

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUẢN LÝ VÀ CÔNG NGHỆ HẢI PHÒNG**



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

NGÀNH: LUẬT

Sinh viên: Trần Minh Tâm

HẢI PHÒNG – 2024

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUẢN LÝ VÀ CÔNG NGHỆ HẢI PHÒNG

**PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT
HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ
THỰC TIỄN ÁP DỤNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP
TẠI HẢI PHÒNG**

KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP ĐẠI HỌC HỆ CHÍNH QUY
NGÀNH: LUẬT

Sinh viên : Trần Minh Tâm

Giáo viên hướng dẫn: Ths. Vũ Thị Thanh Lan

HẢI PHÒNG – 2024

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUẢN LÝ VÀ CÔNG NGHỆ HẢI PHÒNG

NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP

Sinh viên: Trần Minh Tâm

Mã SV: 2112901003

Lớp : PL2501K

Ngành : Luật kinh tế

Tên đề tài: **Pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động và thực tiễn áp dụng trong các doanh nghiệp tại hải phòng**

LỜI CẢM ƠN

Lời đầu tiên, em xin gửi lời cảm ơn sâu sắc tới quý nhà trường, nơi mà gửi đã lựa chọn gửi gắm 4 năm thanh xuân. Cảm ơn nhà trường và các thầy, cô đã tạo điều kiện cho em được học tập, được tham gia các hoạt động và gặp gỡ những người bạn mới. Đặc biệt, em xin gửi lời cảm ơn chân thành nhất tới các cô giáo của nhà trường người trực tiếp tận tình hướng dẫn em, chỉ bảo để em có thể hoàn thành khóa luận tốt nghiệp này một cách trọn vẹn nhất.

Qua đây, em cũng xin gửi lời cảm ơn sâu sắc tới cô Vũ Thị Thanh Lan - giảng viên hướng dẫn khóa luận đã tận tình chỉ bảo, hướng dẫn em trong suốt quá trình học tập và hoàn thành khóa luận tốt nghiệp.

Với thời gian hạn chế cùng với nguyên nhân chủ quan, kinh nghiệm thực tiễn và khả năng lí luận của bản thân còn giới hạn nên nội dung tìm hiểu còn khiêm tốn, bài báo cáo thực tập của em chưa thực sự hoàn chỉnh, sẽ không tránh khỏi những thiếu sót trong cách trình bày và kiến thức liên quan. Kính mong được sự quan tâm và đóng góp ý kiến của quý thầy cô để bài báo cáo của em được hoàn thiện hơn. Em xin chân thành cảm ơn!

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

Từ viết tắt	Chú thích
BLLĐ	Bộ luật Lao động
BLDS	Bộ luật Dân sự
NLĐ	Người lao động
NSDLĐ	Người sử dụng lao động
HHĐLĐ	Hợp đồng lao động
QHLĐ	Quan hệ lao động

MỞ ĐẦU	8
1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài.....	8
2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu.....	9
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	9
4. Cơ sở phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu	10
5. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của khóa luận.....	10
6. Kết cấu của khóa luận	11
CHƯƠNG 1. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN PHÁP LUẬT	12
VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG	12
1.1. Lý luận về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động	12
1.1.1 Khái niệm và đặc điểm của hợp đồng lao động.....	12
1.1.1.1 Khái niệm hợp đồng lao động.....	12
1.1.1.2 Đặc điểm của hợp đồng lao động.....	13
1.1.2 Khái niệm và đặc điểm của đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.....	14
1.1.2.1 Khái niệm đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.....	14
1.1.2.2 Đặc điểm của đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động.....	16
1.1.3 Ý nghĩa của đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.....	27
1.2. Lý luận pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động	27
1.2.1 Khái niệm pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.....	27
1.2.2 Nội dung cơ bản của pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động	29
CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG TẠI HẢI PHÒNG	35
2.1. Pháp luật Việt Nam về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động	35
2.1.1. Căn cứ để người lao động được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động	35
2.1.2. Trình tự, thủ tục đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động.	47
2.1.3. Hậu quả pháp lý khi người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.	51

2.2 Thực tiễn áp dụng pháp luật pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động trong các doanh nghiệp tại Hải Phòng.	53
2.2.1 Khái quát chung	53
2.2.2 Tình hình đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hải Phòng.....	55
2.2.3 Ưu điểm và hạn chế về thực tiễn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động tại thành phố Hải Phòng.....	57
CHƯƠNG 3. KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN TRONG CÁC DOANH NGHIỆP TẠI HẢI PHÒNG.....	61
3.1. Yêu cầu hoàn thiện về thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động.....	61
3.2 Giải pháp hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của người lao động	66
3.3. Kiến nghị nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ từ phía NLĐ trong các doanh nghiệp tại Hải Phòng.....	71
KẾT LUẬN	75
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	77

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài

Đảng và Nhà nước ta luôn chủ trương xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa giữa người sử dụng lao động và người lao động, trong đó xây dựng quan hệ lợi ích giữa các bên hài hòa, tin cậy nhau, chú trọng việc thực hiện tốt nghĩa vụ và trách nhiệm của mình; vừa tôn trọng lợi ích của doanh nghiệp lại vừa bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, từ đó góp phần thúc đẩy sản xuất, kinh doanh phát triển nhằm tạo ổn định xã hội. Tuy nhiên, trong quan hệ lao động, người sử dụng lao động sở hữu lợi thế lớn về mặt kinh tế. Bản chất của quan hệ pháp luật lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động là quan hệ mua bán sức lao động; do đó, người lao động tham gia quan hệ lao động với mục đích bán sức lao động của mình cho người sử dụng lao động thông qua quá trình lao động để kiếm thu nhập phục vụ cho nhu cầu cuộc sống. Ngược lại người sử dụng lao động chính là bên trả tiền lương cho họ, có thể nói người sử dụng lao động nắm giữ trong tay kế sinh nhai của người lao động, vì vậy để kiếm sống người lao động buộc phải phụ thuộc vào người sử dụng lao động. Bên cạnh đó, người lao động còn chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động nên việc xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, bình đẳng đòi hỏi pháp luật lao động phải có những quy định phù hợp nhằm bảo vệ người lao động với vị thế yếu hơn trong quan hệ lao động. Một trong những quy định đó chính là quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động. Đơn phương chấm dứt hợp đồng là quyền được “rút chân” ra khỏi một hợp đồng đã được giao kết trước; về nguyên tắc việc phá vỡ cam kết luôn không được khuyến khích, nếu như không muốn nói là bị cấm đoán.

Tuy nhiên, nếu như pháp luật hợp đồng nói chung trù liệu cho việc phá vỡ cam kết một cách chủ động chỉ trong một số trường hợp được dự kiến và bên phá vỡ cam kết luôn phải gánh chịu những hậu quả pháp lý nhất định, thì luật lao động xem việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, đặc biệt là việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động từ người lao động như một quyền quan trọng của người lao động. Bộ luật Lao động năm 2019 được Quốc hội thông qua và mới có

hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2021 đã nhấn mạnh, người lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không cần lý do mà chỉ cần báo trước theo thời hạn quy định tương ứng với các loại hợp đồng lao động. Có thể nói, pháp luật lao động Việt Nam hiện hành quy định tương đối chặt chẽ vấn đề về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động.

Thực tiễn cho thấy việc áp dụng quy định này tại nhiều doanh nghiệp vẫn còn gặp nhiều khó khăn, vướng mắc dẫn đến tranh chấp giữa người lao động và người sử dụng lao động. Vì vậy, với mong muốn nghiên cứu một cách toàn diện các vấn đề lý luận pháp luật và thực tiễn pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động, tác giả đã lựa chọn đề tài ***“Pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động và thực tiễn áp dụng trong các doanh nghiệp tại Hải Phòng”***.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục đích nghiên cứu

Khóa luận có mục đích nghiên cứu là nhằm đưa ra các giải pháp góp phần hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động tại các doanh nghiệp Hải Phòng nói riêng và tại các doanh nghiệp trên phạm vi cả nước nói chung.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu đề tài

Nhằm hoàn thành mục đích nghiên cứu, khóa luận xác định các nhiệm vụ cơ bản sau đây:

Một là, khái quát, làm sáng tỏ một số vấn đề lý luận pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động.

Hai là, phân tích, đánh giá thực trạng pháp luật hiện hành về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động.

Ba là, phân tích, đánh giá thực tiễn áp dụng pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hải Phòng.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu của khóa luận

Đối tượng nghiên cứu của khóa luận là những vấn đề pháp lý liên quan đến chấm dứt hợp đồng lao động qua thực tiễn áp dụng pháp luật ở Việt Nam hiện nay.

3.2. Phạm vi nghiên cứu của khóa luận

Phạm vi nghiên cứu của khóa luận bao gồm những vấn đề lý luận, thực trạng và thực tiễn áp dụng các quy định pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động, được xác định theo các giới hạn sau đây:

- Nội dung: Khóa luận nghiên cứu cơ sở pháp lý điều chỉnh về chấm dứt hợp đồng lao động luật theo Bộ Luật Lao động năm 2019.

- Thời gian: Khóa luận nghiên cứu thực trạng pháp luật và thực tiễn áp dụng pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động từ ngày 01 tháng 01 năm 2021 đến nay.

4. Cơ sở phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

4.1. Phương pháp luận

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

4.2. Phương pháp nghiên cứu

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

5. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của khóa luận

5.1. Ý nghĩa lý luận

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

5.2. Ý nghĩa thực tiễn

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

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

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

6. Kết cấu của khóa luận

Chương 1. Một số vấn đề lý luận pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;

Chương 2. Thực trạng pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và thực tiễn áp dụng tại Hải Phòng;

Chương 3. Kiến nghị hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động và nâng cao hiệu quả thực hiện trong các doanh nghiệp tại Hải Phòng.

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

1.1. Lý luận về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

1.1.1 Khái niệm và đặc điểm của hợp đồng lao động

1.1.1.1 Khái niệm hợp đồng lao động

Cùng với sự phát triển của xã hội, để đảm bảo sự công bằng và minh bạch, mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động cần được ràng buộc bằng một hình thức được gọi là hợp đồng lao động. Chế định về hợp đồng là phương tiện pháp lý quan trọng để thỏa mãn quyền, lợi ích hợp pháp của các chủ thể trong xã hội. Nhu cầu của con người luôn tồn tại và phát triển theo sự phát triển của xã hội. Để thỏa mãn nhu cầu đó buộc các chủ thể phải tìm đến với nhau thông qua hợp đồng và trong quan hệ hợp đồng có sự tự do ý chí của các chủ thể.

Theo Tổ chức lao động Quốc tế (ILO) thì hợp đồng lao động là một thỏa thuận ràng buộc pháp lý giữa một người sử dụng lao động và một công nhân, trong đó xác lập các điều kiện và chế độ làm việc. Còn theo khoản 1 Điều 13 Bộ luật Lao động 2019 “Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.”

Hợp đồng lao động là chế định trung tâm và quan trọng nhất của Bộ luật Lao động bởi nó điều chỉnh quan hệ lao động – mối quan hệ chủ yếu nhất thuộc phạm vi điều chỉnh của BLLĐ. Hơn nữa trong mối quan hệ với các chế định khác, hợp đồng lao động luôn giữ vai trò là cơ sở làm phát sinh các chế định này. Có hợp đồng lao động, có quan hệ lao động mới phát sinh các quan hệ về tiền lương, bảo hiểm xã hội, an toàn vệ sinh lao động, thời gian làm việc và nghỉ ngơi...

Như vậy, có thể hiểu, HĐLĐ là văn bản thỏa thuận về mặt pháp lý giữa NLD và NSDLĐ, là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động. Trong đó, NLD không phân biệt giới tính và quốc tịch, cam kết làm một công việc cho NSDLĐ, không phân biệt là thể nhân hoặc

pháp nhân, công pháp hay tư pháp, bằng cách tự nguyện đặt hoạt động nghề nghiệp của mình dưới quyền quản lý của người đó để đổi lấy một số tiền công lao động gọi là tiền lương.

1.1.1.2 Đặc điểm của hợp đồng lao động

Hợp đồng lao động được thiết lập dựa trên hai nguyên tắc: một là, tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực. Đây là nguyên tắc cơ bản bao gồm tự do lựa chọn, tự do đàm phán, tự nguyện ký kết và tự do chấm dứt dựa theo quy định của pháp luật. Hai là, tự do giao kết hợp đồng lao động nhưng không được trái pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội để giúp khẳng định vị trí ngang hàng của 2 bên về mặt pháp lý. Để các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân tuyển chọn lao động phù hợp với yêu cầu của mình thì hợp đồng lao động là cơ sở để hình thành nên điều đó. Mặt khác, HĐLĐ là một trong những hình thức pháp lý chủ yếu nhất để công dân thực hiện quyền làm việc, tự do, tự nguyện lựa chọn việc làm cũng như nơi làm việc. Đặc biệt, HĐLĐ quy định trách nhiệm thực hiện hợp đồng và nhờ đó đảm bảo quyền lợi của NLĐ (vốn luôn ở thế yếu hơn so với NSDLĐ). Trong tranh chấp lao động cá nhân, HĐLĐ được xem là cơ sở chủ yếu để giải quyết tranh chấp. Đối với việc quản lý Nhà nước, HĐLĐ là cơ sở để quản lý nguồn nhân lực làm việc trong các doanh nghiệp.

Khi giao kết hợp đồng lao động, tùy thuộc vào nhu cầu của hai bên mà có thể hình thành nên hai loại hợp đồng là hợp đồng lao động có thời hạn và hợp đồng lao động không thời hạn. Hợp đồng lao động có thời hạn là hợp đồng hai bên ký giao kết về mặt thời gian kết thúc hợp đồng, có hiệu lực tối đa 03 năm. Sau khi ký hợp đồng lao động có thời hạn, nếu người lao động tiếp tục làm việc sẽ ký tiếp hợp đồng lao động không thời hạn. Hợp đồng không thời hạn là hợp đồng hai bên ký giao kết về mặt thời gian kết thúc hợp đồng. Thời hạn của hợp đồng được quy định trong bản HĐLĐ là sự thỏa thuận giữa các bên, thường sẽ là do bên NSDLĐ muốn tận dụng nhân lực trong khoảng thời gian bao lâu để quyết định.

