pháp luật hiện hành về đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Thứ năm, phù hợp với sự phát triển của các hình thức việc làm mới trong nền kinh tế số và bảo đảm sự đồng bộ với tiến trình chuyển đổi số quốc gia. Thứ sáu, phù hợp với tiêu chuẩn lao động quốc tế và cam kết quốc tế mà Việt Nam đã tham gia.

3.1.2. Yêu cầu nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Thứ nhất, khắc phục những tồn tại trong thực tiễn thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Thứ hai,

bảo đảm cho các quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ được nhận thức và thực hiện thống nhất trong thực tiễn. Thứ ba, bảo đảm hiện đại hóa phương thức quản lý nhà nước và ứng dụng công nghệ số trong quản lý, giám sát việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Thứ tư, phòng ngừa hành vi lạm quyền trong thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của các bên.

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

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

- Hoàn thiện căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ:

(1) cần bổ sung căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù; (2) cần bổ sung quy định hướng dẫn về căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ trong trường hợp bị ngược đãi, hoặc có lời nói, hành vi nhục mạ; hành vi làm ảnh hưởng đến nhân phẩm, danh dự; (3) cần bổ sung quy định hướng dẫn về căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ trong trường hợp NSDLĐ cung cấp thông tin không trung thực.

- Hoàn thiện thủ tục đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ: (1) cần bổ sung quy định hình thức báo trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ; (2) cần bổ sung quy định thời điểm tính hiệu lực báo trước bắt đầu từ ngày NSDLĐ đã nhận được thông báo.

- Hoàn thiện quyền lợi và nghĩa vụ của NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ: (1) cần bổ sung quy định về nghĩa vụ bàn giao công việc và tài sản của NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ; (2) cần bổ sung quy định tiền lương làm căn cứ bồi thường khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

3.2.2. Kiến nghị hoàn thiện pháp luật đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động

- Hoàn thiện căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ: (1) cần bổ sung quy định hướng dẫn trường hợp “NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc theo HĐLĐ”; (2) cần bổ sung quy định hướng dẫn chi tiết “NLĐ bị ốm đau, tai nạn đã điều trị... mà khả năng lao động chưa hồi phục”.; (3) cần quy định cụ thể căn cứ “do thiên tai, hoả hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, dịch hoạ... mà NSDLĐ đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc”; (4) cần sửa đổi căn cứ NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi NLĐ đủ tuổi nghỉ hưu; (5) cần cụ thể quy định “NLĐ tự ý bỏ việc” và cơ chế chứng minh trong trường hợp NLĐ vắng mặt không có lý do chính đáng; (6) cần cụ thể quy định căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ do “NLĐ cung cấp không trung thực thông tin khi giao kết HĐLĐ làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng NLĐ”.

- *Hoàn thiện thủ tục đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ*: (1) cần bổ sung quy định về hình thức báo trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ; (2) cần sửa đổi quy định về thủ tục thoả thuận với tổ chức đại diện NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với thành viên ban lãnh đạo tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở tại khoản 3 Điều 177 BLLĐ năm 2019.

- *Hoàn thiện quyền lợi và nghĩa vụ NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ*: (1) cần bổ sung quy định về điều chỉnh HĐLĐ trong trường hợp NLĐ trở lại làm việc nhưng vị trí, công việc cũ không còn; (2) cần sửa đổi quy định về tiền lương theo HĐLĐ làm căn cứ xác định mức bồi thường khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật; (3) cần bổ sung quy định nghĩa vụ của NSDLĐ về xoá dữ liệu cá nhân của NLĐ khi các bên chấm dứt QHLD.

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

Thứ nhất, tiếp tục tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động nói chung, pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ nói riêng. *Thứ hai*, tăng cường giám sát, kiểm tra và xử lý vi phạm pháp luật lao động theo hướng chủ động, thường xuyên và nghiêm minh. *Thứ ba*, xây dựng tiêu chí đánh giá hiệu quả thực hiện pháp luật và thiết lập cơ sở dữ liệu về các vụ việc đơn phương

chấm dứt hợp đồng lao động. *Thứ tư*, tăng cường hợp tác quốc tế trong nghiên cứu, xây dựng và thực hiện pháp luật lao động, đồng thời tiếp thu có chọn lọc kinh nghiệm từ các hệ thống pháp luật tiến bộ phù hợp với điều kiện Việt Nam. *Thứ năm*, đẩy mạnh ứng dụng nền tảng số và liên thông cơ sở dữ liệu quốc gia trong quản lý, giám sát hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ tại các doanh nghiệp.

KẾT LUẬN

Luận án đã tiếp cận một cách hệ thống, toàn diện về phương diện lý luận và thực tiễn pháp luật đơn phương chấm dứt HĐLĐ tại Việt Nam. Dù BLLĐ 2019 đã có những bước tiến lớn trong việc dịch chuyển từ “kiểm soát lý do” sang “tự do nghề nghiệp”, song thực tiễn vẫn bộc lộ nhiều khoảng trống định tính, lúng túng trong môi trường số và khó áp dụng, dẫn đến gia tăng tranh chấp.

Thông qua phân tích các vụ án, số liệu cụ thể, luận án đã đề xuất đồng bộ 18 kiến nghị sửa đổi luật (lượng hóa căn cứ, làm rõ cách tính tiền lương bồi thường, hoàn thiện thủ tục báo trước điện tử...) và các giải pháp tổ chức thực hiện, nổi bật là việc ứng dụng hệ thống quản lý HĐLĐ điện tử quốc gia. Những đóng góp này nhằm bảo đảm cân bằng lợi ích giữa NLĐ và NSDLĐ, tạo nền tảng pháp lý minh bạch, tương thích quốc tế và đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số trong kỷ nguyên vươn mình của dân tộc.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC
CÓ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN ĐÃ CÔNG BỐ

TT	Năm công bố, tên bài viết, tên tạp chí	Điểm khoa học
1.	Phùng Văn Trường (2025), “Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động do người lao động không hoàn thành công việc trong bối cảnh chuyển đổi số: Thực tiễn áp dụng và định hướng hoàn thiện pháp luật”, <i>Tạp chí Khoa học Kiểm sát</i> , số 07 - 2025, tr.47-55.	0,75
2.	Truong, P., Thuy Lam, T., Quynh, N., & Phuc, B. (2024), “A Legal Analysis of the Unilateral Termination of Labor Contracts and Noteworthy Points for Mitigating Related Disputes”, <i>VNU Journal Of Science: Legal Studies</i> , 40(3).	1,0
3.	Phùng Văn Trường (2024), “Nghiên cứu so sánh giữa pháp luật Việt Nam và pháp luật Trung Quốc về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động”, <i>Tạp chí Khoa học Kiểm sát</i> , số 10 - 2024, tr.53-57.	0,75



TẠP CHÍ Khoa học Kiểm sát

JOURNAL OF PROCURATORATE STUDIES

ISSN 2354-063X



TRƯỜNG ĐẠI HỌC KIỂM SÁT
PROCURATORATE UNIVERSITY

Số 07 (91)
2025



Tạp chí

Khoa học Kiểm sát

Số 07 (91)
2025

ISSN 2354-063X

MỤC LỤC

Trang

HOÀNG ANH TUYẾN NGUYỄN KHẮC MINH TÂM	Xu hướng phát triển của thủ tục mặc cả thú tội trong tố tụng hình sự	3
NGUYỄN QUÝ KHUYẾN HOÀNG HẢI YẾN	Những điểm mới về biện pháp xử lý chuyển hướng đối với người chưa thành niên phạm tội theo Luật Tư pháp người chưa thành niên	10
LÊ HUY HOÀNG	Bảo đảm quyền của bị can là người chưa thành niên trong điều tra vụ án ma túy	17
NGUYỄN THỊ NGUYỆT	Một số quy định pháp luật sở hữu trí tuệ về hoạt động quản lý chỉ dẫn địa lý của tổ chức quản lý chỉ dẫn địa lý	24
NGUYỄN THỊ MỸ LINH	Pháp luật Nhật Bản về công nhận quyền chuyển đổi giới tính và vấn đề hoàn thiện pháp luật Việt Nam	32
NGUYỄN NHƯ HIỀN	Một số vấn đề về thẩm quyền của Hội đồng xét xử phúc thẩm vụ án dân sự theo quy định của pháp luật tố tụng dân sự Việt Nam	39
PHÙNG VĂN TRƯỜNG	Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động do người lao động không hoàn thành công việc trong bối cảnh chuyển đổi số: Thực tiễn áp dụng và định hướng hoàn thiện pháp luật	47
PHẠM THỊ ANH ĐÀO ĐẶNG NGỌC HUYỀN VY	Quyền bảo mật thông tin của người nhiễm HIV/AIDS ở Việt Nam hiện nay	56
TRẦN THU HẠNH MAI THANH SƠN	Bảo đảm quyền tiếp cận công lý và quyền được đối xử công bằng của bị hại là cá nhân trong Bộ luật Tố tụng hình sự Việt Nam và kinh nghiệm từ Liên bang Nga	63



Tạp chí

Khoa học Kiểm sát

No. 7 (91)
2025

ISSN 2354-063X

INDEX

Page

HOANG ANH TUYEN NGUYEN KHAC MINH TAM	Development trends of plea bargaining in criminal procedure	3
NGUYEN QUY KHUYEN HOANG HAI YEN	New points on diversionary handling of juvenile offenders under the Law on Juvenile Justice	10
LE HUY HOANG	Ensuring rights of juvenile accused person in drug-related crimes investigation	17
NGUYEN THI NGUYET	Legal regulations on intellectual property regarding the management of geographical indications by management organizations	24
NGUYEN THI MY LINH	The recognition of transgender right in Japanese law and the issue of improving Vietnamese legislation	32
NGUYEN NHU HIEN	Some issues regarding the jurisdiction of appellate civil courts under Vietnamese civil procedure law	39
PHUNG VAN TRUONG	Unilateral termination of employment contracts for employee underperformance in the context of digital transformation: Practical application and legal reform directions	47
PHAM THI ANH DAO DANG NGOC HUYEN VY	The right to confidentiality of people living with HIV/AIDS in Vietnam nowadays	56
TRAN THU HANH MAI THANH SON	Ensuring the right of access to justice and the right to fair treatment of victims as individuals in the Vietnamese Criminal Procedure Code and lessons from the Russian Federation	63

ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG DO NGƯỜI LAO ĐỘNG KHÔNG HOÀN THÀNH CÔNG VIỆC TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ: THỰC TIỄN ÁP DỤNG VÀ ĐỊNH HƯỚNG HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT

PHÙNG VĂN TRƯỜNG*

Tóm tắt: Tại Việt Nam, Bộ luật Lao động (BLLĐ) năm 2019 cho phép người sử dụng lao động (NSDLĐ) đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (HĐLĐ) với người lao động (NLĐ) thường xuyên không hoàn thành công việc theo các tiêu chí đánh giá do NSDLĐ ban hành. Tuy nhiên, thực tiễn áp dụng cho thấy hoạt động này còn tồn tại nhiều bất cập. Bài viết phân tích các vấn đề pháp lý phát sinh trên thực tế khi áp dụng điểm a khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019 và kiến nghị hoàn thiện pháp luật nhằm đảm bảo cân bằng giữa quyền quản trị doanh nghiệp và quyền được bảo vệ việc làm của NLĐ trong bối cảnh chuyển đổi số hiện nay.

Từ khóa: Chuyển đổi số; đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; pháp luật lao động

Ngày nhận bài: 30/6/2025; **Biên tập xong:** 12/7/2025; **Duyệt đăng:** 23/7/2025

UNILATERAL TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACTS FOR EMPLOYEE UNDER PERFORMANCE IN THE CONTEXT OF DIGITAL TRANSFORMATION: PRACTICAL APPLICATION AND LEGAL REFORM DIRECTIONS

Abstract: In Vietnam, the 2019 Labor Code permits employers, based on their evaluation criteria, to unilaterally terminate employment contracts with employees who consistently fail to meet job performance requirements. However, in practice, this matter has revealed various shortcomings. This paper analyzes legal issues arising from the application of Point a, Clause 1, Article 36 of the 2019 Labor Code and proposes directions to ensure a balanced approach between employers' managerial rights and employees' right to job security in the context of digital transformation.

Keywords: Digital transformation; unilateral termination of employment contracts; labor law

Received: Jun 30th, 2025; **Editing completed:** Jul 12th, 2025; **Accepted for publication:** Jul 23rd, 2025

Đặt vấn đề

Chuyển đổi số đang trở thành xu thế phát triển tất yếu, là lực đẩy mạnh mẽ làm thay đổi căn bản mô hình tổ chức, cơ cấu lao động và phương thức vận hành của các doanh nghiệp. Tại Việt Nam, chuyển đổi số không chỉ tác động đến năng suất và mô hình sản xuất - kinh doanh mà còn ảnh hưởng sâu sắc đến quan hệ lao động, đặc biệt là cách thức đánh giá hiệu quả công việc và năng lực NLĐ¹. Việc ứng dụng trí tuệ nhân tạo, phần mềm quản trị, hệ thống tự động hóa và mô hình làm việc linh hoạt đã đặt ra yêu cầu cao hơn về

khả năng thích ứng kỹ thuật số, khả năng tự quản và hợp tác trực tuyến của NLĐ². Trong bối cảnh đó, nhiều doanh nghiệp đã thực hiện việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ với những NLĐ không đáp ứng được yêu cầu công nghệ mới, với lý do “không hoàn thành công việc theo HĐLĐ”. Căn cứ pháp lý phổ biến được sử dụng là điểm a khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019, theo đó, NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng nếu NLĐ “thường xuyên không hoàn thành công việc theo HĐLĐ được xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của NSDLĐ”. Tuy nhiên, trong thực tiễn, ranh giới giữa việc NLĐ không hoàn thành công việc do yếu kém,

¹ Ủy ban Thường vụ Quốc hội (2024), *Báo cáo giám sát chuyên đề về chuyển đổi số và thị trường lao động tại Việt Nam*.

² International Labour Organization (2020), *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*, Geneva: ILO.

* Email: truongpv@vnu.edu.vn

Thạc sĩ, Đại học Quốc gia Hà Nội, Nghiên cứu sinh Trường Đại học Luật Hà Nội

chủ quan với việc không đáp ứng kịp yêu cầu chuyển đổi số của NSDLĐ là rất mong manh và dễ gây ra các tranh chấp pháp lý.

1. Những thách thức pháp lý đặt ra khi đánh giá mức độ hoàn thành công việc của người lao động trong bối cảnh chuyển đổi số

Sự phát triển của công nghệ làm thay đổi bản chất nhiều công việc. Các nhiệm vụ thủ công được tự động hóa, các công cụ, phần mềm mới liên tục được áp dụng. Việc ứng dụng công nghệ số vào vận hành không chỉ tạo ra công cụ mới để thực hiện công việc mà còn làm thay đổi cách hiểu về “mức độ hoàn thành công việc” - khái niệm vốn là yếu tố trung tâm trong việc xác định tính hợp pháp của hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ từ phía NSDLĐ. Trong môi trường làm việc số hóa, yêu cầu đối với NLĐ không dừng lại ở việc thực hiện đúng nội dung công việc được giao, mà mở rộng sang năng lực làm chủ công nghệ, mức độ linh hoạt khi chuyển đổi nền tảng làm việc, khả năng xử lý thông tin điện tử và hiệu quả phối hợp trong môi trường làm việc từ xa hoặc làm việc không đồng thời³. Do đó, việc đánh giá hiệu suất không thể chỉ dựa trên các thước đo cũ.

Một trong những hệ quả rõ nét là sự gia tăng đáng kể khoảng cách kỹ năng giữa các nhóm NLĐ. Những lao động trẻ tuổi, thành thạo công nghệ, có khả năng tự học qua nền tảng số thường thích nghi tốt với thay đổi, trong khi nhóm lao động cao tuổi hoặc có thâm niên làm việc lâu năm lại gặp khó khăn trong việc tiếp cận và sử dụng công cụ mới. Chỉ có 40% NLĐ trong độ tuổi từ 55 đến 65 sở hữu kỹ năng số cơ bản, trong khi tỷ lệ này ở nhóm tuổi từ 16 đến 34 lên tới 80%⁴. Điều này làm phát sinh hiện tượng một bộ phận NLĐ vốn trước đây được đánh giá là hoàn thành tốt nhiệm vụ thì nay lại bị đánh giá kém hiệu quả do không bắt kịp yêu cầu công nghệ. Nếu không có cơ chế hỗ trợ đào tạo lại hoặc điều chỉnh tiêu chí đánh giá phù hợp, việc kết luận họ “thường xuyên không hoàn thành công việc” sẽ mang tính áp đặt và tiềm ẩn nguy cơ vi phạm pháp luật lao động.

Mặt khác, tình trạng phổ biến hiện nay là nhiều doanh nghiệp triển khai nhanh công nghệ số trong vận hành nhưng chậm điều chỉnh hệ thống đánh giá nội bộ. Theo báo cáo về tương lai việc làm của Diễn đàn kinh tế thế giới năm 2022, hơn 67% doanh nghiệp tại ASEAN thừa nhận hệ thống đánh giá hiệu quả công việc (KPIs) và đánh giá năng lực hiện tại không đo lường được kỹ năng số cốt lõi như phân tích dữ liệu, quản trị dự án số hay bảo mật thông tin⁵. Các quy chế đánh giá công việc, vốn là cơ sở pháp lý trực tiếp để thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo điểm a khoản 1 Điều 36 BLLĐ, hiện vẫn giữ nguyên các tiêu chí cũ mang tính định tính hoặc không phản ánh đúng các kỹ năng số thiết yếu trong giai đoạn mới. Việc thiếu cập nhật này không chỉ làm cho quy chế đánh giá mất đi giá trị pháp lý mà còn tạo ra cảm nhận thiếu công bằng cho NLĐ, yếu tố làm gia tăng xung đột và tranh chấp tập thể⁶.

Ngoài ra, chuyển đổi số cũng làm thay đổi phương thức làm việc và giám sát trong doanh nghiệp. Trong khi trước đây, mức độ hoàn thành công việc thường được đánh giá thông qua sự hiện diện vật lý của NLĐ, thời gian làm việc hoặc số lượng sản phẩm cụ thể, thì nay, năng suất được đo lường thông qua các chỉ số hệ thống như: Báo cáo phần mềm, dữ liệu thời gian thực, khả năng phản hồi trực tuyến... Điều này đòi hỏi hệ thống đánh giá cần chuyển sang hướng định lượng, có bằng chứng điện tử rõ ràng và có thể truy xuất. Tuy nhiên, nếu NSDLĐ không thiết lập được công cụ đo lường minh bạch hoặc sử dụng dữ liệu điện tử không đúng quy trình, việc đánh giá không chỉ thiếu khách quan mà còn không đủ giá trị pháp lý để làm căn cứ xử lý quan hệ lao động.

Bối cảnh trên đặt ra yêu cầu cải cách toàn diện hệ thống đánh giá hiệu suất trong doanh nghiệp, cả về nội dung, phương pháp và thủ tục ban hành. Các tiêu chí đánh giá mới cần được xây dựng theo hướng phản ánh đầy đủ năng lực thực hiện công việc trong môi trường

³ International Labour Organization, Tlđđ.

⁴ OECD (2019), *OECD skills outlook 2019: Thriving in a digital world*, OECD Publishing, <https://doi.org/10.1787/df80bc12-en>.

⁵ World Economic Forum (2020), *The Future of Jobs Report 2020*, WEF.

⁶ Pizzorno, A. (1978), “Political exchange and collective identity in industrial conflict”, In *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe since 1968, Volume 2: Comparative Analyses*, London: Palgrave Macmillan UK, p. 277-298.

số, phân biệt rõ ràng giữa năng lực cố hữu của NLĐ và những kỹ năng số mà họ chưa được đào tạo hoặc tiếp cận⁷. Việc thiếu vắng quy định nhằm phân định hai nhóm năng lực này dẫn đến nguy cơ hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ bị xem là phân biệt đối xử gián tiếp đối với nhóm lao động yếu thế (NLĐ cao tuổi, NLĐ khuyết tật, NLĐ không có điều kiện tiếp cận và làm chủ công nghệ số,...). Có thể thấy, chuyển đổi số không chỉ là một yếu tố kỹ thuật mà còn là một biến số pháp lý, cần được lồng ghép trong việc xây dựng, áp dụng chính sách nhân sự một cách chuẩn tắc và phù hợp với pháp luật lao động hiện hành.

2. Cơ sở pháp lý và trình tự, thủ tục áp dụng quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động do người lao động không hoàn thành công việc

2.1. Cơ sở pháp lý

Điểm a khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019 quy định: “NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc theo HĐLĐ, được xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của NSDLĐ. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc do NSDLĐ ban hành nhưng phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở”. Quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ là biểu hiện cụ thể của quyền quản trị nhân sự, được pháp luật thừa nhận nhằm đảm bảo sự linh hoạt và hiệu quả trong điều hành hoạt động sản xuất - kinh doanh. Tuy nhiên, đây là một quyền hạn nhạy cảm, dễ bị lạm dụng nếu không được quy định và áp dụng một cách chặt chẽ. Điểm a khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019 ra đời nhằm cụ thể hóa điều kiện chấm dứt HĐLĐ dựa trên yếu tố hiệu suất làm việc, đồng thời đặt ra cơ chế kiểm soát thông qua quy chế đánh giá do NSDLĐ ban hành và nghĩa vụ tham vấn tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở.

So với quy định tại điểm a khoản 1 Điều 38 BLLĐ năm 2012, vốn chỉ dừng lại ở mô tả định tính rằng NSDLĐ có quyền đơn

phương chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp NLĐ “thường xuyên không hoàn thành công việc theo HĐLĐ” thì quy định tương ứng trong BLLĐ năm 2019 đã có bước tiến quan trọng khi yêu cầu hành vi vi phạm này phải được xác định dựa trên các tiêu chí đánh giá cụ thể. Những tiêu chí đó phải được thể hiện trong quy chế nội bộ do NSDLĐ ban hành và quá trình xây dựng quy chế phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở (nếu có). Điểm mới này không chỉ góp phần lượng hóa và minh bạch tiêu chí đánh giá mà còn giúp kiểm soát việc áp dụng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ, hạn chế tình trạng tùy tiện, cảm tính xảy ra dưới thời kỳ áp dụng quy định cũ. Qua đó, quyền lợi của NLĐ được bảo đảm tốt hơn, đồng thời NSDLĐ cũng có cơ sở pháp lý rõ ràng để bảo vệ quyết định của mình nếu xảy ra tranh chấp.