1.1.2 Khỏi niệm và đặc điểm của đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

1.1.2.1 Khỏi niệm đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

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

Trước hết, chấm dứt hợp đồng lao động được hiểu là một sự kiện chấm dứt về các quyền và nghĩa vụ của các bên tham gia trong quan hệ lao động. Việc chấm dứt hợp đồng lao động có thể đương nhiên chấm dứt, người lao động bị sa thải, cắt giảm lao động, nghỉ hưu hoặc do một trong hai bên đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và một vào nguyên nhân khác (vấn đề này đã được quy định rõ theo Điều 34 Bộ luật Lao động 2019 về 13 trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động).

So sánh với Công ước 158- Công ước về việc chấm dứt sử dụng lao động do người sử dụng lao động chủ động (ILO) được Hội đồng quản trị của Văn phòng lao động quốc tế triệu tập tại Geneva ngày 2 tháng 6 năm 1982, trong kỳ họp thứ sáu mươi tám; Ghi nhận các quy phạm quốc tế hiện hành được quy định trong khuyến nghị về chấm dứt việc sử dụng lao động, 1963. Theo Điều 4 của Công ước này đã viết: “Một người lao động không thể bị chấm dứt việc làm nếu không có một lý do chấm dứt có giá trị liên quan đến năng lực hạnh kiểm của người lao động, dựa trên những nhu cầu điều hành doanh nghiệp, cơ sở hoặc cơ quan” điều này không được quy định trong Bộ luật Lao động của Việt Nam . Cũng theo Công ước này, tại Điều 5, Điều 6 đã quy định về những lý do không được coi là những lý do chấm dứt có giá trị. Có một điểm đặc biệt và quan trọng trong Công ước 158 có đề cập đến là “Chủng tộc, màu da, giới tính, tình trạng hôn nhân, trách nhiệm

gia đình, thai nghén, tôn giáo, chính kiến, nguồn gốc dân tộc hoặc xã hội” là lý do không được coi là lý do chấm dứt có giá trị.

Có rất nhiều trường hợp để chấm dứt hợp đồng lao động như: chấm dứt HĐLĐ theo sự thỏa thuận của các bên, theo ý chí của bên thứ ba; không thực hiện HĐLĐ, tạm hoãn HĐLĐ... thì đơn phương chấm dứt hợp đồng cũng là một trong các trường hợp để chấm dứt HĐLĐ nhưng lại nằm ở một phạm trù khác, có sự phức tạp hơn về mặt pháp lý và được quy định riêng biệt.

Sau khi hợp đồng lao động được hình thành, người lao động và người sử dụng lao động phải có nghĩa vụ thực hiện hợp đồng lao động. Hai bên chủ thể đều có quyền từ bỏ nghĩa vụ đã cam kết nhưng phải thực hiện trong giới hạn mà pháp luật quy định tức là việc chấm dứt phải dựa vào những căn cứ hợp pháp đã quy định trong pháp luật lao động và bên từ bỏ phải thực hiện những nghĩa vụ nhất định, được gọi là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật. Nhìn chung, pháp luật của quốc gia nào cũng cho phép NSDLĐ và NLĐ được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với điều kiện là phải có căn cứ chấm dứt hợp pháp và phải thực hiện đúng nghĩa vụ nhất định. Tuy nhiên, trên thực tế do trình độ và ý thức pháp luật của các bên tham gia quan hệ lao động còn hạn chế, do sự thiếu tôn trọng lợi ích của nhau và nhiều nguyên nhân khác mà không ít trường hợp NSDLĐ và NLĐ đã phá vỡ trật tự pháp luật trên. Về phương diện khoa học pháp lý, việc phá vỡ trật tự đó được coi là đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước hết được hiểu là hành vi pháp lý trong đó thể hiện ý chí của một bên chủ thể nhằm chấm dứt quan hệ lao động với bên kia. Ý chí này phải được biểu thị ra bên ngoài dưới hình thức nhất định và phải được truyền đạt tới chủ thể đối tác mà không cần thiết bên đó đồng ý. Về nguyên tắc, hình thức để thể hiện việc này có thể sử dụng loại hình văn bản như: Đơn xin nghỉ (đối với NLĐ muốn chấm dứt HĐLĐ) việc hay quyết định thôi việc (đối với NSDLĐ muốn cho thôi việc NLĐ) hoặc có thể biểu thị bằng lời nói (hay còn gọi là bằng miệng). Khi biểu thị bằng văn bản gửi đến chủ thể còn lại thì trong văn bản đó cũng cần ghi rõ các thông tin như mẫu theo quy định pháp luật

nếu: tiêu đề thể hiện rõ ý chí, tên, ngày tháng và đặc biệt là lý do chấm dứt HĐLĐ cụ thể và không trái với quy định pháp luật. Còn khi biểu thị bằng miệng (lời nói), thì cần phải nói trực tiếp với chủ thể còn lại hoặc ít nhất phải có sự truyền đạt, thông báo cụ thể từ phía bên có quyền và có thể hiểu được chính xác nội dung của thông báo đó.

Vì vậy, “Đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLD là hành vi pháp lý của NLD trong quan hệ HĐLĐ có thể dẫn đến việc chấm dứt hiệu lực pháp lý của HĐLĐ trước thời hạn theo quy định của pháp luật mà không phụ thuộc vào ý chí của NSDLĐ”. Đây là hành vi thể hiện ý chí của NLD không muốn tiếp tục thực hiện HĐLĐ dẫn đến chấm dứt quyền và nghĩa vụ của hai bên trong HĐLĐ mà không phụ thuộc vào ý chí của NSDLĐ.

Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động được chia làm 2 loại là đơn phương chấm dứt hợp đồng đúng pháp luật và đơn phương hợp đồng lao động trái pháp luật. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động có hai chủ thể một đôi vai cho nhau một là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động do người lao động và hai là đơn phương chấm dứt hợp đồng do người sử dụng lao động. Trong Bộ luật Lao động 2019 đã quy định cụ thể về những vấn đề này. Tuy nhiên, trên thực tế do trình độ và ý thức pháp luật của các bên tham gia quan hệ lao động còn hạn chế, do sự thiếu tôn trọng lợi ích của nhau và nhiều nguyên nhân khác mà không ít trường hợp NSDLĐ và NLD đã phá vỡ trật tự pháp luật nêu trên. Về phương diện khoa học, việc phá vỡ trật tự đó hay còn gọi là đơn phương chấm dứt HĐLĐ không nằm trong các trường hợp mà pháp luật quy định thì sẽ được coi là đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật.

Ngoài ra, việc chủ thể đơn phương chấm dứt HĐLĐ là NLD hay NSDLĐ cũng có sự khác biệt về quyền và nghĩa vụ của hai bên.

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

“Đơn phương chấm dứt HĐLĐ của người lao động là một trường hợp chấm dứt HĐLĐ đặc biệt”. Là một trong hai trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo luật định. Do đó, nó mang đầy đủ các đặc điểm của đơn phương chấm dứt

HĐLĐ và có một số đặc trưng riêng, khác biệt so với đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ. Có thể thấy, đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ có một số đặc điểm như sau:

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

Nếu trong việc giao kết HĐLĐ, NLĐ và NSDLĐ tự do thỏa thuận các điều khoản (khung trời quy định của pháp luật) thì trong đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ, nó chỉ xảy ra bởi ý chí của một bên chủ thể (NLĐ) nhưng ý chí đó được pháp luật thừa nhận và bảo vệ, bảo đảm thực hiện bằng quyền lực Nhà nước. Người lao động là một bên chủ thể trong quan hệ pháp luật lao động, có những quyền năng được pháp luật ghi nhận. Một trong những quyền của lao động là quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với người sử dụng lao động được quy định trong pháp luật quốc gia và quốc tế trở thành quyền năng pháp lý và được pháp luật bảo vệ. Khi NSDLĐ khung thực hiện đình nghĩa vụ hoặc có hành động cản trở việc thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì NLĐ có quyền yêu cầu cơ quan nhà nước có thẩm quyền bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình.

Pháp luật thừa nhận và bảo vệ điều này với NLĐ luận nằm ở phe yếu thế hơn hay nói cách khác, NLĐ phải phụ thuộc người lao động về vấn đề kinh tế (bản sức lao động của mình), NLĐ phải chịu sự quản lý và điều hành của NSDLĐ. Do đó, muốn tạo ra quan hệ lao động được bình đẳng hơn, pháp luật lao động đó có những quy định để bảo vệ người lao động, qua đó hạn chế sự lạm quyền của người sử dụng lao động. Pháp luật khung chỉ bảo vệ sức lao động, bảo vệ quyền, lợi ích của người lao động, mà còn được pháp luật lao động biểu hiện trên nhiều phương diện: Việc làm, nghề nghiệp, thu nhập, tính mạng, danh dự, nhân phẩm...

Pháp luật ban hành những văn bản quy phạm pháp luật để NLĐ có thể dễ dàng tìm hiểu và nhận thức rằng khi một trong các quyền lợi của mình bị xâm

phạm thõ NLD sẽ khụng phải chịu đưng, sợ hói chấp nhận sự bất cụng đú mà họ cú thể chấm dứt HĐLĐ đú vỡ đú là điều mà Bộ luật Lao động đó quy định rất rừ ràng, hay núi cõch khỏc chớnh là việc phỏp luật thừa nhận và bảo vệ cho NLD. Sự thừa nhận và bảo vệ cụng khai đú khụng chỉ đợc thể hiện bằng cõc văn bản mà cũn là lời núi, hành động. Theo thống kờ từ năm 2018-2020: tổ chức cụng đòan đó đại diện khởi kiện 2.564 vụ ỏn đũi đợc số tiền gần 45 tỷ đồng cho người lao động (Theo Trang thụng tin điện tử trung ương Đòan thanh niờn cộng sản Hồ Chớ Minh viết ngày 15 thỏng 10 năm 2023).

Bộ luật lao động 2019 đó coi việc đơn phớng chấm dứt HĐLĐ của người lao động “như một quyền đớng niờn và gần như vụ điều kiện của người lao động”, điều này cho thấy sự thừa nhận và bảo vệ của phỏp luật đợc thể hiện rất rừ ràng, cụ thể và khụng ai cú quyền đợc xõm phạm. Theo đú, người lao động đợc quyền đơn phớng chấm dứt HĐLĐ mà khụng cần lý do chấm dứt mà chỉ cần bảo trớch cho người sử dụng lao động theo thời hạn tự thuộc từng loại hợp đớng. Cụ thể, đó quy định theo khoản 1 Điều 35 Bộ luật Lao động 2019, tại đõy cú thể thấy, hiện nay BLLĐ năm 2019 cho phỏp người lao động dễ dàng đơn phớng chấm dứt HĐLĐ mà khụng cú sự ràng buộc bởi bất cứ lý do gỡ với mọi loại HĐLĐ. So sỏnh với BLLĐ năm 2012 cho thấy quy định này đó tạo điều kiện thuận lợi tối đa cho người lao động khi thực hiện quyền đơn phớng chấm dứt HĐLĐ của mõnh. Về phớa người sử dụng lao động, họ sẽ rơi vào thế bị động, nhiều khi sẽ gõy khú khỏn trong việc bố trớ lao động, sắp xếp cụng việc. Vỡ vậy, quy định về quyền đơn phớng chấm dứt HĐLĐ của người lao động đó tạo ra sự khụng bõnh đẳng giữa người lao động và người sử dụng lao động.

Nếu phỏp luật chỉ thừa nhận việc NLD đơn phớng chấm dứt HĐLĐ mà khụng cú sự bảo vệ rừ ràng cụ thể thõ quyền lợi của NLD sẽ bị xõm phạm đớng kể, NSDLĐ sẽ lấy cho là lý do để đản ỏp NLD và ngược lại khi phỏp luật chỉ bảo vệ nhưng khụng thừa nhận cũng vậy. Đặc biệt hơn, nếu phỏp luật lao động khụng đưa ra những điều luật thể hiện sự thừa nhận và bảo vệ đú thõ sẽ gõy mất thẳng

bằng lao động, gây ra sự bất bình đẳng và sự lạm quyền, khi đó NLĐ sẽ bị trở thành “nụ lệ” để NSDLĐ bóc lột sức lao động.

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

Khi tạo dựng một quan hệ lao động bằng việc giao kết hợp đồng lao động, thụng thường các bên sẽ cùng nhau cam kết làm việc trong một khoảng thời gian và tự nguyện gắn kết mình với cùng việc trong thời gian đó. Về nguyên tắc, các bên chủ thể trong Hợp đồng lao động tuân trọng và tự nguyện thực hiện đúng thời gian lao động đó cam kết trong hợp đồng. Tuy nhiên, khi người lao động đưa ra các lý do hợp lý theo quy định của pháp luật và thụng bảo với người sử dụng lao động thỡ người lao động có thể đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Điều này đồng nghĩa với việc hiệu lực của hợp đồng lao động khụng cùn; các bên khụng cùn quyền và nghĩa vụ ràng buộc với nhau nữa ngay cả khi chưa hoàn thành cùng việc hoặc hết hạn hợp đồng lao động.