Việc áp dụng điểm a khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019 để chấm dứt HĐLĐ hợp pháp đòi hỏi NSDLĐ phải đáp ứng đồng thời ba yếu tố cơ bản sau:

(i) Chứng minh hành vi “thường xuyên không hoàn thành công việc” của NLĐ. Việc không hoàn thành công việc phản ánh năng lực chuyên môn, thái độ và ý thức trách nhiệm của NLĐ trong quá trình thực hiện nghĩa vụ lao động. Tuy nhiên, để được coi là căn cứ hợp pháp cho NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ, hành vi này phải mang tính chất thường xuyên. Các BLLĐ trước đây không quy định cụ thể vấn đề này trong nội dung điều luật mà chỉ hướng dẫn thông qua các văn bản dưới luật^{8,9}. BLLĐ năm 2019 đã khắc phục điểm hạn chế này bằng cách pháp điển hóa quy định trong các văn bản hướng dẫn trước đây vào điểm a khoản 1 Điều 36. Theo đó, tiêu chí xác định hành vi thường xuyên không hoàn thành công việc phải được quy định rõ ràng trong quy chế nội bộ của đơn vị sử dụng lao động. Cách tiếp cận này là hợp

⁷ UNESCO (2018), *Digital competence frameworks for teachers, learners and citizens*, <https://unevoc.unesco.org/home/Digital+Competence+Frameworks>.

⁸ Khoản 1 Điều 12 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của BLLĐ.

⁹ Khoản 1 Điều 12 Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 09/5/2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về hợp đồng lao động.

lý và cần thiết, bởi lẽ mỗi doanh nghiệp có những đặc thù riêng về lĩnh vực hoạt động, tổ chức sản xuất, phân công lao động và yêu cầu công việc dẫn đến việc thiết lập mô tả công việc, quy trình kỹ thuật và tiêu chí đánh giá hiệu quả công việc không hoàn toàn giống nhau giữa các đơn vị¹⁰. Khái niệm “thường xuyên” không được định nghĩa cụ thể trong BLLĐ năm 2019. Tuy nhiên, về mặt pháp lý, thuật ngữ này thường được hiểu là hành vi vi phạm lặp đi lặp lại, có tính hệ thống và gây ảnh hưởng tiêu cực đến hiệu quả công việc trong một khoảng thời gian nhất định. Phân tích các bản án cho thấy, Tòa án thường xem xét hành vi này dưới nhiều khía cạnh, bao gồm mức độ lặp lại, tính hệ thống cũng như mức độ nghiêm trọng của hậu quả do việc không hoàn thành nhiệm vụ gây ra¹¹.

(ii) *Tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc được quy định trong quy chế do NSDLĐ ban hành.* Đây là điểm then chốt trong cấu trúc điều luật. BLLĐ năm 2019 quy định chỉ khi có tiêu chí cụ thể, minh bạch, được ban hành dưới dạng quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc thì việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ mới có cơ sở pháp lý vững chắc. Các tiêu chí này cần phản ánh đặc thù công việc, có khả năng đo lường. Quy chế này không phải là nội quy lao động, do đó không bắt buộc phải đăng ký với cơ quan nhà nước theo Điều 119 BLLĐ năm 2019. Tuy nhiên, trong thực tiễn, nếu nội dung đánh giá được tích hợp vào nội quy lao động thì quy định đó phải thực hiện thủ tục đăng ký và công khai theo quy định tại Điều 121 BLLĐ năm 2019¹². Đặc biệt, để bảo đảm tính hợp pháp khi sử dụng tiêu chí này làm căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ, NSDLĐ phải chứng minh rằng NLD đã được phổ biến, tiếp cận và có cơ hội thực hiện đúng các tiêu chí trong quy chế¹³.

(iii) *Có tham khảo ý kiến tổ chức đại diện NLD tại cơ sở (nếu có).* Tham khảo ý kiến tổ chức đại

diện NLD tại cơ sở (nếu có) là một điều kiện về thủ tục bắt buộc trong quá trình xây dựng quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc. Dù không yêu cầu sự đồng ý, việc tham vấn tổ chức công đoàn nhằm bảo đảm nguyên tắc dân chủ và ngăn ngừa nguy cơ ban hành tiêu chí mang tính áp đặt hoặc thiên vị. Tham vấn không thực hiện hình thức, mà phải có biên bản, tài liệu chứng minh¹⁴. Đây là cơ sở pháp lý quan trọng giúp NSDLĐ bảo vệ quyết định của mình nếu phát sinh tranh chấp. Việc không tham khảo ý kiến hoặc không có tài liệu chứng minh tham vấn có thể dẫn tới hậu quả pháp lý như quy chế bị tuyên vô hiệu, quyết định đơn phương chấm dứt HĐLĐ bị tuyên trái pháp luật. Như vậy, yêu cầu tham vấn không chỉ bảo đảm tuân thủ pháp luật, mà còn góp phần duy trì quan hệ lao động hài hòa, ổn định trong doanh nghiệp.

2.2. Trình tự, thủ tục

Căn cứ quy định tại điểm a khoản 1 Điều 36, Điều 45, Điều 48 BLLĐ năm 2019 và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về điều kiện lao động và quan hệ lao động (Nghị định số 145/2020/NĐ-CP), NSDLĐ cần tuân thủ đầy đủ tối thiểu 06 bước sau để đảm bảo việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ là hợp pháp:

Bước một, xây dựng và ban hành quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc. Trước khi ban hành, NSDLĐ phải tổ chức đối thoại tại nơi làm việc với tổ chức đại diện NLD tại cơ sở (nếu có). Trong đó, NSDLĐ có trách nhiệm gửi văn bản nêu rõ nội dung cần tham khảo tới đại diện NLD. Các đại diện NLD tổ chức lấy ý kiến của NLD mà mình đại diện và tổng hợp thành văn bản phản hồi. Trường hợp nội dung liên quan đến quyền lợi của lao động nữ, cần bảo đảm việc lấy ý kiến của đối tượng này. Sau khi nhận được ý kiến, NSDLĐ tổ chức đối thoại, trao đổi, tham vấn, chia sẻ thông tin về nội dung dự kiến ban hành. Biên bản đối thoại phải được lập, có chữ ký của đại diện các bên và được lưu trữ theo quy định. Trong thời hạn 03 ngày làm việc kể từ khi kết thúc đối thoại, NSDLĐ phải công bố công khai những nội dung chính tại nơi làm việc. Đồng thời, tổ chức

¹⁰ Nguyễn Hữu Chí, Nguyễn Văn Bình (2021), *Bình luận khoa học BLLĐ năm 2019*, Nxb. Tư pháp, Hà Nội, tr. 112.

¹¹ Các bản án: Bản án số 01/2021/LĐ-PT ngày 20/9/2021 của Tòa án nhân dân tỉnh Thừa Thiên Huế; Bản án số 35/2022/LĐ-ST ngày 28/10/2022 của Tòa án nhân dân Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh; Bản án số 01/2022/LĐ-ST ngày 19/4/2022 của Tòa án nhân dân tỉnh Thừa Thiên Huế.

¹² Nguyễn Hữu Chí, Nguyễn Văn Bình, *Tlđđ*, tr. 112.

¹³ Điều 43 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

¹⁴ Điều 41 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

đại diện NLD có trách nhiệm phổ biến các nội dung này đến NLD là thành viên¹⁵.

Bước hai, tiến hành đánh giá và xác minh việc NLD không hoàn thành công việc. Việc đánh giá phải dựa trên quy chế đã được ban hành. Cá nhân hoặc bộ phận có thẩm quyền trong doanh nghiệp lập biên bản ghi nhận cụ thể hành vi không hoàn thành nhiệm vụ của NLD theo định kỳ và lưu trữ đầy đủ hồ sơ chứng minh. Các tài liệu có thể bao gồm: Bảng chấm điểm, biên bản họp đánh giá, báo cáo công việc, nhận xét chuyên môn, thông báo nhắc nhở hoặc cảnh báo bằng văn bản¹⁶. Trường hợp cần thiết, có thể mời đại diện tổ chức công đoàn tại cơ sở cùng tham gia để tăng tính khách quan, xác thực của hồ sơ.

Bước ba, thực hiện nghĩa vụ thông báo trước cho NLD về việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo quy định¹⁷. Việc thông báo phải được thực hiện bằng văn bản, gửi đến NLD trong thời hạn tối thiểu là 45 ngày đối với HĐLĐ không xác định thời hạn và 30 ngày đối với HĐLĐ xác định thời hạn. Nội dung thông báo cần nêu rõ lý do, căn cứ pháp lý và thời điểm dự kiến chấm dứt HĐLĐ.

Bước bốn, sau khi thời hạn báo trước kết thúc, NSDLD ban hành văn bản thông báo chính thức về việc chấm dứt HĐLĐ, thể hiện rõ ràng căn cứ pháp lý, lý do và thời điểm chấm dứt¹⁸. Thủ tục này được thực hiện nhằm bảo đảm tính minh bạch và tuân thủ trình tự pháp luật.

Bước năm, ra quyết định đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Quyết định này là văn bản nội bộ chính thức, xác lập việc chấm dứt HĐLĐ với NLD, là cơ sở để thực hiện các bước tiếp theo liên quan đến thanh toán quyền lợi và hoàn tất thủ tục chấm dứt quan hệ lao động.

Bước sáu, thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ tài chính và hành chính khi chấm dứt hợp đồng. Trong thời hạn 14 ngày làm việc kể từ

ngày chấm dứt hợp đồng, NSDLD phải thanh toán đầy đủ tiền lương, trợ cấp thôi việc (nếu có), các khoản phụ cấp và thực hiện xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp. Đồng thời, phải trả lại cho NLD các giấy tờ gốc (nếu NSDLD có giữ)¹⁹. Việc chậm hoặc không thực hiện đúng nghĩa vụ này có thể phát sinh thêm trách nhiệm bồi thường và xử lý vi phạm hành chính.

3. Những vấn đề pháp lý phát sinh trong thực tiễn áp dụng

3.1. Vấn đề về tính pháp lý của quy chế đánh giá

Điểm a khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019 yêu cầu NSDLD khi xây dựng quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện NLD tại cơ sở (nếu có). Đây là điều kiện mang tính thủ tục, phản ánh nguyên tắc dân chủ trong quan hệ lao động hiện đại, đồng thời nhằm thiết lập một cơ chế kiểm soát hữu hiệu đối với việc ban hành các tiêu chí đánh giá có nguy cơ thiên lệch, chủ quan hoặc bị lạm dụng. Tuy nhiên trên thực tế, hiệu lực ràng buộc và chất lượng thực thi quy định này còn nhiều hạn chế.

Thứ nhất, thực trạng nhiều doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp siêu nhỏ (dưới 10 lao động) chưa thành lập tổ chức công đoàn hay bất kỳ tổ chức đại diện NLD nào tại cơ sở. Theo số liệu thống kê đến cuối năm 2024, cả nước có 11.851.612 đoàn viên và 127.357 công đoàn cơ sở²⁰, trong khi tổng số NLD từ 15 tuổi trở lên là khoảng 53,2 triệu người²¹. Điều này cho thấy một bộ phận lớn NLD, chủ yếu trong khu vực phi chính thức và các doanh nghiệp nhỏ vẫn chưa được bảo vệ bởi một tổ chức đại diện hợp pháp. Thực tiễn xét xử hiện hành ghi nhận rằng nghĩa vụ tham khảo ý kiến tổ chức đại diện NLD chỉ được đặt ra khi tổ chức này thực sự tồn tại tại nơi làm việc; nếu không có, NSDLD không bị ràng buộc bởi yêu cầu tham vấn²².

¹⁵ Khoản 4 Điều 39 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

¹⁶ Hướng dẫn số 33/HD-VKSTC của Viện kiểm sát nhân dân tối cao ngày 08/11/2022 hướng dẫn một số nội dung cơ bản trong công tác kiểm sát việc giải quyết các tranh chấp lao động cá nhân.

¹⁷ Khoản 2 Điều 36 BLLĐ năm 2019.

¹⁸ Điều 45 BLLĐ năm 2019.

¹⁹ Điều 48 BLLĐ năm 2019.

²⁰ Công đoàn Việt Nam (2024), *Tài liệu Báo cáo nhanh kết quả Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ XIII, nhiệm kỳ 2023 - 2028*.

²¹ Cục Thống kê - Bộ Tài chính (2024), *Thông cáo báo chí về tình hình lao động, việc làm quý IV và năm 2024*.

²² Tòa án nhân dân tỉnh Hưng Yên (2024), *Bản án về tranh chấp đơn phương chấm dứt HĐLĐ số 02/2024/LĐ-PT*.

Thứ hai, trong nhiều doanh nghiệp, đặc biệt là ở khu vực tư nhân và các doanh nghiệp nhỏ và vừa, quá trình tham vấn thường bị đơn giản hóa, chỉ dừng lại ở hình thức thông báo hoặc lấy ý kiến một cách chiếu lệ, thiếu biên bản hoặc tài liệu chứng minh. Việc không có minh chứng rõ ràng cho thấy tính hình thức trong thực hiện nghĩa vụ tham vấn, qua đó tiềm ẩn nguy cơ tranh chấp pháp lý khi có khiếu kiện từ phía NLD.

Thứ ba, ngay cả trong những doanh nghiệp có tổ chức đại diện NLD, hoạt động của tổ chức này (thường là công đoàn cơ sở) nhiều khi vẫn mang tính hình thức, thiếu thực chất và độc lập trong mối quan hệ với NSDLĐ²³. Sự yếu kém về vị thế và năng lực phản biện dẫn đến cơ chế tham vấn không phát huy được vai trò kiểm soát quyền lực, làm giảm hiệu quả bảo vệ quyền lợi NLD từ bên trong doanh nghiệp.

Thứ tư, khung pháp lý hiện hành chưa quy định rõ hậu quả pháp lý trong trường hợp NSDLĐ không thực hiện hoặc thực hiện không đúng quy trình tham vấn. Do nghĩa vụ “tham khảo ý kiến” không đòi hỏi sự đồng thuận từ tổ chức đại diện NLD, nhiều NSDLĐ có xu hướng phớt lờ bước này mà không gặp trở ngại pháp lý tức thời. Tuy nhiên, khi phát sinh tranh chấp, Tòa án có thể xem việc không tham vấn là vi phạm nghiêm trọng về thủ tục, dẫn đến nguy cơ quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc bị tuyên vô hiệu toàn bộ.

Thứ năm, trong bối cảnh chuyển đổi số, những hạn chế về năng lực thực chất của tổ chức đại diện NLD tại cơ sở ngày càng bộc lộ rõ. Việc góp ý, phản biện các quy chế nội bộ, đặc biệt là quy chế đánh giá hiệu suất lao động đòi hỏi hiểu biết nhất định về các tiêu chí kỹ thuật, công nghệ và những yêu cầu mới do quá trình số hóa đặt ra. Tuy nhiên, phần lớn công đoàn cơ sở hiện nay vẫn vận hành theo mô hình truyền thống với năng lực tiếp cận công nghệ, phân tích chính sách và đánh

giá hiệu quả lao động còn hạn chế. Hệ quả là quá trình phản biện thiếu chiều sâu, không tạo ra đối trọng chuyên môn cần thiết, khiến cơ chế tham vấn trở nên kém hiệu quả. Về lâu dài, điều này ảnh hưởng đến tính minh bạch, công bằng trong quan hệ lao động cũng như ảnh hưởng tới niềm tin của NLD vào vai trò đại diện và bảo vệ quyền lợi của tổ chức công đoàn tại cơ sở.

3.2. Vấn đề về tính khách quan của quy chế đánh giá

Trong bối cảnh môi trường lao động chịu tác động mạnh mẽ của quá trình chuyển đổi số, việc xây dựng hệ thống KPIs không chỉ là yêu cầu quản trị nội bộ, mà còn là một nhiệm vụ có ý nghĩa pháp lý quan trọng, đặc biệt trong các trường hợp NSDLĐ viện dẫn kết quả đánh giá làm căn cứ đơn phương chấm dứt hợp HĐLĐ. Vấn đề đặt ra là quy chế đánh giá công việc trong bối cảnh mới phải đáp ứng được yêu cầu kép: (i) Phản ánh đúng bản chất và yêu cầu công việc mới phát sinh từ chuyển đổi số, và (ii) đảm bảo tính khoa học, khách quan, minh bạch và có thể kiểm chứng về mặt pháp lý. Trái với các mô hình đánh giá truyền thống vốn chủ yếu dựa vào năng suất lao động và thời gian làm việc, quy chế đánh giá trong thời đại số cần tích hợp các tiêu chí mới liên quan đến năng lực số của NLD như khả năng vận hành phần mềm chuyên môn, mức độ thích ứng với thay đổi công nghệ, năng lực tương tác trên nền tảng số và hiệu quả làm việc từ xa²⁴. Thực tiễn ghi nhận xu hướng phổ biến là việc các doanh nghiệp xây dựng hệ thống tiêu chí mang tính trừu tượng và định tính cao, sử dụng các cụm từ như “tư duy đổi mới”, “khả năng thích ứng với công nghệ”, hay “tinh thần học hỏi chủ động” để mô tả tiêu chí đánh giá công việc. Dù đây là những năng lực phù hợp với yêu cầu của thị trường lao động hiện đại nhưng nếu không được lượng hóa cụ thể thông qua các chỉ số hành vi, đầu ra công việc hoặc tiêu chuẩn đánh giá rõ ràng, thì những tiêu chí này dễ dẫn đến diễn giải tùy tiện, phụ thuộc

²³ Nguyễn Hoàng Mai, Nguyễn Thị Ngọc Tú (2025), *Tăng cường năng lực tiếp cận thông tin của NLD: Góc nhìn từ ngành Dệt may Việt Nam*, <https://laodongcongdoan.vn/tang-cuong-nang-luc-tiep-can-thong-tin-cua-nguoi-lao-dong-goc-nhin-tu-nganh-det-may-viet-nam-110803.html>, truy cập ngày 15/6/2025.

²⁴ Nguyễn Anh Thái, Lê Ngọc Giang, “Đo lường và đánh giá hiệu quả quá trình chuyển đổi số doanh nghiệp Việt”, *Tạp chí Thông tin và Truyền thông*, số 5/2023.

vào cảm nhận chủ quan của người đánh giá. Trong điều kiện đó, việc sử dụng kết quả đánh giá làm căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ có thể bị Tòa án bác bỏ do thiếu cơ sở pháp lý cụ thể và minh bạch²⁵. Ngoài ra, một hệ thống KPIs thiếu tính lượng hóa và minh bạch còn tiềm ẩn nguy cơ bị lạm dụng như một công cụ hợp thức hóa hành vi phân biệt đối xử với NLĐ.

Từ góc độ pháp lý, việc thiếu tiêu chí đánh giá rõ ràng hoặc thiết kế, áp dụng hệ thống đánh giá không hợp lý có thể khiến NSDLĐ mất căn cứ để đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Trong nhiều trường hợp, Tòa án có thể tuyên hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ là trái pháp luật theo Điều 39 BLLĐ năm 2019 nếu nhận thấy các tiêu chí đánh giá mà NSDLĐ sử dụng làm căn cứ không rõ ràng, minh bạch hoặc không được thực hiện đúng trình tự thủ tục. Như vậy, xây dựng quy chế đánh giá trong bối cảnh chuyển đổi số không đơn thuần là một hoạt động quản trị nội bộ mà còn là nội dung mang tính pháp lý quyết định đến tính hợp pháp của hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Mọi sai sót trong thiết kế hoặc thực hiện quy chế này đều có thể dẫn đến rủi ro pháp lý đáng kể cho phía NSDLĐ.

3.3. Vấn đề về yếu tố “thường xuyên” trong bối cảnh chuyển đổi số

Khái niệm “thường xuyên không hoàn thành công việc” tại điểm a khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019 là căn cứ pháp lý để NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Việc sử dụng cụm từ “thường xuyên” thay vì quy định một thời hạn cố định thể hiện chủ đích lập pháp nhằm trao quyền linh hoạt cho NSDLĐ cho phép mỗi đơn vị được quy định cụ thể trong quy chế nội bộ như thế nào là “thường xuyên”, phù hợp với đặc thù ngành nghề, cơ cấu tổ chức, quy trình làm việc và yêu cầu công việc tại doanh nghiệp. Tuy nhiên, chính sự linh hoạt đó lại dẫn đến nguy cơ tùy tiện trong áp dụng và trở thành điểm gây nhiều tranh cãi trong thực tiễn xét xử các vụ tranh chấp lao động.

²⁵ Tòa án nhân dân cấp cao tại Hà Nội (2021), *Bản án về tranh chấp đơn phương chấm dứt HĐLĐ số 03/2021/LĐ-PT*.

Trước đây, pháp luật từng có hướng dẫn định lượng tương đối rõ ràng về khái niệm “thường xuyên không hoàn thành công việc”. Khoản 1 Điều 12 Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 09/5/2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về HĐLĐ (đã hết hiệu lực) quy định: “NLĐ thường xuyên không hoàn thành định công việc theo HĐLĐ là không hoàn thành định mức lao động hoặc nhiệm vụ được giao do yếu tố chủ quan và bị lập biên bản hoặc nhắc nhở bằng văn bản ít nhất hai lần trong một tháng, mà sau đó vẫn không khắc phục”. Quy định này từng đóng vai trò quan trọng trong việc xác định tiêu chí cụ thể, minh bạch giúp NSDLĐ có căn cứ rõ ràng khi áp dụng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Hiện nay, tiêu chí định lượng nêu trên không còn được kế thừa trong BLLĐ năm 2019 hoặc các văn bản hướng dẫn thi hành. Việc không quy định thời gian cụ thể hay tần suất rõ ràng về yếu tố “thường xuyên” khiến NSDLĐ gặp khó khăn trong việc chứng minh tính hợp pháp của quyết định đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Điều này không chỉ làm suy giảm tính dự đoán của pháp luật, mà còn khiến các quyết định xử lý kỷ luật dễ bị Tòa án bác bỏ nếu không bảo đảm đầy đủ hồ sơ, quy trình hoặc nếu quy chế đánh giá thiếu rõ ràng, thiếu minh chứng thuyết phục.