Việc chấm dứt hiệu lực hợp đồng trước thời hạn cũng được quy định cụ thể về thời gian cần báo trước hoặc khụng cần báo trước trong những trường hợp nào. Điều này giúp giảm tránh việc tự ý chấm dứt hợp đồng lao động hay nói cách khác là tự ý nghỉ việc của NLĐ dự báo phía NLĐ đúng hay sai. Trong thực tế đó có những trường hợp xảy ra khi NLĐ bị xâm phạm quyền và lợi ích khi làm việc tại doanh nghiệp nhưng khụng nằm trong những điều mà pháp luật quy định hoặc do khụng thích cùng việc đó, phạt ý mà NLĐ tự ý nghỉ việc mà khụng báo trước dẫn đến việc phía NSDLĐ bị thiệt hại, tổn thất nặng nề. Khi trường hợp này xảy ra, phía NSDLĐ có thể kiện NLĐ và Tòa sẽ cho rằng báo phía NLĐ làm vậy đó vi phạm vào trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật dự đó là cố ý, vụ ý hoặc là do khụng hiểu biết pháp luật đi chăng nữa. Việc quy định về thời gian này được đưa ra một cách hợp lý nhằm đảm bảo quyền lợi cho cả hai bên.

Việc đưa ra quy định cụ thể về thời gian tạo ra sự ràng buộc về trách nhiệm thờ việc quy định khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ có thể xảy ra trước thời hạn kết thúc hợp đồng giúp gỡ bỏ sự ràng buộc đó. Với thời hạn hợp đồng do hai bên thỏa thuận phù hợp với nhu cầu của đối phương, có thể là ngắn hạn, dài hạn hoặc khung xác định thời hạn. Đối với các hợp đồng ngắn hạn hoặc dài hạn nhưng đều quy định về thời gian cụ thể ví dụ như: 6 tháng, 12 tháng, 24 tháng, 10 năm hay 20 năm... nhưng hợp đồng lao động khung xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên khung xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng, nếu phải đợi đến khi hợp đồng kết thúc NLĐ mới được chấm dứt HĐLĐ thì có thể quyền lợi sẽ bị xâm phạm nặng nề hơn theo thời gian đặc biệt là với các hợp đồng lao động khung xác định thời hạn. Việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động sẽ chấm dứt luận thời gian làm việc dự đó là cùng việc gỡ và loại hình hợp đồng nào nhưng phải phù hợp với quy định pháp luật. Trong trường hợp dự NLĐ đó đơn phương chấm dứt và đưa ra lý do đình với pháp luật quy định nhưng phía NSDLĐ lại yêu cầu NLĐ phải hoàn thành cùng việc mới được nghỉ, thời gian đó bên phía NSDLĐ có thể tiếp tục xâm phạm quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ.

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

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

Ngoài việc NLĐ sẽ nhận lại những quyền và lợi ích của mình khi chấm dứt hợp đồng lao động thì sẽ có nhiều trường hợp xảy ra như: bên phía NSDLĐ khung chấp nhận việc bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ; NSDLĐ khung trả đủ

lương, trợ cấp, cốc giấy tờ theo phỏp luật quy định; NLĐ hoặc NSDLĐ xảy ra kiện tụng, tranh chấp nhau mà cả hai bên đều cho rằng mình là bên chịu nhiều thiệt hại hơn nên đòi bồi thường... đây khung cũn là những trường hợp xa lạ mà chỳng thường xuyờn xảy ra trong thực tế. Trong những vấn đề này chỳng ta cú thể nhận thấy ranh giới giữa việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đỳng quy định phỏp luật và đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trỏi quy định phỏp luật là rất mong manh. Vỡ khi điều này là đỳng hay trỏi quy định phỏp luật đều gõy ra một sự trở trệ về cụng việc, kinh tế sẽ bị ảnh hưởng nhất định và mọi thức tạm thời phải dừng lại gõy ra sự thiệt hại khung hề nhỏ thậm chí sẽ là rất lớn hoặc nghiờm trọng đối với phỏa NSDLĐ. Phỏp luật luận được hiểu là đại diện cho sự bõnh đẳng, tự nguyện, đại diện cho Đảng và Nhà nước bảo vệ nhõn quyền của con người nên dự là bên “yếu thế” hơn hay bên được cho là mạnh hơn thờ đều cú sự xem xét kỹ càng khi một trong hai bên trong thế bị động và xảy ra sự tranh chấp.

Việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ gõy ra hậu quả phỏp lý rất đa dạng, khung chỉ là việc của một cỗ nhõn, một chủ thể mà cú thể là vấn đề của nhiều cỗ nhõn, nhiều chủ thể, khung chỉ là vấn đề nội bộ mà cú thể trở thành vấn đề chung của xó hội.

Thứ tư, việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ đỳng phỏp luật sẽ giải phúng cho NLĐ cỗ nghĩa vụ ràng buộc trong HĐLĐ.

Việc giao kết HĐLĐ là sự kiện phỏp lý làm phỏt sinh quan hệ lao động, ràng buộc NLĐ trong HĐLĐ thờ đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ lại là sự kiện phỏp lý nhằm giải phúng NLĐ khỏi cỗ nghĩa vụ đó thỏa thuận trong hợp đồng. Đơn phương chấp dứt hợp đồng đỳng phỏp luật sẽ làm cho quan hệ lao động được thiết lập theo HĐLĐ trước đó bị chấm dứt hoàn toàn (trừ trường hợp phỏp luật quy định khỏc). NLĐ sẽ khung phải bồi thường những tổn thất hay chi phỏ đào tạo... cho bên NSDLĐ và vẫn sẽ được hưởng cỗ chế độ đầy đủ như trợ cấp thụi việc, bảo hiểm xó hội...

Mặc dù nghĩa vụ đó được quy định rừ trong Bộ luật Lao động 2019 nhưng sẽ có thêm sự thỏa thuận của hai bên để có thể thỏa mãn như cầu của nhau, vậy nên khi chấm dứt HĐLĐ dự là nghĩa vụ được pháp luật quy định hay là nghĩa vụ mà 2 bên thỏa thuận trước khi HĐLĐ được hõnh thành thõ đều sẽ chấm dứt. Nghĩa vụ là sự ràng buộc việc chấm dứt nghĩa vụ coi như là sự “giải thoát” cho NLĐ. Khi bên phớa NSDLĐ vi phạm gõy nên quyền lợi của NLĐ bị xõm phạm, NLĐ khi đủ khụng cũn thấy thỏa mãn với những gõ trong hợp đồng đó ghi thõ chính việc này sẽ là sự bảo vệ của pháp luật cho NLĐ nhằm kết thýc nghĩa vụ mà đồng lẽ ra hai bên sẽ cụng đảm bảo cho việc đủ nhưng khi tham gia vào quan hệ lao động thõ chỉ có một bên thực hiện đýng và đủ. Lấy vớ dụ như: trong thỏa thuận khi ký kết HĐLĐ, phớa NLĐ sẽ được trả mức lương 8.000.000 VNĐ (tóm triệu Việt Nam đồng) cho 26 ngày làm việc mỗi ngày 8 tiếng (hay cũn gọi là 26 cụng đủ trong một thõng). Nhưng khi HĐLĐ được ký kết thành cụng NLĐ thực hiện đýng những gõ phớa doanh nghiệp yêu cầu là làm đủ 26 cụng nhưng khi trả lương thõ phớa doanh nghiệp lại chỉ trả cho NLĐ 5.000.000 VNĐ (năm triệu Việt Nam đồng) với lý do là khụng đủ doanh thu nhưng trong khi đủ khi thỏa thuận thõ phớa doanh nghiệp khụng hề đề cập đến doanh thu hàng thõng. Hoặc sau khi làm việc một vài thõng thõ phớa NSDLĐ lại khụng trả lương, chậm lương, nợ lương với lý do cụng ty khú khấn nhưng vẫn bắt NLĐ đi làm đủ cụng. Trong trường hợp này, việc NLĐ đơn phớa chấm dứt HĐLĐ là hoàn toàn đýng pháp luật và giải phúng nghĩa vụ đó ràng buộc NLĐ trong HĐLĐ dự cụng việc vẫn cũn hay làm cụng chưa đủ.

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

Tuy pháp luật thừa nhận NLĐ hay NSDLĐ có quyền đơn phớa chấm dứt HĐLĐ nhưng khụng phải tự ý hay tự theo sở thích làm việc mà có sự ràng buộc nhất định và NLĐ chỉ được thực hiện quyền này theo những gõ pháp luật đó quy định. Việc giới hạn cõc quyền năng này nhằm để bảo vệ quyền và lợi ích hợp

phỏp của cả hai bên, tránh lạm dụng quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động một cớch tự tiện. Việc quy định giới hạn quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của cớch bên là khỏc nhau, điều này xuất phỏt từ vị thế của cớch chủ thể trong quan hệ lao động. Phỏp luật lao động cú xu hướng hạn chế nhiều hơn, quy định chặt chẽ hơn đối với quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động, Bởi trong quan hệ lao động người sử dụng lao động được xem là “kẻ mạnh”, cú tiềm lực kinh tế, là chủ thể cú quyền quản lý, giỏm sỏt người lao động, cú quyền quyết định cơ cấu việc làm trong doanh nghiệp. Cũn người lao động là chủ thể phụ thuộc, khụng cú tiềm lực kinh tế, chịu sự quản lý giỏm sỏt của người sử dụng lao động. Mặc dự vậy, người sử dụng lao động cũng chỉ được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong phạm vi quy định của phỏp luật. Cú nghĩa là, khi chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động, người sử dụng lao động phải tuân thủ theo cớch quy định của phỏp luật về căn cứ, trỏnh tự, thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động và giải quyết chế độ, quyền lợi cho người lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động.

1.1.2.3 Phỏn loại đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động

- Căn cứ vào nguyên nhỏn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

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

Phỏp luật cú quy định cụ thể về cớch căn cứ để NLĐ cú thể đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Tuy nhiên, trỏn thực tế thờ việc NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trỏi phỏp luật diễn ra cũn khỏ nhiều.

Khi giao kết hợp đồng, cớch bên được tự do thỏa thuận và lựa chọn loại hỏnh hợp đồng lao động phự hợp theo nhu cầu của mỗi bên. Theo quy định của phỏp luật lao động Việt Nam thờ NLĐ làm việc theo HĐLĐ khụng xỏc định thời hạn hoặc HĐLĐ xỏc định thời hạn đều được tự do đơn phương chấm dứt HĐLĐ với bất kỳ lý do nào miễn là khụng vi phạm thời hạn bảo trỏc. Nghĩa là phỏa NLĐ

khi muốn chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn kết thúc hợp đồng, dự vỡ lý do cỏ nhõn, cụng việc hay bất lý lý do gỡ thờ đều cú quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng chỉ cần bảo trước cho bờn phỏa NSDLĐ theo thời gian mà phỏp luật quy định cho từng loại hợp đồng. Ngoỏi ra, NLĐ cũn cú thể đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà khụng cần bảo trước khi cú căn cứ phự hợp với quy định phỏp luật. Việc NLĐ cú quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà khụng cần bảo trước là sự bảo vệ quyền và lợi ớch hợp phỏp mà phỏp luật đưa ra nhằm trõnh tõnh trạng NSDLĐ xõm phạm đến quyền và lợi ớch của NLĐ. Khi NLĐ bị một trong cỏ trường hợp: khụng được bố trớ theo đỳng cụng việc, địa điểm làm việc hoặc khụng được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa thuận; khụng được trả đủ lương hoặc trả lương khụng đỳng thời hạn; bị người sử dụng lao động ngược đối, đõnh đập hoặc cú lời núi, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhõn phẩm, danh dự; bị cưỡng bức lao động; bị quấy rối tõnh dục tại nơi làm việc; lao động nữ mang thai; đủ tuổi nghỉ hưu thờ được đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà khụng cần bảo trước.

Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động về hõnh thức (thủ tục)

Phỏp luật đó quy định rừ về trõnh tự và thủ tục khi người lao động muốn chấm dứt HĐLĐ và buộc NLĐ và NSDLĐ phải tuân theo. Nếu khụng tuân thủ đỳng cỏ thủ tục đủ thờ dự cú đảm bảo về mặt căn cứ thờ vẫn bị coi là đơn phương chấm dứt HĐLĐ trỏi phỏp luật. Theo đó, Khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, NLĐ phải thực hiện nghĩa vụ bảo trước đối với NSDLĐ. Thời hạn bảo trước được BLLĐ quy định khỏc nhau tựy thuộc vào căn cứ và loại hợp đồng lao động (cú xỏc định thời hạn hay khụng xỏc định thời hạn). Quy định này đó tạo điều kiện để người lao động thực hiện quyền tự do lựa chọn việc làm để cú được cơ hội việc làm tốt hơn cho mõnh. Đồng thời, việc yờu cầu người lao động thực hiện thủ tục bảo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng cũng giỳp doanh nghiệp cú thời gian để bố trớ, sắp xếp nhõn sự thay thế hoặc tuyển dụng mới.

Người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động phải bảo cho người sử dụng lao động biết trước trong một khoảng thời gian nhất định:

+ Bảo trước ít nhất 120 ngày:

áp dụng với người lao động ký hợp đồng lao động khung thời hạn hoặc có thời hạn từ 12 tháng trở lên để làm công việc đặc thù.

+ Bảo trước ít nhất bằng 1/3 thời hạn của hợp đồng lao động: áp dụng với người lao động làm công việc đặc thù theo hợp đồng lao động có thời hạn dưới 12 tháng.

+ Bảo trước ít nhất 45 ngày: áp dụng với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động khung xác định thời hạn.

+ Bảo trước ít nhất 30 ngày: áp dụng với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ 12 - 36 tháng.

+ Bảo trước ít nhất 03 ngày làm việc: áp dụng với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động dưới 12 tháng.

Ngoài ra, người lao động có thể đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần báo trước cho NSDLĐ biết trước nếu thuộc một trong các trường hợp thuộc khoản 2 Điều 35 BLLĐ 2019.

Tuy nhiên, dự pháp luật khung quy định cụ thể hình thức báo trước nhưng để có bằng chứng chứng minh là đã báo trước đúng quy định, người lao động nên viết đơn hoặc email để thông báo về việc nghỉ việc và xin xác nhận của người quản lý hoặc bộ phận phụ trách.