Trong bối cảnh chuyển đổi số, đặc trưng bởi sự biến động nhanh chóng về công nghệ, quy trình làm việc và yêu cầu kỹ năng, việc diễn giải yếu tố “thường xuyên” trở nên đặc biệt nhạy cảm. NLĐ cần có thời gian thích nghi với hệ thống kỹ thuật mới, phần mềm chuyên môn hoặc phương thức làm việc trực tuyến, do đó không thể đánh giá hiệu suất lao động một cách máy móc trong thời gian quá ngắn. Nếu NSDLĐ vội vàng căn cứ vào kết quả công việc trong một vài tháng, một vài quý sau khi thay đổi công nghệ để kết luận NLĐ “thường xuyên không hoàn thành nhiệm vụ” thì đó là cách tiếp cận thiếu cơ sở khoa học, trái với tinh thần bảo vệ quyền lợi của NLĐ và nguyên tắc nhân đạo của pháp luật lao động hiện đại. Thực tiễn xét xử cho thấy Tòa án thường đánh giá toàn diện quá trình làm việc của NLĐ, bao gồm hiệu suất trước và sau thời điểm thay đổi công nghệ,

tính chất công việc, mức độ hỗ trợ, đào tạo, hướng dẫn của NSDLĐ cũng như nội dung quy chế đánh giá được ban hành. Trong điều kiện chưa có hướng dẫn chi tiết về yếu tố “thường xuyên”, các bên trong quan hệ lao động, đặc biệt là NSDLĐ cần thận trọng trong việc xây dựng tiêu chí đánh giá và lưu trữ đầy đủ hồ sơ, bằng chứng để đảm bảo tính hợp pháp và khả năng bảo vệ quyết định của mình trước cơ quan có thẩm quyền.

3.4. Vấn đề về nghĩa vụ chứng minh của người sử dụng lao động về việc đã đào tạo và hỗ trợ người lao động

Trong thời kỳ chuyển đổi công nghệ mạnh mẽ hiện nay, một trong những khía cạnh quan trọng nhưng chưa được pháp luật quy định thành nghĩa vụ rõ ràng, đó là việc đào tạo hoặc hỗ trợ NLD thích ứng với yêu cầu thay đổi công việc trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ. BLLĐ năm 2019 mặc dù không đặt ra nghĩa vụ cụ thể đối với NSDLĐ trong trường hợp NLD không hoàn thành công việc, nhưng hàm ý về trách nhiệm đào tạo lại có thể được suy luận từ Điều 42 và Điều 44 của Bộ luật. Cụ thể, khi doanh nghiệp có sự thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế ảnh hưởng đến việc làm của NLD, NSDLĐ phải xây dựng phương án sử dụng lao động, trong đó bao gồm cả nội dung về đào tạo lại để bố trí công việc phù hợp cho NLD.

Dù điều khoản này không áp dụng trực tiếp cho trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo điểm a khoản 1 Điều 36, nhưng trong bối cảnh hiện nay, khi yêu cầu công việc thay đổi nhanh chóng và liên tục, ranh giới giữa *không hoàn thành công việc* và *không được tạo điều kiện thích nghi với công việc* trở nên mờ nhạt. Việc NSDLĐ không chứng minh được rằng họ đã hỗ trợ, hướng dẫn hoặc đào tạo NLD để thích ứng với các yêu cầu công việc mới (đặc biệt liên quan đến kỹ năng số, phần mềm mới, quy trình tự động hóa...) có thể bị coi là chưa thực hiện đầy đủ thiện chí và trách nhiệm trong quan hệ lao động. Do đó, mặc dù không được luật hóa như một nghĩa vụ độc lập, việc đào tạo lại NLD cần được nhìn nhận như một yêu cầu mang tính ngầm định, bắt buộc về mặt thực tiễn và đạo đức.

4. Kiến nghị hoàn thiện pháp luật về vấn đề đơn phương chấm dứt hợp đồng do người lao động không hoàn thành công việc

Thứ nhất, đối với NSDLĐ

NSDLĐ cần chủ động rà soát và hoàn thiện quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc, trong đó bảo đảm các tiêu chí đánh giá phải cụ thể, định lượng, phù hợp với đặc điểm từng vị trí việc làm và có tính đến yêu cầu kỹ năng số trong bối cảnh chuyển đổi công nghệ. Trước khi áp dụng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ, NSDLĐ có trách nhiệm chứng minh rằng họ đã thực hiện đầy đủ các biện pháp hỗ trợ, bao gồm hướng dẫn, đào tạo lại và tạo điều kiện để NLD thích nghi với yêu cầu mới. Đồng thời, cần thiết lập cơ chế hỗ trợ riêng đối với nhóm lao động yếu thế như người lớn tuổi, người khuyết tật hoặc người không có điều kiện tiếp cận công nghệ, nhằm bảo đảm nguyên tắc không phân biệt đối xử và bảo vệ quyền việc làm trong môi trường số hóa.

Thứ hai, đối với tổ chức đại diện NLD tại cơ sở

Tổ chức công đoàn cần thực hiện đúng vai trò là chủ thể tham vấn và bảo vệ quyền lợi NLD thông qua việc nâng cao năng lực phản biện chính sách nội bộ, đặc biệt đối với các quy chế đánh giá công việc có yếu tố kỹ thuật, công nghệ. Trong bối cảnh chuyển đổi số, công đoàn phải chủ động xây dựng đề xuất, góp ý cụ thể, trên cơ sở phân tích pháp luật và thực tiễn làm việc. Đồng thời, cần tổ chức các diễn đàn đối thoại định kỳ giữa NLD và NSDLĐ về các vấn đề phát sinh từ áp dụng công nghệ, qua đó góp phần ổn định quan hệ lao động và giảm thiểu xung đột trong nội bộ doanh nghiệp.

Thứ ba, đối với cơ quan lập pháp

Cần xem xét sửa đổi, bổ sung BLLĐ và các văn bản hướng dẫn thi hành theo hướng quy định rõ hơn điều kiện áp dụng căn cứ “thường xuyên không hoàn thành công việc”, bao gồm cả tiêu chí định lượng tối thiểu và khung thời gian hợp lý để bảo đảm tính dự đoán và minh bạch pháp lý. Bên cạnh đó, nên luật hóa nghĩa vụ tổ chức đào tạo lại NLD trước khi thực hiện các hình thức chấm dứt HĐLĐ liên quan đến thay đổi công nghệ hoặc

quy trình làm việc. Ngoài ra, việc đưa nguyên tắc bảo vệ nhóm lao động yếu thế vào quy định pháp luật một cách rõ ràng, tránh chỉ hiểu theo tinh thần nhân đạo là rất cần thiết, nhằm củng cố cơ chế kiểm soát quyền lực trong quan hệ lao động hiện đại.

Thứ tư, đối với cơ quan hành pháp

Cần ban hành hướng dẫn kỹ thuật về việc xây dựng quy chế đánh giá công việc trong doanh nghiệp, mẫu tham vấn công đoàn, quy trình tổ chức đào tạo lại và các tiêu chí xác định hành vi “không hoàn thành công việc”. Đặc biệt, trong bối cảnh số hóa, cơ quan có thẩm quyền cần chú trọng xây dựng cơ sở dữ liệu quốc gia và khung tiêu chuẩn đánh giá năng lực lao động số theo từng lĩnh vực nghề nghiệp. Đây sẽ là cơ sở để NSDLĐ và NLĐ tham khảo trong quá trình xây dựng, thực thi hệ thống đánh giá hiệu suất. Đồng thời, cần tăng cường thanh tra, kiểm tra việc thực hiện quy định pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong các doanh nghiệp đang áp dụng công nghệ mới nhằm kịp thời phát hiện, ngăn ngừa hành vi tùy tiện, có nguy cơ vi phạm quyền lợi NLĐ.

Thứ năm, đối với cơ quan tư pháp

Cần phát triển hệ thống án lệ hoặc ban hành hướng dẫn áp dụng thống nhất liên quan đến các tranh chấp về đơn phương chấm dứt HĐLĐ do không hoàn thành công việc, đặc biệt trong các trường hợp có yếu tố công nghệ mới hoặc thay đổi nền tảng làm việc. Khi xét xử, Tòa án cần đánh giá toàn diện thiện chí và trách nhiệm của NSDLĐ, bao gồm việc có đào tạo lại NLĐ, có hỗ trợ thích nghi với thay đổi, và có áp dụng quy trình đánh giá có minh bạch hay không. Việc tiếp cận vụ việc dưới góc độ cân bằng lợi ích và phù hợp với bối cảnh công nghệ sẽ góp phần nâng cao chất lượng giải quyết tranh chấp và bảo đảm công bằng cho các đối tượng liên quan.

Kết luận

Trong bối cảnh chuyển đổi số đang làm thay đổi căn bản phương thức tổ chức lao động và yêu cầu về năng lực làm việc, việc áp dụng quy định tại điểm a khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019 cần được thực hiện một cách cân trọng, trên cơ sở hệ thống đánh

giá hiệu quả công việc được xây dựng bài bản, khách quan, có thể kiểm chứng, minh bạch và phù hợp với đặc điểm của công việc trong môi trường số hóa. Việc vận dụng căn cứ “thường xuyên không hoàn thành công việc” không thể tách rời với việc yêu cầu hoàn thiện khung pháp lý, đặc biệt là các hướng dẫn kỹ thuật về thiết lập tiêu chí đánh giá, quy trình tham vấn và nghĩa vụ hỗ trợ đào tạo lại. Đồng thời, trong điều kiện pháp luật còn khoảng trống, vai trò của Tòa án trong việc diễn giải và kiểm soát việc thực thi quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trở nên đặc biệt quan trọng nhằm bảo đảm tính hợp pháp, hợp lý và công bằng trong từng trường hợp cụ thể./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Công đoàn Việt Nam (2024), *Tài liệu Báo cáo nhanh kết quả Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ XIII, nhiệm kỳ 2023 - 2028*;
2. Cục Thống kê - Bộ Tài chính (2024), *Thông cáo báo chí về tình hình lao động, việc làm quý IV và năm 2024*;
3. International Labour Organization (2020), *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*, Geneva: ILO;
4. Nguyễn Hữu Chí, Nguyễn Văn Bình (2021), *Bình luận khoa học BLLĐ năm 2019*, Nxb. Tư pháp, Hà Nội;
5. Nguyễn Hoàng Mai, Nguyễn Thị Ngọc Tú (2025), *Tăng cường năng lực tiếp cận thông tin của NLĐ: Góc nhìn từ ngành Dệt may Việt Nam*, <https://laodong-congdoan.vn/tang-cuong-nang-luc-tiep-can-thong-tin-cua-nguoi-lao-dong-goc-nhin-tu-nganh-det-may-viet-nam-110803.html>, truy cập ngày 15/6/2025;
6. Nguyễn Anh Thái, Lê Ngọc Giang, “Đo lường và đánh giá hiệu quả quá trình chuyển đổi số doanh nghiệp Việt”, *Tạp chí Thông tin và Truyền thông*, số 5/2023;
7. OECD (2019), *OECD skills outlook 2019: Thriving in a digital world*, OECD Publishing, <https://doi.org/10.1787/df80bc12-en>;
8. Pizzorno, A. (1978), “Political exchange and collective identity in industrial conflict”, In *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe since 1968: Volume 2: Comparative Analyses*, London: Palgrave Macmillan UK, p. 277-298;
9. Ủy ban Thường vụ Quốc hội (2024), *Báo cáo giám sát chuyên đề về chuyển đổi số và thị trường lao động tại Việt Nam*;
10. UNESCO (2018), *Digital competence frameworks for teachers, learners and citizens*, <https://unevoc.unesco.org/home/Digital+Competence+Frameworks>;
11. World Economic Forum (2020), *The Future of Jobs Report 2020*, WEF.



VNU Journal of Science: Legal Studies

Journal homepage: <https://js.vnu.edu.vn/LS>



Original Article

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

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

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

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

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

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

Received 16 April 2024

Revised 12 July 2024; Accepted 25 September 2024

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

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

* Corresponding author.

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

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

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

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

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

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

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

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

Nhận ngày 16 tháng 4 năm 2024

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

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

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

1. Mở đầu

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

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

* Tác giả liên hệ.

Địa chỉ email: truongpv@vnu.edu.vn

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

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

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

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

Vậy khi nào được đơn phương chấm dứt HĐLĐ?

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

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

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

Trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ bởi NSDLĐ:

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

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

¹ Quốc hội (2019), BLLĐ 2019, Điều 34

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

1) NLĐ ốm đau hoặc bị tai nạn, bệnh nghề nghiệp đang điều trị, điều dưỡng, trừ trường hợp khả năng lao động của NLĐ chưa phục hồi sau thời gian điều trị quy định³; 2) NLĐ đang nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng và trường hợp nghỉ khác được NSDLĐ đồng ý⁴; 3) NLĐ nữ mang thai; NLĐ đang nghỉ thai sản hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi⁵; 4) NLĐ kết hôn⁶; 5) Liên quan đến việc thành lập, gia nhập hoặc hoạt động tổ chức đại diện NLĐ⁷.

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

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

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

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

Thủ tục đơn phương chấm dứt HĐLĐ bởi NSDLĐ:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ bởi NLĐ

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

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

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

Thủ tục đơn phương chấm dứt HĐLĐ bởi NLĐ:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Được nhận lại các giấy tờ liên quan¹⁸;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

định rằng việc bộ phận nhân sự của công ty gọi NLĐ tới làm việc để thông báo về việc công ty cho NLĐ nghỉ việc không phải là thông báo nghỉ việc, trong toàn bộ hồ sơ không có văn bản hoặc quyết định hành chính nào thể hiện người đại diện theo pháp luật của công ty, người đứng đầu công ty hoặc người được công ty ủy quyền đã ban hành văn bản chấm dứt HĐLĐ với NLĐ³⁰, cho nên yêu cầu khởi kiện của NLĐ buộc công ty phải bồi thường thiệt hại do đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật là không có cơ sở pháp lý [5].

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

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

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

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

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

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

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

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

Thứ ba, tôn trọng quyền của NLĐ:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Kết luận

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

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

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

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

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

Tài liệu tham khảo

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



TẠP CHÍ

Khoa học Kiểm sát

JOURNAL OF PROCURATORATE STUDIES

ISSN 2354-063X



TRƯỜNG ĐẠI HỌC KIỂM SÁT HÀ NỘI
HANOI PROCURATORATE UNIVERSITY

Số 10 (82)
2024



Tạp chí

Khoa học Kiểm sát

Số 10 (82)
2024

ISSN 2354-063X

MỤC LỤC

Trang

NGUYỄN NGỌC KIÊN
HUỖNH NGUYỄN BẢO DUY

Sự bảo đảm pháp lý cho người bị tạm giam
trong tư pháp hình sự Việt Nam

3

VÕ MINH KỲ

Quyền im lặng trong việc chống tra tấn,
bức cung, dùng nhục hình tại Trung Quốc
- Kinh nghiệm cho Việt Nam

11

ĐOÀN MINH TRANG

Hoàn thiện khung khổ pháp luật Việt Nam
về quyền của người lao động di trú

19

LÊ XUÂN LỤC

Bảo đảm nguyên tắc xét xử công bằng
thông qua hoạt động kiểm sát xét xử các
vụ án hình sự của Viện kiểm sát nhân dân

27

TRẦN VĂN TUÂN
NGUYỄN THANH MINH

Thu thập chứng cứ điện tử trong các vụ án
xâm hại tình dục trẻ em

34

TRẦN THỊ THANH

Tái hoà nhập cộng đồng của người chấp
hành xong án phạt tù của một số quốc gia
trên thế giới - Kinh nghiệm cho Việt Nam

40

ĐỖ THỊ HOA

Quyền thừa kế của cá nhân được sinh ra
bằng kỹ thuật thụ tinh trong ống nghiệm
- Kinh nghiệm pháp luật Canada và
khuyến nghị cho Việt Nam

47

PHÙNG VĂN TRƯỜNG

Nghiên cứu so sánh giữa pháp luật
Việt Nam và pháp luật Trung Quốc về
quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng
lao động của người lao động

53

VŨ HOÀNG ANH
PHẠM THÀNH AN

Hoàn thiện pháp luật tố tụng dân sự về
đình chỉ giải quyết vụ án tranh chấp đất đai
tại toà án cấp sơ thẩm

58

ĐỖ THỊ BẢO YẾN

Kỹ thuật lập pháp và các xu hướng vận
động trong bối cảnh hiện đại hóa

65



Tạp chí

Khoa học Kiểm sát

No. 10 (82)

2024

ISSN 2354-063X

INDEX

Page

NGUYEN NGOC KIEN HUYNH NGUYEN BAO DUY	Legal guarantee for detainees in Vietnamese criminal justice	3
VO MINH KY	The right to silence in the prevention of torture, obtaining testimony by duress, corporal punishment in China - Experience for Vietnam	11
DOAN MINH TRANG	Improving Vietnam's legal framework on rights of migrant workers	19
LE XUAN LUC	Ensuring the principle of fair trial through the prosecutorial supervision of criminal cases by the People's Procuracy	27
TRAN VAN TUAN NGUYEN THANH MINH	Collecting electronic evidence in child sexual abuse crimes	34
TRAN THI THANH	Community reintegration of ex-offenders in some countries in the world - Experience for Vietnam	40
DO THI HOA	Inheritance rights of individuals born by In Vitro Fertilization - Canadian legal experience and recommendations for Vietnam	47
PHUNG VAN TRUONG	Comparison study between Vietnamese law and Chinese law on employees' right to unilaterally terminate the labor contract	53
VU HOANG ANH PHAM THANH AN	Perfecting the civil procedure law on suspension of land dispute resolution at the court of first instance	58
DO THI BAO YEN	Legislative techniques and movement trends in the context of modernization	65

NGHIÊN CỨU SO SÁNH GIỮA PHÁP LUẬT VIỆT NAM VÀ PHÁP LUẬT TRUNG QUỐC VỀ QUYỀN ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

PHÙNG VĂN TRƯỜNG*

Tóm tắt: Trong bối cảnh nhu cầu hợp tác lao động giữa Việt Nam và Trung Quốc ngày càng tăng cao, nghiên cứu so sánh pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (ĐPCDHĐLĐ) giữa hai quốc gia có ý nghĩa quan trọng trong việc bảo vệ quyền lợi của người lao động (NLĐ) Việt Nam khi làm việc tại Trung Quốc và ngược lại. Bài viết phân tích những điểm giống và khác nhau về quyền ĐPCDHĐLĐ của NLĐ được quy định trong Bộ luật Lao động năm 2019 (BLLĐ 2019) của Việt Nam và Luật Hợp đồng lao động năm 2008 (LHĐLĐ 2008) của Trung Quốc, từ đó đề xuất một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về quyền ĐPCDHĐLĐ của NLĐ tại Việt Nam.

Từ khóa: Luật so sánh; pháp luật lao động Việt Nam; pháp luật lao động Trung Quốc; quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Ngày nhận bài: 05/3/2024; Biên tập xong: 21/10/2024; Duyệt đăng: 28/10/2024

COMPARISON STUDY BETWEEN VIETNAMESE LAW AND CHINESE LAW ON EMPLOYEES' RIGHT TO UNILATERALLY TERMINATE THE LABOR CONTRACT

Abstract: In the context of increasing demand for labor cooperation between Vietnam and China, comparative research on the law on the right to unilaterally terminate the labor contract between the two countries is important in protecting the rights of Vietnamese workers when working in China and vice versa. This article analyzes the similarities and differences in the employees' right to unilaterally terminate the labor contract stipulated in Vietnam's 2019 Labor Code and China's 2008 Labor Contract Law and then proposes a number of recommendations to improve the law on Vietnamese employees' right to unilaterally terminate the labor contract.

Keywords: Comparative law; Vietnamese labor law; Chinese labor law; right to unilaterally terminate the labor contract

Received: Mar 05th, 2024; Editing completed: Oct 21st, 2024; Accepted for publication: Oct 28th, 2024

1. Đặt vấn đề

Quyền ĐPCDHĐLĐ là một trong những quyền cơ bản của NLĐ được ghi nhận trong pháp luật lao động Việt Nam. BLLĐ 2019 được đánh giá là đã mang đến những thay đổi tích cực so với các Bộ luật Lao động trước đây, nhiều vướng mắc và bất cập về thực hiện quyền ĐPCDHĐLĐ của NLĐ đã được giải quyết hiệu quả. Tuy nhiên, hệ thống pháp luật còn nhiều hạn chế trong việc bao quát các vấn đề phát sinh trong thực tiễn, đòi hỏi các nhà làm luật cần có sự nghiên cứu, so sánh pháp luật của các quốc gia khác. Đây là cơ sở đảm bảo các quy định được xây dựng phù hợp với thực tiễn và tiêu chuẩn quốc tế, từ đó giúp cho hệ thống pháp luật lao động của Việt Nam ngày càng trở nên hoàn thiện.

Xuất phát từ vị trí địa lý, Việt Nam và Trung Quốc là hai quốc gia láng giềng, có nhiều điểm tương đồng về chính trị, kinh tế, văn hóa và xã hội. Trong bối cảnh nhu cầu hợp tác lao

động giữa Việt Nam và Trung Quốc ngày càng tăng cao, nghiên cứu so sánh pháp luật về quyền ĐPCDHĐLĐ giữa hai quốc gia có ý nghĩa quan trọng trong việc bảo vệ quyền lợi của NLĐ Việt Nam khi làm việc tại Trung Quốc và ngược lại. Thêm vào đó, hệ thống pháp luật lao động Trung Quốc đã trải qua nhiều giai đoạn phát triển, với nhiều quy định chi tiết và cập nhật, đây là nguồn tham khảo có giá trị để Việt Nam hoàn thiện các quy định về quyền ĐPCDHĐLĐ trong Bộ luật Lao động hiện hành.

2. Sự tương đồng cơ bản giữa pháp luật Việt Nam và pháp luật Trung Quốc về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động

2.1. Quy định người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không cần lý do nhưng phải báo trước cho người sử dụng lao động một khoảng thời gian nhất định

* Email: Phungvantruong@vnu.edu.vn

Thạc sĩ, Nghiên cứu sinh, Đại học Quốc gia Hà Nội

Quy định NLD trong đa số các trường hợp phải báo trước cho người sử dụng lao động (NSDLĐ) nếu muốn ĐPCDHĐLĐ mang lại lợi ích cho cả hai bên: *Về phía NLD*, nếu báo trước với NSDLĐ về thời điểm nghỉ việc, NLD sẽ được hưởng đầy đủ các quyền lợi theo quy định của pháp luật. Hành động này giúp hai bên giải quyết các vấn đề còn tồn đọng một cách êm thấm và thiện chí. *Về phía NSDLĐ*, sẽ có thời gian để tìm kiếm và tuyển dụng người thay thế, đảm bảo công việc không bị gián đoạn. Dưới góc độ so sánh cho thấy, căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (HĐLĐ) của NLD, đa số các quốc gia trên thế giới đều cho phép NLD được quyền ĐPCDHĐLĐ mà không bắt buộc phải viện dẫn căn cứ trong mọi trường hợp.