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

Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật

Đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật hay còn gọi là đơn phương chấm dứt HĐLĐ một cách hợp pháp của NLĐ là sự đơn phương chấm dứt hợp đồng tuân thủ đầy đủ các yêu cầu của pháp luật về hình thức cũng như nội dung hay nêu lý do chính đáng và về căn cứ cũng như thủ tục chấm dứt. NLĐ được quyền

đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi thỏa mãn đầy đủ và đồng thời các điều kiện mà pháp luật quy định hoặc khi bị NSDLĐ xâm phạm đến quyền và lợi ích tại khoản 2 Điều 35 BLLĐ 2019.

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

Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

Đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật của NLĐ là sự đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vi phạm căn cứ chấm dứt hoặc thủ tục chấm dứt hoặc vi phạm cả căn cứ và thủ tục chấm dứt.

Trong điều kiện nền kinh tế thị trường, trong đó có thị trường lao động, xuất phát từ những mục đích khác nhau nên các bên có thể vỡ thế mà khụng quan tâm đến quyền lợi của phía bên kia. Hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ trái pháp luật xảy ra là do những hành vi chủ quan, nóng vội hoặc thiếu hiểu biết của NLĐ nên dẫn đến hành vi vi phạm pháp luật.

Người lao động được pháp luật trao quyền được đơn phương chấm dứt HĐLĐ nhưng khụng phải được thực hiện quyền đó một cách tùy ý, các quyền đó chỉ được thực hiện trong giới hạn cho phép để bảo vệ quyền lợi chính đáng của NSDLĐ. Chỉ khi tuân thủ đúng và đầy đủ các yêu cầu về căn cứ và thủ tục thì mới được coi là hợp pháp. Khi NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật và vỡ một lý do bức xúc nhất thời hay vỡ lý do khụng chính đáng nào đó mà sau khi chấm dứt HĐLĐ xong họ có thể sẽ rơi vào tình trạng khụng có việc làm, điều này đồng nghĩa họ khụng tạo ra thu nhập. Như vậy, cuộc sống của họ và gia đình mình sẽ khụng cũn được đảm bảo như trước khi có việc làm. Ngoài ra, NLĐ cũn phải bồi thường cho phía NSDLĐ và có thể cũn có khả năng gặp phải những khó khăn khi nhận lại những quyền, lợi ích của mình như sổ bảo hiểm, sổ lao động...

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

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

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

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

1.2. 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

So với các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động theo sự thỏa thuận của các bên, theo ý chí của bên thứ ba, hợp đồng lao động hết hạn, công việc trong

hợp đồng lao động đã hoàn thành, tạm hoãn hợp đồng lao động... thì đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mang tính phức tạp hơn và được Bộ luật Lao động quy định riêng. Đơn phương chấm dứt HĐLĐ do ý chí của một bên, việc bên kia đồng ý hay không đồng ý không ảnh hưởng đến quyết định của bên chấm dứt. Theo ILO thì không có tồn tại quy định đặc biệt nào về đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Việc chấm dứt HĐLĐ cần phải có lý do chính đáng. Tuy nhiên BLLĐ Việt Nam cho phép người lao động và người sử dụng lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định pháp luật.

Đối với trường hợp chấm dứt HĐLĐ theo sự thỏa thuận của các bên, theo ý chí của bên thứ ba thì đây là trường hợp đương nhiên chấm dứt HĐLĐ. Về chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp này theo quy định của ILO sẽ tùy theo quy định tại luật tại nước sở tại, Ở Nhật Bản và Đức cũng như nhiều nước đều quy định trong luật trường hợp chấm dứt HĐLĐ do ý chí người thứ ba hoặc sự kiện pháp lý phát sinh ví dụ như đối với chủ thể mất hành vi dân sự (chết, mất tích, đương sự bị kết án,...). Theo án lệ ở Pháp và Anh cũng xem đây là căn cứ bên thứ ba mà quy định chấm dứt HĐLĐ.

Còn về trường hợp “tự ý bỏ việc”, có thể hiểu đó là việc NLĐ nghỉ việc trong một thời gian nhất định mà chưa xin phép NSDLĐ và không có lý do chính đáng nhưng sau đó trở lại làm việc, khi này NLĐ sẽ bị kỷ luật theo quy định hoặc không trở lại làm việc, trường hợp không trở lại làm việc có thể xem là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, vi phạm về thời hạn báo trước. Hay trường hợp “tạm hoãn hợp đồng lao động”, đó là tạm thời ngừng việc thực hiện quyền và nghĩa vụ lao động đã cam kết trong một thời gian nhất định theo quy định của pháp luật hoặc theo sự thỏa thuận của các bên hợp đồng, sau thời hạn tạm hoãn, NLĐ trở lại làm việc và NSDLĐ không được gây cản trở việc trở lại làm việc tiếp tục này của NLĐ. Trong khi đó, đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ là hành vi có chủ ý không tiếp tục làm việc theo HĐLĐ của NLĐ mà không phụ thuộc vào ý chí của NSDLĐ và hành vi đó làm cho HĐLĐ chấm dứt hiệu lực trước thời hạn hoặc trước khi công việc theo hợp đồng được hoàn thành.

Vì vậy, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thể hiện ý chí của bên chủ thể là người lao động, là sự chủ động muốn chấm dứt hợp đồng lao động, chấm dứt nghĩa vụ khi tham gia lao động để nhận lại quyền lợi của bản thân. Khi NLĐ đưa ra ý chí của mình đúng với quy định thì các vấn đề nêu trên sẽ hiển nhiên được kết thúc mà không cần thỏa thuận, cho phép hay bị ngăn cấm ngăn cản bởi bất kỳ các thể, hay chủ thể NSDLĐ hoặc vì bất kỳ lý do gì khác.

Từ cở phõn tĩch trũn, cú thể hiũu phỏp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động là hệ thống cở quy phạm phỏp luật do Nhà nước ban hành hoặc thừa nhận để điều chỉnh cở quan hệ xó hội phỏt sinh trong quỏ trũnh NLĐ thực hiện cở hành vi phỏp lý cú thể dẫn đến việc chấm dứt hiũu lực phỏp lý của HĐLĐ trước thời hạn, mà khụng phụ thuộc vào ý chớ của NSDLĐ.

1.2.2 Nội dung cơ bản của phỏp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Khi tham gia thiết lập HĐLĐ, cở chủ thể đều hướng tới những mục tiũu, lợi ớch riềng của mũnh. Đối với NLĐ, đũ là giỏ trị sức lao động của bản thõn được thể hiện thụng qua tiền lương, thụng thường, nếu mục tiũu, lợi ớch đũ khụng đạt được thỡ việc duy trũ HĐLĐ đó giao kết khụng cũn ý nghĩa đối với họ. Vỡ vậy, họ cú thể viẽn dẫn những quy định của phỏp luật để đơn phương chấm dứt cở nghĩa vụ phải thực hiện trong HĐLĐ.

Quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ đó được phỏp luật thừa nhận và cho phỏp. Sự thừa nhận của phỏp luật khiến giỏ trị phỏp lý của quyền này được đảm bảo một cởch chắc chắn. Tuy nhiờn, quyền này cú một đặc điẽm đũ là quyền cú giới hạn, tức là quyền này chỉ được thực hiện trong khụng khổ của phỏp luật. Giới hạn của quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ được thể hiện ở hai vấn đề là nội dung (cở căn cứ chấm dứt HĐLĐ) và hũnh thức (thủ tục chấm dứt HĐLĐ). Phỏp luật điều chỉnh quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ ở một số nội dung cụ thể như sau:

1.2.2.1 Căn cứ phỏp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Về căn cứ để người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động cũng được quy định cụ thể trong Bộ luật Lao động. Phỏng luật bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động bằng cách cho phép NLĐ được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhưng khung cú nghĩa là người lao động được tự do tùy ý chấm dứt mà phải tuân thủ quy định mà luật phỏng đưa ra. Người lao động phải đưa ra lý do khi muốn thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Theo quy định phỏng luật, cú nhiều trường hợp người lao động cú thể đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động như: khung được làm đình cụng việc đó thoả thuận, bị cưỡng bức, quấy rối tởnh dục tại nơi làm việc, lao động nữ mang thai hay lao động đến tuổi nghỉ hưu... Về căn bản, người lao động là người “bỏn sức lao động” họ phụ thuộc vào người sử dụng lao động là bỏn “mua sức lao động” về nhiều vấn đề như cụng việc, tiền lương... khi hợp đồng lao động được ký kết cú nghĩa là việc “mua — bỏn” diễn ra thành cụng và NLĐ phải tuân thủ những gỡ NSDLĐ yêu cầu nhưng điều đủ khung cú nghĩa là chấp thuận hoàn toàn. Bỏn phỏa NLĐ sẽ chỉ phụ thuộc vào vấn đề kinh tế là chủ yếu, NLĐ khung phụ thuộc về thỏn thể vào NSDLĐ và NSDLĐ khung cú quyền được ngược đối, xỳc phạm danh dự, nhỏn phẩm, ộp buộc NLĐ làm những việc trỏi với mong muốn của họ. Những hành vi đủ khung chỉ vi phạm phỏng luật lao động mà cũn vi phạm quyền cụng dỏn, quyền con người của NLĐ. Người lao động cú thể đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động khi bị xỏm phạm về quyền của bản thỏn.

Ngoài ra, NLĐ sẽ khung thể tiếp tục thực hiện được HĐLĐ đó giao kết vớ những lý do bất khả khỏng thỏ quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của họ cũng được ghi nhận. Vớ dụ như: khi NLĐ hoặc gia đỏnh gặp hoàn cảnh khú khỏn, NLĐ nữ cú thai phải nghỉ ngơi theo chỉ định của bỏc sĩ...

1.2.2.2 Trỏnh tự, thủ tục đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động

NLĐ và NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ đều phải thụng báo trước cho bên cũn lại một khoảng thời gian nhất định. Quy định này là phù hợp để tránh một bên rơi vào tởnh trạng bị động khi bị bên cũn lại đơn phương chấm dứt HĐLĐ một cách “đột ngột”. Khoảng thời gian này dài hay ngắn phụ thuộc vào loại HĐLĐ và căn cứ để cởc bên đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ.

Nhỏn chung, tuy việc NLĐ cú quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ nhưng cũng cần báo trước cho phía NSDLĐ, đợy đợc cho là điều cần thiết. Vỡ khi bị chấm dứt HĐLĐ phía bên NSDLĐ bị rơi vào thế bị động, lúc này nếu NLĐ khụng báo trước mà nghỉ việc ngay sau khi đợa ra ý chớ muốn chấm dứt HĐLĐ của mớnh thờ sẽ khiến cho bên NSDLĐ khụng kịp tởm người thay thế, khụng đợc quả tránh sản xuất, vận hành, kinh doanh gợy nên sự trở trệ cụng việc và thiệt hại của doanh nghiệp. Việc cần báo trước cho phía đối phương dự thời gian dài hay ngắn sẽ tùy thuộc vào lý do, hợp đồng lao động đó thoả thuận ký kết và tùy thuộc vào cụng việc cụ thể của NLĐ và thời gian báo trước sẽ đợc tởnh theo ngày dương lịch (lịch dương).

Về việc yêu cầu về thời gian báo trước trong Cụng ước ILO số 158 cũng quy định: “Người lao động sắp bị chấm dứt việc làm cú quyền đợc báo trước trong một thời hạn vừa phải, hoặc đợc nhận một khoản bồi thường thay thế, trừ khi đó phạm một lỗi nặng, nghĩa là một lỗi đến mức khụng thể đũ hỏi một cách hợp lý người sử dụng lao động phải tiếp tục sử dụng người lao động đú trong thời hạn báo trước”. Tại đợy chừng ta cú thể thấy trong Cụng ước này lại chỉ đề cập đến việc NLĐ cú quyền đợc báo trước nghĩa là trong trường hợp bên NSDLĐ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Dựa vào Cụng ước này và nhận thấy cần làm rõ hơn và đảm bảo quyền lợi đụi bên, Bộ luật Lao động Việt Nam đó ban hành quy định rõ cụ thể thời gian phải báo trước với bên cũn lại kể cả khi chủ thể là NLĐ hay NSDLĐ, trừ những trường hợp thuộc phạm vi khụng cần báo trước thờ cũng đó đợc nêu rõ trong Bộ luật này.

Ngoài ra, khụng chỉ Việt Nam mà cỏ quốc gia trờn thế giới như Đức, Philippines, Nga, Campuchia, ỉc khi ban hành phỏp luật lao động đều quy định về việc NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ cần phải cú thời gian bảo trờc nhất định cho NSDLĐ mới được coi là hợp phỏp. Độ dài của thời hạn bảo trờc khi NLĐ muốn đơn phương chấm dứt HĐLĐ thường được xỏc định tỳ vào lý do chấm dứt, tỳ loại HĐLĐ và tỳ trường hợp cụ thể.

1.2.2.3 Hậu quả phỏp lý của đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động

Trong trường hợp, người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đỳng theo quy định của phỏp luật, người lao động sẽ được hưởng đầy đủ cỏ quyền lợi và phỏa người sử dụng lao động cú nghĩa vụ thực hiện đầy đủ cỏ quyền lợi đó. Khi thủ tục đơn phương chấm dứt xuất phỏt từ ý chớ của NLĐ được hoàn thành, NSDLĐ cú nghĩa vụ, trỏch nhiệm phải trả đầy đủ cỏ khoản: trợ cấp thụi việc, được hưởng tiền lương, khoản trợ cấp, phụ cấp và cỏ khoản khỏc trờc khi chấm dứt HĐLĐ mà NSDLĐ chưa thanh toỏn đầy đủ cho NLĐ.