Theo pháp luật lao động Trung Quốc, NLD có thể chấm dứt HĐLĐ bằng cách thông báo cho NSDLĐ bằng văn bản trước 30 ngày. Trong thời gian thử việc, NLD có thể chấm dứt HĐLĐ bằng cách thông báo cho NSDLĐ trước 03 ngày¹. Như vậy, pháp luật Trung Quốc phân chia thời gian báo trước theo trạng thái quan hệ lao động là quan hệ lao động chính thức và quan hệ lao động trong thời gian thử việc.

Pháp luật Việt Nam phân chia thời gian báo trước theo loại HĐLĐ, cụ thể: Ít nhất 45 ngày nếu làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn; Ít nhất 30 ngày nếu làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng; Ít nhất 03 ngày làm việc nếu làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng. Ngoài ra, đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù (ví dụ: hàng không dân dụng, giàn khoan dầu khí, vận tải biển...) thì thời hạn báo trước được thực hiện theo quy định của Chính phủ². Thường thì thời gian báo trước sẽ dài hơn so với quy định chung nói trên.

2.2. Ưu tiên bảo vệ tính mạng, sức khỏe và nhân phẩm của người lao động khi quyền lợi của họ bị xâm phạm

Theo quy định của pháp luật Trung Quốc, nếu NSDLĐ ép buộc NLD làm việc bằng bạo lực, đe dọa hoặc hạn chế bất hợp pháp quyền tự do cá nhân hoặc nếu NSDLĐ

vi phạm nội quy, mệnh lệnh hoặc ép buộc làm những công việc nguy hiểm gây nguy hiểm cho an toàn cá nhân của NLD thì NLD có thể chấm dứt HĐLĐ ngay lập tức mà không cần thông báo trước cho NSDLĐ³. Về phía pháp luật Việt Nam có quy định: NLD có quyền ĐPCDHĐLĐ không cần báo trước trong trường hợp bị NSDLĐ ngược đãi, đánh đập hoặc có lời nói, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự; bị cưỡng bức lao động⁴.

Có thể thấy, sự an toàn về tính mạng, sức khỏe và nhân phẩm NLD luôn được bảo vệ trước tiên trong hệ thống pháp luật của cả Việt Nam và Trung Quốc. Việc xây dựng các quy định trên là phù hợp với xu hướng chung của hệ thống pháp luật lao động quốc tế. Hiện Việt Nam và Trung Quốc đều là những quốc gia thành viên của Công ước về khung thúc đẩy an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, năm 2006 (Công ước số 187). Hiểu được tâm lý lo lắng của NLD khi đối mặt với những vi phạm, cả hai hệ thống pháp luật đều cho phép họ không phải báo trước cho NSDLĐ khi muốn nghỉ việc trong trường hợp này. Quy định này thể hiện sự ưu ái và tạo điều kiện cho NLD thoát khỏi môi trường làm việc độc hại, kịp thời đảm bảo an toàn cho NLD. Nhận thức được tầm quan trọng của việc bảo vệ bản thân, NLD cần chủ động tránh xa các nguyên nhân, hành vi vi phạm càng sớm càng tốt. Việc này không chỉ giúp bảo vệ tính mạng, sức khỏe, tinh thần của họ mà còn tạo điều kiện cho NLD có môi trường làm việc an toàn, lành mạnh hơn.

3. Sự khác biệt giữa pháp luật Việt Nam và Trung Quốc về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động

3.1. Quy định về hình thức thông báo khi người lao động muốn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Pháp luật Trung Quốc có quy định cụ thể về hình thức thông báo cho NSDLĐ khi NLD muốn ĐPCDHĐLĐ, mọi thông báo được thực hiện dưới dạng văn bản⁵. Trong khi đó, pháp luật Việt Nam hiện chưa có quy định cụ thể về hình thức thông báo cho

¹ Điều 37 LHĐLĐ 2008 của Trung Quốc.

² Khoản 1 Điều 35 BLLĐ 2019 của Việt Nam.

³ Điều 38 LHĐLĐ 2008 của Trung Quốc.

⁴ Điểm c khoản 2 Điều 35 BLLĐ 2019 của Việt Nam.

⁵ Điều 37 LHĐLĐ 2008 của Trung Quốc.

NSDLĐ khi NLĐ muốn ĐPCDHĐLĐ. NLĐ có thể thực hiện thông báo bằng lời nói, văn bản, thư điện tử hoặc các hình thức khác. Tuy nhiên, trường hợp thông báo bằng lời nói (thông báo miệng) sẽ rất khó để chứng minh khi phát sinh tranh chấp, cần có người làm chứng hoặc bản ghi âm, ghi hình để xác định việc NLĐ đã thông báo và NSDLĐ đã nhận được thông báo. Trên thực tế, NSDLĐ thường quy định vấn đề này trong nội quy lao động của đơn vị hoặc trong HĐLĐ với NLĐ. Hình thức được ưu tiên lựa chọn nhiều nhất hiện nay là thông báo bằng văn bản hoặc email, đây là chứng cứ rõ ràng, thuyết phục, giúp NLĐ dễ dàng chứng minh sự thông báo hợp pháp của mình.

3.2. Quy định về việc thông báo trước cho người sử dụng lao động khi người lao động trong thời gian thử việc muốn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Pháp luật Trung Quốc có quy định cụ thể trong thời gian thử việc, NLĐ có thể chấm dứt HĐLĐ nhưng phải thông báo cho NSDLĐ trước 03 ngày⁶. Trong khi đó, pháp luật Việt Nam có quy định rằng: Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền hủy bỏ hợp đồng thử việc hoặc HĐLĐ đã giao kết mà không cần báo trước và không phải bồi thường⁷. Như vậy, đối với hợp đồng thử việc thì NLĐ có quyền chấm dứt hợp đồng thử việc mà không cần phải báo trước cho NSDLĐ.

3.3. Quy định về các trường hợp người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần báo trước cho người sử dụng lao động

Pháp luật lao động Việt Nam nêu rõ 07 trường hợp NLĐ có quyền ĐPCDHĐLĐ mà không cần báo trước cho NSDLĐ, bao gồm: (1) Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa thuận, trừ trường hợp quy định tại Điều 29 của BLLĐ 2019; (2) Không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 97 của BLLĐ 2019; (3) Bị NSDLĐ ngược đãi, đánh đập hoặc có lời nói, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự;

bị cưỡng bức lao động; (4) Bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc; (5) Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo quy định tại khoản 1 Điều 138 của BLLĐ 2019; (6) Đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của BLLĐ 2019 trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác; (7) NSDLĐ cung cấp thông tin không trung thực theo quy định tại khoản 1 Điều 16 của BLLĐ năm 2019, làm ảnh hưởng đến việc thực hiện HĐLĐ⁸.

Về phía pháp luật Trung Quốc, quy định thành hai nhóm trường hợp:

Nhóm thứ nhất, nếu NSDLĐ ép buộc NLĐ làm việc bằng bạo lực, đe dọa hoặc hạn chế bất hợp pháp quyền tự do cá nhân hoặc nếu NSDLĐ vi phạm nội quy, mệnh lệnh hoặc ép buộc làm những công việc nguy hiểm gây nguy hiểm cho an toàn cá nhân của NLĐ thì NLĐ có thể chấm dứt HĐLĐ ngay lập tức mà không cần thông báo trước cho NSDLĐ.

Nhóm thứ hai, nếu NSDLĐ thuộc một trong các trường hợp sau đây thì NLĐ có quyền chấm dứt HĐLĐ: (1) Không cung cấp bảo hộ lao động hoặc điều kiện lao động theo quy định trong HĐLĐ; (2) Không trả thù lao lao động đầy đủ và đúng thời hạn; (3) Không đóng bảo hiểm xã hội cho NLĐ theo quy định của pháp luật; (4) Nội quy, quy định của NSDLĐ vi phạm quy định của pháp luật, gây tổn hại đến quyền và lợi ích của NLĐ; (5) HĐLĐ vô hiệu do thuộc các trường hợp quy định tại khoản 1 Điều 26 của Luật này; (6) Các trường hợp khác mà NLĐ có thể chấm dứt HĐLĐ theo quy định của pháp luật và quy định hành chính⁹. Đối với các trường hợp thuộc nhóm thứ hai, NLĐ muốn ĐPCDHĐLĐ thì vẫn phải báo trước cho NSDLĐ bằng văn bản trước 30 ngày.

4. Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động tại Việt Nam

Thứ nhất, bổ sung quy định trong thời gian thử việc NLĐ phải báo trước cho NSDLĐ một khoảng thời gian nhất định nếu muốn ĐPCDHĐLĐ

Hiện nay, BLLĐ 2019 quy định NLĐ có quyền hủy bỏ hợp đồng thử việc hoặc HĐLĐ đã giao kết mà không cần báo trước trong

⁶ Điều 37 LHĐLĐ 2008 của Trung Quốc.

⁷ Khoản 2 Điều 27 BLLĐ 2019 của Việt Nam.

⁸ Khoản 2 Điều 35 BLLĐ 2019 của Việt Nam.

⁹ Điều 38 LHĐLĐ 2008 của Trung Quốc.

thời gian thử việc. Tuy nhiên, quy định này gây ra một số vướng mắc cần được xem xét để đảm bảo sự cân bằng giữa quyền lợi và trách nhiệm các bên liên quan. Bởi trên thực tế, trong quá trình thử việc NLD đã được truy cập, sử dụng một số thông tin, cơ sở vật chất của NSDLĐ. Khi NLD hủy bỏ hợp đồng mà không báo trước, việc bàn giao và kiểm đếm tài sản, cơ sở vật chất gặp nhiều khó khăn, dẫn đến nguy cơ thất thoát hoặc hư hỏng tài sản của doanh nghiệp. Ngoài ra, việc tuyển mộ nhân sự mới sẽ tốn thêm thời gian và chi phí, đặc biệt là đối với những vị trí khó tuyển dụng hoặc đòi hỏi chuyên môn cao. Khi NLD đang thử việc mà nghỉ việc đột ngột, doanh nghiệp sẽ phải bắt đầu lại quá trình tuyển dụng từ đầu, ảnh hưởng đến tiến độ công việc và hiệu quả hoạt động chung của tổ chức. Bởi vậy, trong quá trình thử việc, giữa NLD và NSDLĐ cũng cần có sự thông báo, trao đổi về việc chấm dứt công việc trước khi thực hiện hành động.

Pháp luật Trung Quốc hiện quy định trong thời gian thử việc, NLD có thể chấm dứt HĐLĐ bằng cách thông báo cho NSDLĐ trước 03 ngày. Đây là một khoảng thời gian hợp lý để NLD và NSDLĐ có thể bàn giao công việc, thể hiện tính chuyên nghiệp của NLD. Việc áp dụng quy định tương tự tại Việt Nam sẽ giúp giảm thiểu nguy cơ thất thoát tài sản, dữ liệu của tổ chức, đảm bảo tính chuyên nghiệp trong quan hệ lao động và tạo điều kiện cho NSDLĐ tìm kiếm, tuyển dụng NLD mới.

Thứ hai, bổ sung quy định về hình thức thông báo khi NLD muốn ĐPCDHĐLĐ

Trên thực tế, nhiều tranh chấp phát sinh từ việc NLD không thông báo rõ ràng cho NSDLĐ khi muốn ĐPCDHĐLĐ. Một số NLD thông báo qua tin nhắn, email, hoặc điện thoại, nhưng không cung cấp đầy đủ những thông tin cần thiết như: ngày làm việc cuối cùng, thời gian bàn giao công việc,... Trong một số trường hợp, NSDLĐ có thể không chấp nhận thông báo của NLD vì cho rằng thông báo không hợp lệ hoặc không đầy đủ.

Việc thiếu thông báo bằng văn bản cụ thể khiến NSDLĐ gặp khó khăn trong việc sắp xếp công việc. Mặt khác, nếu NLD không thông báo hoặc thông báo không đầy đủ, họ có thể không được hưởng các quyền lợi như

lương, bảo hiểm xã hội,... Rất nhiều trường hợp do thiếu bằng chứng thông báo khiến việc giải quyết tranh chấp về ĐPCDHĐLĐ trở nên khó khăn hơn. Vấn đề này xuất phát từ việc thiếu quy định cụ thể về hình thức thông báo, dẫn đến những hiểu lầm và mâu thuẫn giữa hai bên. Vì vậy, quy định về hình thức thông báo khi NLD muốn ĐPCDHĐLĐ cần được hoàn thiện để đảm bảo tính rõ ràng, minh bạch và hạn chế tranh chấp phát sinh. Hiện nay, trong đa số các trường hợp, NSDLĐ phải thông báo bằng văn bản cho NLD khi HĐLĐ chấm dứt. Quy định này đảm bảo quyền lợi của NLD, giúp họ có thời gian chuẩn bị cho việc chuyển đổi. Vì vậy, quy định NLD nếu muốn ĐPCDHĐLĐ cũng phải thông báo bằng văn bản cho NSDLĐ là hoàn toàn hợp lý.

Về mặt hình thức, cần quy định rõ ràng khi NLD muốn ĐPCDHĐLĐ phải thông báo bằng văn bản hoặc phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu, tuân thủ thời gian báo trước theo quy định. Điều này phù hợp với xu hướng công nghệ hiện đại và tạo điều kiện thuận lợi cho NLD trong việc thực hiện quyền của mình. Việc hoàn thiện quy định về hình thức biểu lộ ý chí khi NLD muốn ĐPCDHĐLĐ sẽ mang lại những lợi ích thiết thực: Hạn chế các tranh chấp lao động không đáng có, tạo cơ sở pháp lý cho Tòa án có căn cứ để đưa ra phán quyết chính xác, góp phần nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về lao động, bảo vệ quyền lợi của NLD và NSDLĐ, thúc đẩy sự phát triển của thị trường lao động Việt Nam.

Thứ ba, bổ sung quy định NLD có quyền ĐPCDHĐLĐ trong trường hợp NSDLĐ không đóng các loại bảo hiểm cho NLD theo quy định của pháp luật

Theo quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành, các loại bảo hiểm bắt buộc NSDLĐ phải đóng cho NLD gồm: bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp. Trên thực tế, tình trạng nợ đóng bảo hiểm kéo dài của các doanh nghiệp đang ở mức độ báo động, gây ra nhiều hệ lụy nghiêm trọng. NSDLĐ nợ đóng bảo hiểm gây ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi chính đáng của người NLD khi hưởng các chế độ: thai sản, ốm đau, hưu trí,... Đồng thời, gây khó khăn khi NLD chuyển đổi nơi làm việc hoặc

chốt lại thời gian đóng bảo hiểm. Đối với cơ quan bảo hiểm xã hội, việc thu hồi nợ gặp nhiều khó khăn, ảnh hưởng đến nguồn quỹ bảo hiểm chung, gây phức tạp cho cơ quan quản lý lao động trong việc thanh tra, kiểm tra, xử lý vi phạm. Đóng bảo hiểm cho NLĐ theo luật định là nghĩa vụ cơ bản nhất của NSDLĐ, đảm bảo cho NLĐ được tham gia hệ thống an sinh xã hội và được trợ giúp vật chất xã hội khi gặp rủi ro về lao động. Việc NSDLĐ không thực hiện nghĩa vụ đóng bảo hiểm cho NLĐ thể hiện sự thiếu tôn trọng đối với quyền lợi chính đáng của NLĐ, đồng thời gây ảnh hưởng đến an sinh xã hội và sự phát triển bền vững của quan hệ lao động.

Nguyên nhân chủ yếu dẫn đến việc nợ đóng các loại bảo hiểm kéo dài là do NSDLĐ thiếu ý thức, có hành vi trục lợi kinh tế. Nhiều NSDLĐ cố tình trốn đóng, chậm đóng bảo hiểm để trục lợi, sử dụng khoản tiền trích nộp cho mục đích kinh doanh, đầu tư cá nhân. Họ coi việc đóng bảo hiểm là gánh nặng tài chính, không quan tâm đến quyền lợi và sự an toàn của NLĐ. Ngoài ra, hệ thống pháp luật chưa hoàn thiện, chế tài xử lý vi phạm nợ bảo hiểm chưa đủ mạnh cũng góp phần khiến tình trạng này kéo dài. Các quy định hiện hành chưa đủ sức răn đe, thủ tục xử lý vi phạm còn rườm rà, thiếu tính đồng bộ. Việc thanh tra, kiểm tra chưa thường xuyên, hiệu quả xử lý chưa cao khiến NSDLĐ lơ là, chủ quan trong việc thực hiện nghĩa vụ đóng bảo hiểm cho NLĐ. Để giải quyết vấn đề này, cần thực hiện đồng bộ nhiều giải pháp. Một trong số đó là việc bổ sung quy định NLĐ có quyền ĐPCDHĐLĐ không cần báo trước trong trường hợp NSDLĐ không đóng các loại bảo hiểm cho NLĐ theo quy định của pháp luật.

Hiện nay, căn cứ giải quyết theo quy định của BLLĐ 2019 và Nghị định số 24/2018/NĐ-CP¹⁰, trường hợp NLĐ phát hiện NSDLĐ không đóng hoặc chậm đóng các khoản bảo hiểm theo quy định của pháp luật thì sẽ giải quyết theo trình tự như sau: Khiếu nại lần đầu tới NSDLĐ; Khiếu nại lần hai tới

Chánh Thanh tra Sở Lao động Thương binh và Xã hội; Yêu cầu hòa giải viên lao động giải quyết (không bắt buộc); Yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết hoặc khởi kiện đến Tòa án nhân dân. Có thể thấy quy trình để khiếu nại, giải quyết việc NSDLĐ không đóng hoặc chậm đóng các khoản bảo hiểm theo quy định của pháp luật khá phức tạp, tốn nhiều thời gian, chi phí của NLĐ. Việc bổ sung quy định NLĐ có quyền ĐPCDHĐLĐ không cần báo trước trong trường hợp NSDLĐ không đóng các loại bảo hiểm cho NLĐ theo quy định của pháp luật sẽ mang lại hiệu quả nhanh hơn. Tương tự như trường hợp NLĐ có quyền ĐPCDHĐLĐ không cần báo trước khi không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn. Quy định NLĐ có quyền ĐPCDHĐLĐ không cần báo trước trong trường hợp NSDLĐ không đóng các loại bảo hiểm cho NLĐ theo quy định của pháp luật là hoàn toàn phù hợp với thực tiễn, đảm bảo được quyền và lợi ích chính đáng của NLĐ./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Dương Thị Thu Hằng, “Những tác động của quy định mới về hợp đồng lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019 đến quan hệ lao động”, *Tạp chí Khoa học Kiểm sát*, số 5(51)/2021.
2. Đào Mộng Điệp, *Bình luận khoa học một số nội dung cơ bản của Bộ luật Lao động năm 2019*, Nxb. Công an nhân dân, 2021.
3. Nguyễn Hữu Chí, Nguyễn Văn Bình, *Bình luận khoa học Bộ luật Lao động năm 2019*, Nxb. Tư pháp, 2021.
4. Quyết định số 232/2014/QĐ-CTN của Chủ tịch nước về việc gia nhập Công ước 187 về khung chính sách thúc đẩy an toàn vệ sinh lao động của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO);
5. Yan Zhu Ming Hong, *Risks of performance disputes in “Labor standard clauses” and countermeasures of Chinese labor unions*, Shanghai Trade Union Management Vocational College, 2023;
6. Zhou Chunhua, & Liu Jun, “Research on the system of unilateral termination of labor contracts by employers”, *Legal Forum*, 5 (23)/2008;
7. Lê Thị Duyên (2023), *Bàn về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động theo pháp luật lao động*, <https://tkshcm.edu.vn/ban-ve-quyen-don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong-cua-nguoi-lao-dong-theo-phap-luat-lao-dong/>, truy cập ngày 25/3/2024;
8. Hoàng Hùng Hải (2022), “Bảo đảm quyền an sinh xã hội ở Việt Nam hiện nay”, *Quản lý Nhà nước*, (320), 29-33.

¹⁰ Nghị định số 24/2018/NĐ-CP ngày 27/02/2018 của Chính phủ quy định về giải quyết khiếu nại, tố cáo trong lĩnh vực lao động, giáo dục nghề nghiệp, hoạt động đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, việc làm, an toàn, vệ sinh lao động.

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT HÀ NỘI

THÔNG TIN VỀ NHỮNG ĐÓNG GÓP MỚI CỦA LUẬN ÁN TIẾN SĨ

Tên đề tài luận án: **Thực trạng và giải pháp hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.**

Chuyên ngành đào tạo: Luật Kinh tế

Mã số: 9 38 01 07

Họ và tên nghiên cứu sinh: **Phùng Văn Trường**

Người hướng dẫn khoa học:

1. PGS.TS. Trần Thị Thúy Lâm

2. PGS.TS Nguyễn Quang Tuyền

3. TS. Đỗ Thị Dung

Cơ sở đào tạo: Trường Đại học Luật Hà Nội.

TÓM TẮT NHỮNG ĐÓNG GÓP MỚI CỦA LUẬN ÁN

Thứ nhất, luận án góp phần làm rõ hơn những vấn đề lý luận về đơn phương chấm dứt HĐLĐ và lý luận pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường, hội nhập quốc tế ở Việt Nam và tác động của chuyển đổi số và hình thức lao động mới. Từ đó, góp phần làm phong phú và dày thêm kiến thức lý luận về đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Thứ hai, luận án phân tích, đánh giá một cách hệ thống và toàn diện về thực trạng pháp luật Việt Nam về đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Luận án đã đưa ra những ý kiến đánh giá ưu điểm và chỉ ra những bất cập trong quy định pháp luật lao động về đơn phương chấm dứt HĐLĐ cũng như những kết quả đạt được và một số hạn chế trong thực tiễn thực hiện pháp luật lao động về đơn phương chấm dứt HĐLĐ thông qua các nội dung về: căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ; trình tự, thủ tục đơn phương chấm dứt HĐLĐ; quyền và nghĩa vụ của các bên khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Thứ ba, luận án luận giải các yêu cầu đặt ra đối với việc hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong bối cảnh phát triển của thị trường lao động và hội nhập quốc tế. Từ đó, luận án đề xuất các kiến nghị sửa đổi, bổ sung quy định của pháp luật lao động về đơn phương chấm dứt HĐLĐ, đồng thời đưa

ra các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật trong thực tiễn. Các kiến nghị và giải pháp này được đề xuất trên cơ sở lý luận, cơ sở thực trạng pháp luật hiện hành và thực tiễn thực hiện, bảo đảm tính đồng bộ, khả thi.

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC

NGHIÊN CỨU SINH

PGS.TS. Nguyễn Quang Tuyền TS. Đỗ Thị Dung

Phùng Văn Trường