Trong trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trỏi phỏp luật, nghĩa là người lao động vi phạm quy định phỏp luật như khụng bảo trờc đỳng thời hạn đối với tỳ loại hợp đồng nhưng NSDLĐ khụng vi phạm cỏ trường hợp mà NLĐ được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà khụng cần bảo trờc. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trỏi phỏp luật sẽ tạo ra sự phức tạp hơn về hậu quả phỏp lý.

Về phỏa người lao động, khi đơn phương chấm dứt hợp đồng trỏi phỏp luật NLĐ sẽ khụng được hưởng trợ cấp thụi việc do NSDLĐ trả theo quy định phỏp luật và phải bồi thường cho NSDLĐ theo quy định của phỏp luật. Ngoài ra, việc NLĐ tự ý đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động cũn thể hiện sự vụ kỷ luật, thiếu ý thức và tinh thần tỏch nhiệm trong lao động.

Về phỏa người sử dụng lao động, khi bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trỏi phỏp luật, kế hoạch sản xuất kinh doanh của NSDLĐ rất cú thể bị

ảnh hưởng do chưa thể sớm được NLD thay thế, đặc biệt đối với những vị trí lao động cần NLD có trình độ, tay nghề cao và phải qua đào tạo mới có thể đảm bảo quá trình sản xuất được hoàn thành theo tiến độ.

Như vậy, xét ở nhiều góc độ khác nhau, việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật không chỉ ảnh hưởng đến quyền lợi và nghĩa vụ của cả người lao động và người sử dụng lao động, còn ảnh hưởng đến quá trình sản xuất, kinh tế- xã hội và ảnh hưởng đến nhiều chủ thể liên quan.

1.2.2.4 Giải quyết tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động

Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc khi bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì đều có thể dẫn đến tranh chấp giữa hai chủ thể người lao động và người sử dụng lao động. Tranh chấp có thể xảy ra khi một trong hai bên không đồng ý đủ điều kiện, quyền lợi, không thực hiện đúng nghĩa vụ thỏa thuận đối với bên còn lại. Thực tế cho thấy, tranh chấp này liên quan trực tiếp đến quyền, lợi ích của bản thân NLD và NSDLĐ nên rất gay gắt. Trong khi đó pháp luật lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành ở Việt Nam vẫn có những bất cập, hướng dẫn còn chưa rõ ràng, dẫn đến cách hiểu khác nhau, quá trình áp dụng pháp luật lao động để giải quyết tranh chấp lao động ở các cơ quan có thẩm quyền còn chưa thống nhất, làm cho tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động ngày càng có chiều hướng gia tăng về số lượng tranh chấp, những yêu cầu trong từng tranh chấp và tính chất của tranh chấp.

Về việc giải quyết tranh chấp, trước hết người lao động và người sử dụng lao động có thể sử dụng phương thức thương lượng. Nếu như BLLĐ năm 2012 quy định việc giải quyết tranh chấp lao động trước hết phải được hai bên trực tiếp thương lượng nhằm giải quyết hài hòa lợi ích của hai bên tranh chấp, ổn định sản xuất, kinh doanh, bảo đảm trật tự và an toàn xã hội. Đến BLLĐ năm

2019, nguyên tắc này đó bị bỏ. Do đó, hai bên trong tranh chấp lao động không cần bắt buộc phải trực tiếp thương lượng để giải quyết.

Khi việc thương lượng nhưng không đi đến tiếng nói chung, hai bên vẫn giữ quan điểm cố chấp, mâu thuẫn không được giải quyết hoặc trở nên gay gắt hơn thì phía người sử dụng lao động và người lao động có thể tìm kiếm phương thức giải quyết khác như: hoà giải viên lao động giải quyết, hội đồng trọng tài lao động giải quyết theo quy định tại Điều 189 của Bộ luật Lao động, Tòa án giải quyết.

Khi xảy ra tranh chấp người lao động hoặc người sử dụng lao động sẽ tiến hành thu thập chứng cứ, chứng cứ về lỗi của bên chấm dứt sai vi phạm khung phạt bảo vệ thời hạn, chấm dứt khung thuộc trường hợp được đơn phương chấm dứt hoặc sai về thủ tục phạt bảo vệ trước khi chấm dứt. Sau đó các bên sẽ tiến hành thực hiện hoà giải phạt qua hoà giải viên lao động, Hội đồng trọng tài, Tòa án. Tuy nhiên đối với trường hợp tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng khung thuộc trường hợp bắt buộc phải hoà giải.

Ngoài ra, khi giải quyết tranh chấp cố chấp giữa người lao động và người sử dụng lao động cũng cần đảm bảo các nguyên tắc sau:

- Tôn trọng quyền tự định đoạt phạt qua thương lượng của các bên trong suốt quá trình giải quyết tranh chấp lao động;
- Coi trọng giải quyết tranh chấp lao động phạt qua hoà giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của hai bên tranh chấp, tôn trọng lợi ích chung của xã hội, không trái pháp luật;
- Công khai, minh bạch, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật;
- Việc giải quyết tranh chấp lao động được tiến hành sau khi có yêu cầu của bên tranh chấp hoặc theo đề nghị của cơ quan, tổ chức, cố chấp có thẩm quyền và được các bên tranh chấp đồng ý...

CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG TẠI HẢI PHÒNG

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

2.1.1. Căn cứ để người lao động được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Để người lao động nắm rõ hơn về quyền lợi của mình, pháp luật lao động Việt Nam đã đưa ra quy định cụ thể về căn cứ cũng như là các trường hợp vi phạm của người sử dụng lao động để người lao động thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật.

Căn cứ theo khoản 1 Điều 35 của BLLĐ 2019 đã quy định về thời gian NLD cần phải báo trước, cũng có thể hiểu là NLD có thể có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng mà không cần lý do. Hay nói cách khác, chỉ cần người lao động muốn thì người này sẽ được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Cũng theo Điều 2 Bộ luật này đã đưa ra những lý do cụ thể làm căn cứ để người lao động có thể đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần báo trước.

So với BLLĐ 2012 trước đây thì khi người lao động muốn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì phải tuân theo quy định: người lao động làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn, HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng muốn đơn phương chấm dứt HĐLĐ phải thỏa mãn 2 điều kiện: đó là thỏa mãn lý do đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo quy định tại Khoản 1 Điều 37 BLLĐ năm 2012 và thỏa mãn thời hạn báo trước tùy loại hợp đồng và tùy lý do đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo quy định tại Khoản 2 Điều 37 BLLĐ năm 2012.

Có thể thấy, hiện nay BLLĐ năm 2019 cho phép người lao động dễ dàng đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không có sự ràng buộc bởi bất cứ lý do gì với mọi loại HĐLĐ. So sánh với BLLĐ năm 2012 cho thấy quy định này đã tạo điều kiện thuận lợi tối đa cho người lao động khi thực hiện quyền đơn phương chấm dứt

HĐLĐ của mình. Về phía người sử dụng lao động, họ sẽ rơi vào thế bị động, nhiều khi sẽ gây khó khăn trong việc bố trí lao động, sắp xếp công việc.

Đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù thì thời hạn báo trước được thực hiện theo quy định của Chính phủ. Các ngành, nghề, công việc đặc thù như hành viên tổ lái tàu bay; 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 theo quy định của Luật Doanh nghiệp; Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại 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) thì thời hạn báo trước 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 xác định thời hạn dưới 12 tháng (quy định tại Điều 7 Nghị định 145/2020/NĐ-CP).

Vì đây là những ngành, nghề đặc thù, là những ngành nghề có tính đặc biệt, riêng biệt và tính chất công việc thường đòi hỏi nhiều kỹ năng mà ít ai có thể làm được. Đối với ngành đặc thù, thì đa số để làm được những ngành nghề này người lao động phải trải qua khóa đào tạo kỹ lưỡng, lâu dài và phải chịu được áp lực công việc khá cao. Để có thể tuyển được NLD đáp ứng đủ điều kiện đó thì phía NSDLĐ phải chi trả khoản tiền lương cao và rất khó tìm kiếm. Vì lý do đó mà Bộ luật Lao động 2019 và Điều 7 Nghị định 145/2020/NĐ-CP đã có quy định riêng về thời hạn báo trước khi NLD muốn đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Ngoài quy định cho phép người lao động được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần có lý do mà chỉ cần thỏa mãn thời hạn báo trước thì Khoản 2 Điều 35 BLLĐ năm 2019 cũng cho phép người lao động có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần báo trước khi phù hợp với cái lý do được pháp luật đưa ra. Tại khoản 1 điều này thì sẽ rất dễ gây ra hiểu lầm và dù đáp ứng đủ thời gian báo trước nhưng cũng có thể dẫn đến việc NLD đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Còn tại khoản 2 này thì đưa ra lý do nhưng những lý do này lại không cần phải báo trước với NSDLĐ. Có thể hiểu khi NSDLĐ vi

phạm một trong những lý do này thì phía NLĐ có quyền nghỉ việc ngay lập tức dù công việc đó đã được hoàn thành hay chưa. Cụ thể được quy định như sau:

Thứ nhất, Người lao động không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa thuận

Về việc bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc đó là nghĩa vụ của NSDLĐ. Vì khi tuyển dụng nhân sự và khi NLĐ ứng tuyển vào vị trí NSDLĐ là sự đáp ứng điều kiện của mỗi bên, Và khi ký kết HĐLĐ thì hai bên đã thỏa thuận về công việc những như tiền lương (thù lao) phù hợp cho công việc đó. Nghĩa là nhu cầu của nhà tuyển dụng, sự phù hợp của NLĐ và tiền lương trả cho công việc đó là một mối liên kết chặt chẽ với nhau, không thể làm công việc khác mà vẫn trả với mức thù lao đó hoặc ngược lại. Căn cứ theo điểm a khoản 2 Điều 6 Bộ luật Lao động 2019, người sử dụng lao động có nghĩa vụ “Thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và thỏa thuận hợp pháp khác; tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người lao động.” Theo đó, người sử dụng lao động có trách nhiệm phải bố trí công việc đúng như hợp đồng lao động đã thỏa thuận. NSDLĐ chỉ có thể chuyển đổi công việc của NLĐ trong hai trường hợp:

- Gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, ập dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện, nước.

- Do nhu cầu sản xuất, kinh doanh: người sử dụng lao động quy định cụ thể trong nội quy lao động những trường hợp do nhu cầu sản xuất, kinh doanh.

Nếu NSDLĐ chuyển công tác của NLĐ thuộc một trong hai trường hợp trên thì phải bảo cho người lao động biết trước ít nhất 03 ngày làm việc, thông báo rõ thời hạn làm tạm thời và bố trí công việc phù hợp với sức khỏe, giới tính của người lao động nhưng chỉ là chuyển công tác tạm thời chứ không phải vĩnh viễn. Và khi người lao động chuyển sang làm công việc khác so với hợp đồng lao động được trả lương theo công việc mới. Nếu tiền lương của công việc mới thấp hơn tiền lương của công việc cũ thì được giữ nguyên tiền lương của công việc cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc. Tiền lương theo công việc mới ít nhất phải

bằng 85% tiền lương của cùng việc cũ nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu (quy định tại khoản 3 Điều 29 Bộ luật Lao động 2019).

Thứ hai, Không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn

Khi tham gia vào quan hệ lao động, NLĐ “bỏ” sức lao động của mình cho NSDLĐ để nhận lại thợ làm hay còn gọi là tiền lương. Tiền lương là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo thỏa thuận để thực hiện cùng việc, bao gồm mức lương theo cùng việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác (quy định tại khoản 1 Điều 90 BLLĐ 2019). Theo đó, tiền lương là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo thỏa thuận để thực hiện cùng việc, bao gồm mức lương theo cùng việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác.

Người sử dụng lao động bắt buộc phải trả lương cho người lao động căn cứ vào tiền lương đó thỏa thuận, năng suất lao động và chất lượng thực hiện cùng việc. Mỗi lần trả lương, người sử dụng lao động phải thụng báo bằng tờ trả lương cho người lao động, trong đó ghi rõ tiền lương, tiền lương làm thêm giờ, tiền lương làm việc vào ban đêm, nội dung và số tiền bị khấu trừ (nếu có).

Khi trả lương cho NLĐ thợ NSDLĐ phải tuân thủ nguyên tắc trả lương trực tiếp, đầy đủ, đúng hạn cho người lao động. Trường hợp người lao động không thể nhận lương trực tiếp thợ người sử dụng lao động có thể trả lương cho người được người lao động ủy quyền hợp pháp. Người sử dụng lao động không được hạn chế hoặc can thiệp vào quyền tự quyết chi tiêu lương của người lao động; không được ộp buộc người lao động chi tiêu lương vào việc mua hàng hóa, sử dụng dịch vụ của người sử dụng lao động hoặc của đơn vị khác mà người sử dụng lao động chỉ định. (quy định tại Điều 94 BLLĐ 2019).

Khi NLĐ làm việc nhưng không được trả lương hoặc trả lương không đúng thời hạn thợ NLĐ có thể gửi khiếu nại đến Thanh tra lao động của cơ quan Nhà nước có thẩm quyền để đề nghị bảo vệ quyền lợi cho mình; Người lao động cũng có thể đề nghị Hủy vi phạm lao động thực hiện hủy giải; Trường hợp người sử

dụng lao động vẫn khụng thực hiện trả lương (hũu giải khụng thành), người lao động cú thể kiện người sử dụng lao động ra Tũa ỏn để yờu cầu Tũa ỏn bảo vệ quyền lợi chớnh đờng của mớnh. Khi phớa NLĐ đớ thực hiện cớ điều trờn nhưng phớa NSDLĐ vẫn khụng trả lương hoặc trả lương khụng đỳng thời hạn thờ phớa người lao động cú quyền đờn phớuợng chấm dứt hợp đờng lao động ngay lập tức mà khụng cần bảo trớ trước, hoặc khi phớa hiện phớa NSDLĐ vi phạm về vấn đề tiền lương thờ NLĐ cũng cú thể đờn phớuợng chấm dứt HĐLĐ ngay mà khụng cần phải gửi khiếu nại hay kiện NSDLĐ. Việc gửi khiếu nại hay đờn kiện chỉ là để đũ lại quyền lợi là tiền lương cho cựng sức của NLĐ bỏ ra trong thời gian làm việc mà chưa nhận đợc, cũn việc NLĐ đờn phớuợng chấm dứt HĐLĐ để bảo vệ cho NLĐ trớnh bị NSDLĐ lạm dụng sức lao động mà khụng cú thự lao.

Tuy nhiên, không phải trong tất cả trường hợp nsdlđ không trả đủ lương hoặc trả lương không đứng thời hạn thì NSDLĐ đều có quyền đờn phớuợng chấm dứt HĐLĐ

Căn cứ theo quy định tại Điều 97 BLLĐ 2019 thì: “*Trường hợp vì lý do bất khả kháng mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng không thể trả lương đứng hạn thì không đợc chậm quá 30 ngày; nếu trả lương chậm từ 15 ngày trở lên thì người sử dụng lao động phải đền bù cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng số tiền lãi của số tiền trả chậm tính theo lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng do ngân hàng nơi người sử dụng lao động mở tài khoản trả lương cho người lao động công bố tại thời điểm trả lương.*”

Vì vậy, trong trường hợp vì lý do bất khả kháng mà NSDLĐ đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng không thể trả lương trong thời hạn 30 ngày thì NLĐ không đợc quyền đờn phớuợng chấm dứt HĐLĐ mà không báo trớ trước.

Ngoài ra, việc cựng ty khụng trả lương đỳng thời hạn là hành vi vi phạm phớp luật và tựy vào mức độ sẽ bị phạt tiền tương ứng gấp đụi với cớ khụng hớnh phạt quy định tại khoản 2 Điều 17 nờu trờn theo quy định tại khoản 2 Điều 6 Nghị định 12/2022/NĐ-CP. Và cựng ty cũn bị buộc trả đủ tiền lương cựng với khoản tiền lói của số tiền lương chậm trả tớnh theo mức lói suất tiền gửi khụng kỳ hạn cao nhất của cớ ngỏn hàng thương mại nhà nước cựng bố tại thời điểm xử phạt đớ với hành vi vi phạm.

Thứ ba, bị người sử dụng lao động ngược đãi, đanh đập hoặc cú lời nui, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhon phẩm, danh dự; bị cưỡng bức lao động

Trước đây, theo quy định tại Bộ luật Lao động 2012 chỉ quy định về việc bị ngược đãi, quấy rối tnh dục, cưỡng bức lao động và khi NLĐ muốn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vớ lý do này thờ phải bảo trước cho người sử dụng lao động 03 ngày mà được quyền nghỉ việc ngay lập tức. Điều này gây ra nhiều sự bất cập, ảnh hưởng đến quyền lợi của NLĐ. Tại Bộ luật Lao động 2019 cú nhiều sự thay đổi, trong đó nếu NLĐ bị NSDLĐ ngược đãi, đanh đập hoặc cú lời nui, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhon phẩm, danh dự; bị cưỡng bức lao động thờ NLĐ cú thể đơn phương chấm dứt hợp đồng mà khụng cần bảo trước và khụng cần NSDLĐ đồng ý để bảo vệ quyền lợi của mnh.

Việc người sử dụng lao động ngược đãi, đanh đập hoặc cú lời nui, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhon phẩm, danh dự người lao động; cưỡng bức lao động là hành vi NSDLĐ cú thời độ, lời nui khụng đng chuẩn mực, tốc động vật lý, lnh mạ, chửi mnh một cch nặng nề. Đây được coi là hành vi bị nghiêm cấm trong lĩnh vực lao động theo khoản 2 Điều 8 Bộ luật Lao động năm 2019. Đây là hành vi xom phạm đến quyền nhon thon của NLĐ gây ra nhiều sự bức xyc đối với xó hội. Nhằm bảo vệ sức khỏe, tnh mạng, nhon phẩm, danh dự cho người lao động một cch kịp thời (người lao động tránh xa cỏi xấu càng sớm càng tốt non khụng phải bảo trước) thờ BLLĐ 2019 đó bảo vệ NLĐ bằng cch cho phộp NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ hay nui cch khỏc là cú thể nghỉ việc ngay lập tức, khụng chỉ vậy mà Đảng, Nhà nước cng toàn xó hội đng lòn ỏn xử lý rất nặng đối với cck trường hợp NSDLĐ vi phạm điều này.

Khi NLĐ bị phóa NSDLĐ cú nhữnh hành vi bị nghiêm cấm tại điều này, NLĐ cú quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ngay lập tức mà khụng

cần NSDLĐ đồng ý và khi đủ bốn phía người sử dụng có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản tiền liên quan đến quyền lợi của người lao động trong thời hạn 14 ngày làm việc kể từ ngày chấm dứt hợp đồng. Trong trường hợp có thiên tai, hỏa hoạn, dịch hủ hoặc dịch bệnh nguy hiểm thờ thời hạn thanh toán cú thể kéo dài nhưng khụng quá 30 ngày.

Ngoài số tiền lương người lao động cũn đợc hưởng trợ cấp thôi việc do người sử dụng chi trả theo quy định của Điều 46 của Bộ luật Lao động năm 2019. Ngoài ra các quyền lợi khác của người lao động cũng đợc đảm bảo như hoàn thành thủ tục xỏ nhận thời gian đứng bảo hiểm xỏ hội, bảo hiểm thất nghiệp và trả lại giấy tờ khác (nếu cú) cho người lao động.

Ngoài ra, sau khi đơn phương chấm dứt lao động, phía NLĐ cú thể gửi đơn kiện NSDLĐ về hành vi nờn tròn để giành lại quyền lợi, và khi đủ NSDLĐ sẽ phải chịu trách nhiệm phỏp lý, cú thể phải nộp phạt vi phạm hành chính hoặc sẽ bị truy cứu trách nhiệm hõnh sự.

Thứ tư, bị quấy rối tõnh dục tại nơi làm việc

Quấy rối tõnh dục tại nơi làm việc là một vấn nạn đõng lờn ỏn, gõy nờn nhiều sự bức xỳc trong xỏ hội. Vấn đề này lun đợc ưu tiên hàng đầu để bảo vệ cho NLĐ đặc biệt là lao động nữ, bảo đảm cho mọi trường làm việc trong sạch, hũa thuận, khớch lệ NLĐ trong cụng việc.

Quấy rối tõnh dục là hành vi cú mục đớch đề nghị, yờu cầu, gợi ý, đe dọa, ỏp buộc người lao động quan hệ tõnh dục để đổi lấy bất kỳ lợi ỏch nào liên quan đến cụng việc. Mặt khác, những hành vi khụng hướng đến việc quan hệ tõnh dục nhưng khiến mọi trường làm việc trở nờn khú chịu và bất an, gõy tổn hại về thể chất, tinh thần, hiệu quả cụng việc và cuộc sống của người lao động đều đợc xem là QRTD (theo Điều 83 Nghị định 145/2020/NĐ-CP Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của bộ luật lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động).

Theo quy định tại khoản 9 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019, “QRTD tại nơi làm việc là hành vi cú tống chất tống dục của bất kỳ người nào đối với người khác tại nơi làm việc mà không được người đó mong muốn hoặc chấp nhận. Nơi làm việc là bất kỳ nơi nào mà người lao động thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phõn cụng của người sử dụng lao động”. So sánh với BLLĐ 2012 trước đây không tách riêng và chỉ rừ về vấn đề này mà gộp chung vào những lý do mà NLĐ được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động khi bị “Bị ngược đãi, quấy rối tống dục, cưỡng bức lao động”. Điều này gây nên nhiều sự bất cập về vấn đề QRTD không được quy định riêng, quy định rừ làm cho nhiều người lợi dụng điều đó để gây tổn hại đến NLĐ.

Việc tách quấy rối tống dục ra làm căn cứ riêng biệt để người lao động có thể đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần báo trước cho thấy pháp luật Việt Nam đó có sự nhận thức và tiếp thu sâu sắc từ pháp luật quốc tế. Hành vi QRTD được liệt kê cụ thể tại Điều 84 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 Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động (Nghị định số 145/2020/NĐ-CP) như sau:

- Trao đổi như đề nghị, yêu cầu, gợi ý, đe dọa, ộc buộc đổi quan hệ tống dục lấy lợi ích liên quan đến cụng việc;

- Hành vi cú tống chất tống dục không nhằm mục đích trao đổi, nhưng khiến môi trường làm việc trở nên khó chịu và bất an, gây tổn hại về thể chất, tinh thần, hiệu quả cụng việc và cuộc sống của người bị quấy rối.

Những hành vi được cho là quấy rối tống dục tại nơi làm việc như sau:

- Hành vi mang tống chất gồm hành động, cử chỉ, tiếp xúc, tống vào cơ thể mang tống tống dục hoặc gợi ý tống dục; (ví dụ: đụng tay, chõn động chạm vào cơ thể của đối phương, chạm vào mặt, người, đùi tay...)

- Quấy rối tống dục bằng lời nói gồm lời nói trực tiếp, qua điện thoại hoặc qua phương tiện điện tử có nội dung tống dục hoặc có ngụ ý tống dục; (ví dụ: “nhón em ngon quá”...)

- Quấy rối tống dục phi lời nói gồm ngôn ngữ cơ thể; trưng bày, miêu tả tài liệu trực quan về tống dục hoặc liên quan đến hoạt động tống dục trực tiếp hoặc qua phương tiện điện tử.

Hiện nay, tuy có quy định rừ ràng về vấn đề QRTD tại nơi làm việc nhưng việc nhận thức của NLĐ còn thiếu sót, yếu kém và chưa thực sự đầy đủ. NLĐ bị QRTD còn có tâm lý e dốt, sợ hãi, khựng dốt phản kháng càng tạo điều kiện cho NSDLĐ lạm dụng lâu dài hơn. Một cuộc khảo sát của tổ chức quốc tế với khoảng 1.000 nữ cộng nhón ngành may mặc đó cho thấy, tống trạng QRTD tại Việt Nam là rất khẩn cấp và đổng bảo đổng. Có đến khoảng 87,7% đó từng bị bạo lực hoặc quấy rối bằng lời nói; có đến 34,3% từng bị quấy rối, xồm phạm thốn thể; 29% bị quấy rối bằng hống thức phi ngôn ngữ như cử chỉ gợi dục; 10% bị đe dọa chấm dứt hợp đổng, giữ lương nếu tố giốc hoặc phản ứng; có đến 10% đổng hứa hẹn đổng tống dục để thăng chức. [11]

Nếu người lao đổng bị quấy rối tống dục tại nơi làm việc thối có quyền đổng phương chấm dứt hợp đổng lao đổng ngay lập tức mà khựng cần sự đổng ý của người sử dụng lao đổng. Người lao đổng còn có quyền tố cáo, khởi kiện khi bị quấy rối tống dục và người thực hiện hành vi đó sẽ bị xử lý kỷ luật lao đổng tương ứng với hống thức xử lý đó đổng quy đổng trong nội quy lao đổng (theo Điều 118 BLLĐ 2019). Đặc biệt, người thực hiện hành vi này còn có thể phải đổng mặt với hống thức xử lý kỷ luật nặng nhất là sa thải bởi khoản 2 Điều 125 Bộ luật Lao đổng năm 2019 đó quy đổng và tự vào tống chất, mức độ của hành vi quấy rối tống dục tại nơi làm việc mà người thực hiện có thể bị phạt hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hống sự.

Thứ năm, Lao đổng nữ mang thai phải nghỉ việc

Chế độ thai sản là chế độ đặc biệt dành riêng cho phụ nữ, đặc biệt là lao động nữ khi mang thai. Khi mang thai, lao động nữ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần báo trước mà không trái với quy định pháp luật nếu có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi hoặc có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Việc pháp luật đưa ra căn cứ này để lao động nữ có thể bảo vệ quyền làm mẹ của mình, bảo vệ sức khỏe và tinh thần của bản thân. Nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc hoặc người sử dụng lao động vẫn bắt người lao động tiếp tục làm việc có thể sẽ ảnh hưởng xấu đến thai nhi. Cụm ước Bảo vệ thai sản của ILO, 2000 (C 183), có quy định bảo vệ thai sản nên được áp dụng cho tất cả phụ nữ, kể cả những người làm việc trong điều kiện không chính thức. Bảo vệ thai sản bao gồm: nghỉ thai sản; hỗ trợ tiền mặt và trợ cấp y tế; Bảo vệ sức khỏe; cho con bú; bảo vệ việc làm và không phân biệt đối xử.

Bên cạnh đó, người lao động có quyền tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động khi đang mang thai. Tại khoản 1 Điều 138 Bộ luật Lao động 2019 cũng quy định người lao động nữ có quyền tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động nếu có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi. Việc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động cũng phải phải thông báo cho người sử dụng lao động kèm theo xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi.

Trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, thời gian tạm hoãn do người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động nhưng tối thiểu phải bằng thời gian do cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chỉ định tạm nghỉ.

Trường hợp không có chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về thời gian tạm nghỉ tối thiểu thì thỏa thuận về thời gian tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động. (Khoản 2 Điều 138 Bộ luật Lao động 2019)

Thứ sáu, Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu

Việc người lao động đến tuổi nghỉ hưu cũng là một trong cở sở căn cứ của trường hợp NLĐ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà khung cần bảo trước. Việc này giúp đảm bảo được sức khỏe của NLĐ cũng như khả năng làm việc có thể bị ảnh hưởng do tuổi cao. Nếu khung được bảo quyền lợi về việc này thì khi đến tuổi nghỉ hưu, NLĐ vẫn có thể bị NSDLĐ bắt buộc tiếp tục làm việc dự định việc đó hoàn thành hay chưa để NSDLĐ khung cần tẩm NLĐ mới trong một khoảng thời gian hoặc để tiết kiệm chi phí thuê lao động trẻ. Tuy nhiên, khung phải NLĐ nào cũng có thể nghỉ hưu tự ý với cho rằng sức khỏe yếu hay cảm thấy bản thân đủ tuổi mà pháp luật đó đưa ra quy định cụ thể về độ tuổi nghỉ hưu được tại Nghị định 135/2020/NĐ-CP.

Tuy nhiên khung phải người lao động nào cũng có chế độ nghỉ hưu giống nhau mà đó được quy định rừ ràng như sau:

- Người lao động bảo đảm điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội được hưởng lương hưu khi đủ tuổi nghỉ hưu.

- Tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường được điều chỉnh theo lộ trình cho đến khi đủ 62 tuổi đối với lao động nam vào năm 2028 và đủ 60 tuổi đối với lao động nữ vào năm 2035.

Kể từ năm 2021, tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường là đủ 60 tuổi 03 tháng đối với lao động nam và đủ 55 tuổi 04 tháng đối với lao động nữ; sau đó, cứ mỗi năm tăng thêm 03 tháng đối với lao động nam và 04 tháng đối với lao động nữ.

- Người lao động bị suy giảm khả năng lao động; làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm việc ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn có thể nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn nhưng khung quá 05 tuổi so với quy định tại khoản 2 điều này tại thời điểm nghỉ hưu, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.

- Người lao động 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 khoản 2 điều này tại thời điểm nghỉ hưu, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.

Như vậy, người lao động khi đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần báo trước, trừ trường hợp có thỏa thuận khác.

Thứ bảy, Người sử dụng lao động cung cấp thông tin không trung thực

Theo quy định của pháp luật lao động hiện hành thì một trong những nghĩa vụ quan trọng của người sử dụng lao động trong quá trình thương lượng, thỏa thuận giao kết hợp đồng lao động là nghĩa vụ cung cấp thông tin một cách trung thực cho người lao động về công việc, địa điểm làm việc, điều kiện làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn, về sinh hoạt, tiền lương, hình thức trả lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, quy định về bảo vệ bí mật kinh doanh, bảo vệ bí mật công nghệ và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà phía người lao động yêu cầu. Tức là, nếu công việc mà người lao động đang muốn ứng tuyển làm việc có những tính chất nguy hiểm, nguy cơ hoặc có những yêu cầu đặc biệt thì phía người sử dụng lao động phải cung cấp trung thực đối với tất cả những thông tin có liên quan đủ trong quá trình thỏa thuận giao kết hợp đồng lao động. Bởi từ những thông tin như thế, người lao động mới có những căn cứ nhận tổng quan nhất định về mức độ khó khăn của công việc, cũng như những ảnh hưởng mà công việc có thể gây ra cho người lao động.

Sau khi đó nắm bắt được những thông tin đủ, người lao động mới đưa ra quyết định rằng có giao kết hợp đồng lao động hay không. Điều này là hoàn toàn phù hợp với nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động đó là: "Tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực", cũng như bảo vệ được quyền tự do lựa

chọn việc làm, làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào và ở bất kỳ nơi nào mà pháp luật khụng cấm của người lao động.

Cụ thể, căn cứ vào khoản 2 Điều 142 Bộ luật Lao động năm 2019 thỡ người sử dụng lao động phải cung cấp đầy đủ thụng tin về tónh chất nguy hiểm, nguy cơ, yêu cầu của cụng việc để người lao động lựa chọn và phải bảo đảm điều kiện an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động theo quy định khi sử dụng họ làm cụng việc thuộc danh mục quy định khi sử dụng họ làm cụng việc thuộc danh mục quy định tại Chương IV Thụng tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12 thng 11 năm 2020 của Bộ Lao động - Thương binh và xó hội 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, cụng việc cú ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản, nụi con.

Trong trường hợp NSDLĐ cung cấp thụng tin khụng trung thực, sai lệch, hoặc khụng cung cấp thụng tin thỡ người lao động cú quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà khụng cần báo trước cũng như khụng cần sự đồng ý của NSDLĐ. Ngoài ra, NSDLĐ cũn cú thể bị phạt hành chính được quy định rừ tại Nghị định 12/2022/NĐ-CP, đối với trường hợp đối tượng vi phạm là tổ chức thỡ mức phạt tiền sẽ bằng 02 lần mức phạt tiền đối với cỏ nhõn, theo khoản 1 Điều 6 Nghị định 12/2022/NĐ-CP.

2.1.2. Trõnh tự, thủ tục đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động.

Hợp đồng lao động là cơ sở pháp lý quan trọng để xỏ lập mối quan hệ giữa NLĐ và NSDLĐ. Theo quy định tại Điều 20 BLLĐ 2019 thỡ cú HĐLĐ khụng xỏ định thời hạn và HĐLĐ xỏ định thời hạn. Việc hợp đồng lao động được xỏ định hay khụng xỏ định thời hạn thỡ đều cú quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhưng khỏc nhau về thời gian báo trước chỉ trừ một số trường hợp được quy định cụ thể về lý do khụng cần báo trước.

Theo khoản 1 Điều 35 Bộ luật Lao động 2019 quy định về thời gian bảo trước của NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Cụ thể:

+ Đối với người lao động làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn thì NLĐ phải bảo trước cho NSDLĐ biết trước ít nhất 45 ngày.

+ Đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng thì NLĐ phải bảo trước cho NSDLĐ biết trước ít nhất 30 ngày.

+ Đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng thì phải bảo trước cho NSDLĐ biết trước ít nhất 03 ngày.

+ Ngoài ra, đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù thời hạn bảo trước được thực hiện theo quy định của Chính phủ. ít nhất 45 ngày nếu làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn; ít nhất 30 ngày nếu làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng; ít nhất 03 ngày làm việc nếu làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng;

Đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù thời hạn bảo trước được thực hiện theo quy định của Chính phủ.

Trước đây, theo Bộ luật 2012 quy định về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ thì NLĐ làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn, HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng thì có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn trong các trường hợp được quy định tại Bộ luật này và phải bảo trước cho NSDLĐ theo quy định theo khoản 2 Điều này. Còn trong trường hợp NLĐ làm việc không xác định thời hạn thì phải bảo cho NLĐ ít nhất 45 ngày trừ trường hợp khác được quy định tại Điều 156 Bộ luật này. Cũng theo BLLĐ 2012 thì chỉ có hợp đồng lao động không xác định thời hạn thì người lao động mới có quyền chấm dứt không cần lý do. Cơ sở của việc quy định người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng không cần lý do

xuất phát từ quyền tự do việc làm và vấn đề cấm cưỡng bức lao động. Tuy nhiên, BLLĐ 2019 cho phép người lao động khụng muốn tiếp tục làm việc vớ bất cứ lý do gỡ cho dự thời hạn hợp đồng lao động vẫn cũn thỡ họ vẫn cú quyền tự do chấm dứt HĐLĐ vớ việc tiếp tục thực hiện hợp đồng là là trỏi vớ ý chớ, mong muốn tự nguyện của họ. Tuy nhiên, điều này cũng khụng đồng nghĩa vớ sự cố xỳy cho việc chấm dứt tự tiện, bừa bớ, thiếu tónh chuyờn nghiệp của người lao động.

Đối vớ trường hợp NSDLĐ vi phạm làm ảnh hưởng trực tiếp đến danh dự, nhõn phẩm, sức khỏe và quyền của NLĐ thỡ NLĐ sẽ khụng cần bảo trớ trước vớ đú là những vi phạm nghiêm trọng.

Nếu như BLLĐ 2012 quy định tất cả trường hợp chấm dứt HĐLĐ người lao động phải báo trớ vớ người sử dụng lao động, trừ trường hợp phụ nữ mang thai báo trớ thời gian theo chỉ định của Bác sỹ thì BLLĐ 2019 ngoài việc quy định thời gian báo trớ thì đã bổ sung quy định: Người lao động cú quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không cần báo trớ trong trường hợp sau đây:

- 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 Bộ luật này;

- Không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 97 của Bộ luật này;

- Bị người sử dụng lao động ngược đãi, đánh đập hoặc cú lời nói, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhõn phẩm, danh dự; bị cưỡng bức lao động;

- Bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc;

- Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo quy định tại khoản 1 Điều 138 của Bộ luật này;

- Đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp các bên cú thỏa thuận khác;

– Người sử dụng lao động 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 hợp đồng lao động.

Đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù, thời gian bảo trước được quy định cụ thể tại Điều 7 Nghị định 145/2020/NĐ-CP. Theo đó, ngành, nghề, công việc đặc thù gồm có: Thành viên tổ lái tàu bay; 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 theo quy định của Luật Doanh nghiệp; Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại 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. Và đối với những người làm trong ngành, nghề, công việc này thời hạn bảo trước được quy định đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn hoặc hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 12 tháng trở lên ít nhất 120 ngày, còn đối với hợp đồng lao động có thời hạn dưới 12 tháng ít nhất bằng một phần tư thời hạn của hợp đồng lao động.

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

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

vụ phốt sinh trực tiếp từ quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ, tuy nhiên nú khụng bao hàm sự vi phạm nghĩa vụ thực hiện HĐLĐ

2.1.3. Hậu quả phỏp lý khi người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

2.1.3.1 Hậu quả lý khi người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đỳng phỏp luật

Trong trường hợp NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ đỳng phỏp luật theo quy định tại Điều 35 Bộ luật Lao động 2019 thờ sẽ được hưởng đầy đủ quyền lợi theo phỏp luật quy định:

Thứ nhất, NLĐ được hưởng trợ cấp thụi việc theo Điều 46 BLLĐ 2019:

Khi người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại cở khoản 9 Điều 34 và thuộc một trong cở trường hợp được quy định tại Điều 35 của Bộ luật này thờ người sử dụng lao động cú trách nhiệm trả trợ cấp thụi việc cho người lao động đó làm việc thường xuyờn cho mớn từ đủ 12 thỏng trở lờn, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa thỏng tiền lương, trừ trường hợp đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định của phỏp luật về bảo hiểm xó hội và trường hợp quy định tại điểm e khoản 1 Điều 36 của Bộ luật này.

Thời gian làm việc để tónh trợ cấp thụi việc là tổng thời gian người lao động đó làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đó tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của phỏp luật về bảo hiểm thất nghiệp và thời gian làm việc đó được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thụi việc, trợ cấp mất việc làm. Thời gian làm việc để tónh trợ cấp thụi việc, tiền lương để tónh trợ cấp thụi việc được xỏ định theo khoản 2, 3 Điều 46 Bộ luật Lao động 2019, khoản 3, 5 Nghị định 145/2020/NĐ-CP.

Tiền lương để tónh trợ cấp thụi việc là tiền lương bởnh quỏn của 06 thỏng liền kề theo hợp đồng lao động trước khi người lao động thụi việc.

Trường hợp người lao động làm việc cho người sử dụng lao động theo nhiều hợp đồng lao động kế tiếp nhau theo quy định tại khoản 2 Điều 20 Bộ luật

Lao động 2019 thờ tiền lương để tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân của 06 tháng liền kề theo hợp đồng lao động trước khi chấm dứt hợp đồng lao động cuối cùng.

Trường hợp hợp đồng lao động cuối cùng bị tuyền bố vụ hiệu vũ cú nội dung tiền lương thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ cộng bố hoặc mức lương ghi trong thỏa ước lao động tập thể thờ tiền lương làm căn cứ tính trợ cấp thôi việc do hai bên thỏa thuận nhưng khụng thấp hơn mức lương tối thiểu vùng hoặc mức lương ghi trong thỏa ước lao động tập thể.

Thứ hai, NLĐ được xỏ nhận thời gian đúng BHXH và nhận lại giấy tờ khỏ

Theo quy định tại điều 48 Bộ luật Lao động 2019, NSDLĐ phải hoàn thành thủ tục xỏ nhận thời gian đúng bảo hiểm xó hội, bảo hiểm thất nghiệp của NLĐ và trả lại cộng với bản chính giấy tờ khỏ nếu đó giữ.

Ngoài ra, cú thể yêu cầu NSDLĐ cung cấp bản sao cở tài liệu liờn quan đến quả trỡnh làm việc. Chi phớ sao, gửi tài liệu do NSDLĐ trả.

Thứ ba, NLĐ được thanh toỏn khoản tiền liờn quan đến quyền lợi (nếu cú).

Trong thời hạn 14 ngày làm việc kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, hai bên cú trỏch nhiệm thanh toỏn đầy đủ cở khoản tiền cú liờn quan đến quyền lợi của mỗi bên. NSDLĐ phải hoàn thành thủ tục xỏ nhận thời gian đúng bảo hiểm xó hội, bảo hiểm thất nghiệp và trả lại cộng với bản chính giấy tờ khỏ nếu người sử dụng lao động đó giữ của người lao động. Cung cấp bản sao cở tài liệu liờn quan đến quả trỡnh làm việc của người lao động nếu người lao động cú yêu cầu. Chi phớ sao, gửi tài liệu do người sử dụng lao động trả. NSDLĐ khụng được quyền trỏ hũa hoàn tất cở giấy tờ thủ tục khi NLĐ đơn phương chấm dứt hợp đồng trừ cở trường hợp được phỏp luật quy định.

2.1.3.2 Hậu quả phỏp lý khi người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trỏi phỏp luật

Theo Điều 39 Bộ luật lao động 2019 quy định về đơn phương chấm dứt hợp đồng trỏi phỏp luật thờ “Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trỏi phỏp luật

là trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động khung dừng quy định tại các điều 35, 36 và 37 của Bộ luật này.” Nghĩa là khi một trong các bên chấm dứt hợp đồng lao động khi khung thuộc trường hợp có quyền chấm dứt hợp đồng lao động hoặc thuộc vào trường hợp khung được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì việc chấm dứt đó được xem là trái pháp luật. Người lao động sẽ bị coi là đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật khi vi phạm thời gian báo trước mà khung thuộc một trong các trường hợp được quy định tại khoản 2 Điều 35 Bộ luật này.

Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì người lao động phải chịu hậu quả pháp lý theo quy định tại Điều 40 BLLĐ 2019: NLĐ khung được hưởng trợ cấp thôi việc, NLĐ phải bồi thường cho NSDLĐ nửa tổng tiền lương theo HĐLĐ và một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo HĐLĐ trong những ngày khung báo trước, NLĐ phải hoàn trả cho NSDLĐ chi phí đào tạo theo quy định tại Điều 62 BLLĐ 2019.

Việc NLĐ phải chịu trách nhiệm về hậu quả pháp lý khi đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật nhằm đảm bảo quyền lợi cho NSDLĐ. Tránh việc NLĐ có hành vi gây tổn hại đến người sử dụng lao động nhất là tổn thất về kinh tế do khung có nỗ lực thay thế trong quá trình làm việc.

2.2 Thực tiễn áp dụng pháp luật pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động trong các doanh nghiệp tại Hải Phòng.

2.2.1 Khái quát chung

Tính chung 9 tháng năm 2024, toàn thành phố có 2.557 doanh nghiệp thành lập mới, giảm 2,48% so với cùng kỳ năm trước, với tổng số vốn đăng ký ước đạt 49.797,9 tỷ đồng, tăng 130,58%. So với tình hình các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố năm 2023, số lượng doanh nghiệp đăng ký thành lập mới năm 2023 (159.294 doanh nghiệp, tăng 7,2% so với cùng kỳ năm 2022) lần đầu tiên chạm mức kỷ lục, gần 160 nghìn doanh nghiệp. Con số này thực sự ấn tượng khi gấp 1,2 lần mức bình quân giai đoạn 2017-2022 và tăng 4,6% so với ước thực hiện cả

năm 2023. Trong đó khu vực nhà nước đánh giá lạc quan nhất với 90% số doanh nghiệp đánh giá tốt lên và giữ ổn định, khu vực FDI có 81,82% số doanh nghiệp đánh giá tốt lên và giữ ổn định, khu vực ngoài nhà nước có 85,11% số doanh nghiệp đánh giá tốt lên và giữ ổn định...

Theo thống kê từ Tổng cục thống kê tình hình lao động Việt Nam tính đến năm 2023 thì lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên năm 2023 đạt 52,4 triệu người, cao hơn 666,5 nghìn người so với năm trước, lao động từ 15 tuổi trở lên có việc làm năm 2023 đạt 51,3 triệu người, tăng 683,0 nghìn người (tương ứng tăng 1,35%) so với năm 2022. Số lao động có việc làm ghi nhận tăng ở cả khu vực thành thị và nông thôn cũng như ở nam giới và nữ giới.

Với Hải Phòng, tính đến tháng 6/2024, Hải Phòng có tổng số đoàn viên công đoàn là 330.970 người, trong đó, đoàn viên nữ chiếm hơn 60%. Theo thống kê của Liên đoàn Lao động thành phố Hải Phòng, Hải Phòng hiện có hơn 170.000 người lao động làm việc trong các doanh nghiệp, khu công nghiệp, trong đó, lao động nữ chiếm tới 70%.

Tuy số lượng lao động và nhu cầu tuyển dụng của các doanh nghiệp có dự kiến ngày càng tăng, thì việc thực hiện pháp luật lao động tại các doanh nghiệp càng được phổ biến và chú trọng nhiều hơn. Việc các doanh nghiệp có nhu cầu tuyển lao động có trình độ để đảm bảo công việc giúp tăng trưởng nền kinh tế là cần thiết. Đáp ứng nhu cầu đó, theo Tổng cục thống kê tính chung năm 2023, lực lượng lao động đã qua đào tạo có bằng, chứng chỉ ước tính là 14,1 triệu người, chiếm 27,0%, tăng 0,6 điểm phần trăm so với năm 2022.

Theo báo cáo của các cơ quan chức năng cho thấy việc đơn vị sử dụng lao động và người lao động tại doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hải Phòng đã và đang thực hiện pháp luật một cách nghiêm chỉnh và đầy đủ, ít xảy ra vi phạm và tranh chấp lao động. Điều này cũng cho thấy hoạt động tuyên truyền và phổ biến pháp luật lao động đến các địa phương, doanh nghiệp và người lao động đã phát huy hiệu quả, đặc biệt người lao động đã được trao quyền chủ động hơn rất nhiều trong quan hệ lao động.

2.2.2 Tình hình đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hải Phòng

Thực tế, trong quá trình thực hiện HĐLĐ, có thể xuất phát từ nhiều nguyên nhân khác nhau mà NLĐ phải đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với NSDLĐ. Trên thực tế tại các doanh nghiệp ở Hải Phòng, NLĐ cũng căn cứ vào khoản 2 Điều 35 BLLĐ 2019 để có thể đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Việc BLLĐ 2019 có sự sửa đổi về căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì phía NLĐ có nhiều căn cứ hơn trong việc bảo vệ quyền và lợi ích của mình, tránh bị ràng buộc hay làm khó khi có nguyện vọng muốn chấm dứt HĐLĐ.

Người lao động tại các doanh nghiệp khi đơn phương chấm dứt lao động cũng đưa ra cũng lý do như: khi vào làm việc không được bố trí đúng công việc, bị chuyển công tác đến nơi khác; người lao động bị chậm trả lương, trả lương không đủ với nhiều lý do doanh nghiệp đưa ra; người lao động đi làm bị ngược đãi, đánh đập, bị nhục mạ hay nói cách khác là bị xúc phạm về thân thể, danh dự, nhân phẩm; hoặc việc lao động nữ mang thai hay người lao động đến tuổi nghỉ hưu, đặc biệt là khi người lao động bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Tuy nhiên, không có con số thống kê cụ thể về việc người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà chỉ qua thống kê về số người thất nghiệp và từ việc hưởng trợ cấp của NLĐ để xác nhận được số lao động đã nghỉ việc

Tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên 15-24 tuổi quý IV năm 2023 là 7,62%, giảm 0,24 điểm phần trăm so với quý trước và giảm 0,08 điểm phần trăm so với cùng kỳ năm trước. Tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên khu vực thành thị là 10,20%, cao hơn 3,91 điểm phần trăm so với khu vực nông thôn. So với quý trước, tỷ lệ này giảm ở cả hai khu vực thành thị và nông thôn, tương ứng giảm 0,15 và 0,31 điểm phần trăm. Số thanh niên (người từ 15-24 tuổi) thất nghiệp năm 2023 là khoảng 437,3 nghìn người, chiếm 41,3% tổng số người thất nghiệp. Tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên năm 2023 là 7,63%, giảm 0,15 điểm phần trăm so với năm trước. Tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên khu vực thành thị là 9,91%, tăng 0,09 điểm phần trăm so với năm trước.

Chỉ trong tháng 5 năm 2024, số người đến nộp hồ sơ đề nghị hưởng trợ cấp thất nghiệp là 7.790 người; số người có quyết định hưởng trợ cấp thất nghiệp là 6.710 người; qua giải quyết chế độ thất nghiệp đã tư vấn, giới thiệu việc làm cho 7.790 người.

Từ những con số thống kê đó, tuy không có sự đề cập cụ thể về người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhưng từ thống kê về số lao động thất nghiệp, hưởng trợ cấp thất nghiệp thì số lao động thất nghiệp do thực hiện việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động chiếm khoảng 40%.

Ngoài ra, vẫn còn một vấn đề cần quan tâm là về việc người lao động bị quấy rối tình dục nơi làm việc. Trên thực tế, vấn đề này xảy ra không phải quá xa lạ nhưng thường do bị áp bức hoặc yếu thế hơn so với NSDLĐ nên NLĐ thường phải im lặng mà không dám lên tiếng vì sợ xấu hổ, bị trả thù, bị hiểu nhầm, điều tiếng... hoặc phải chịu thiệt mà âm thầm xin nghỉ việc mà không được bồi thường, chi trả các khoản như tiền lương, trợ cấp... thậm chí còn bị doanh nghiệp bắt bồi thường thiệt hại ngược lại. Điều này làm cho hành vi QRTD tồn tại lâu dài, âm ỉ nhưng khó giải quyết triệt để

Theo kết quả khảo sát về tình trạng QRTD tại các nhà máy may ở TP.HCM và TP Hải Phòng do Tổ chức ActionAid và Học viện Phụ nữ Việt Nam thực hiện năm 2014 cho thấy có 82,8% nữ công nhân từng bị huýt sáo trêu ghẹo. 59,5% bị nhìn chăm chăm vào cơ thể; 45,8% phải nghe những lời bình luận khiếm nhã về ngoại hình, trang phục hoặc các bộ phận trên cơ thể. Với tình trạng QRTD đó, chỉ có 57,6% số người khảo sát cho rằng nạn nhân và những người chứng kiến nên lên tiếng về vụ việc. Đến 42,4% còn lại chọn cách giữ im lặng. Lý do họ đưa ra là tâm lý mặc cảm, xấu hổ và lo sợ bị mất danh dự cá nhân hoặc sợ bị chính người QRTD trả thù mình.

Về thủ tục khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ của người lao động tại các doanh nghiệp ở Hải Phòng vẫn được diễn ra theo đúng quy định của pháp luật. Tuy nhiên vẫn có nhiều sự tranh chấp xảy ra do phía NSDLĐ cho rằng NLĐ xâm phạm đến quyền lợi của mình hoặc phía NLĐ không nhận đủ quyền lợi dù đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật.

2.2.3 Ưu điểm và hạn chế về thực tiễn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động tại thành phố Hải Phòng

2.2.3.1 Những kết quả đạt được

Những quy định của pháp luật lao động về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ nhìn chung đã đáp ứng yêu cầu và đòi hỏi tất yếu của sự đổi mới, phát triển mối quan hệ lao động và góp phần hoàn thiện hệ thống pháp luật của Việt Nam. Bộ luật Lao động 2019 đã chỉ rõ những vướng mắc, vấn đề còn hạn chế gây ra hiểu lầm trong Bộ luật lao động 2012 trước đây.

Thông qua các quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ, BLLĐ 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành đã đảm bảo được quyền của NLĐ thông qua việc đưa ra các căn cứ để NLĐ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần báo trước cũng như không cần phụ thuộc vào loại hình hợp đồng. Điều này cho thấy pháp luật Việt Nam luôn được cập nhật và hoàn thiện, dựa vào thực tiễn để đưa ra những quy định phù hợp cho các văn bản quy phạm pháp luật nói chung và Bộ luật Lao động nói riêng.

Pháp luật lao động Việt Nam đã đáp ứng được các tiêu chuẩn quốc tế, tiếp thu các Điều ước, Công ước quốc tế mà nước ta đã phê chuẩn đặc biệt là Công ước ILO, các thông lệ quốc tế, dựa vào đó xây dựng lên một hành lang pháp lý để NSDLĐ và NLĐ thực hiện tốt quyền và nghĩa vụ trong quan hệ lao động, tạo điều kiện cho mối quan hệ lao động được hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp, góp phần phát triển kinh tế - xã hội, ổn định việc làm và thu nhập của NLĐ. Bên cạnh đó, NSDLĐ đã có ý thức chấp hành pháp luật lao động và có cách nhìn đúng đắn hơn về nghĩa vụ của mình đối với NLĐ.

2.2.3.2 Những tồn tại hạn chế

Thứ nhất, NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ chiếm tỷ lệ cao trong số các trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ

Theo quy định của Bộ luật Lao động 2019 thì người lao động có thể đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động khi đáp ứng đủ một trong hai trường hợp là phù hợp về thời gian báo trước hoặc bị xâm phạm về quyền lợi theo căn cứ đã được quy định tại khoản 2 Điều 35 Bộ luật này.

Tuy đây được cho là sự mở rộng cụ thể hơn của pháp luật nhằm bảo vệ quyền lợi của NLĐ nhưng cũng chính là lý do NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ chiếm tỷ lệ cao trong các trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Có thể hiểu là việc các doanh nghiệp ngày một nhiều, nhu cầu tuyển dụng lao động cao nên xảy ra sự cạnh tranh giữa các doanh nghiệp trong việc đưa ra đãi ngộ để tuyển dụng. Hiện nay, trên thực tế, việc NLĐ ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn với các doanh nghiệp chiếm tỷ số ít, và việc xác lập hợp đồng xác định thời hạn chiếm đa số để NLĐ có thể thay đổi công việc khác với môi trường tốt hơn. Việc người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thực hiện đúng về thời gian báo trước thường xảy ra nhiều hơn là trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ do NSDLĐ vi phạm khoản 2 Điều 35 BLLĐ 2019.

Việc này cũng gây ra nhiều ảnh hưởng đến NSDLĐ vì sự thay đổi nhân sự thường xuyên, tuy NLĐ đơn phương chấm dứt hợp đồng đúng pháp luật nhưng trong thời gian NLĐ báo trước đó, phía NSDLĐ lại phải tuyển dụng nhân sự mới phù hợp với vị trí công việc và trình độ của NLĐ cũ. NSDLĐ phải đưa ra đãi ngộ tốt hơn, thu hút hơn vì sự cạnh tranh giữa các doanh nghiệp tăng theo mỗi ngày.

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

Do tính chất phức tạp của việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, thủ tục chấm dứt HĐLĐ đã quy định cụ thể tại Điều 35 Bộ luật lao động 2019 nhưng vẫn có rất nhiều trường hợp vi phạm. Việc NLĐ vi phạm về thời gian báo trước mà không thuộc một trong các trường hợp theo quy định của pháp luật thì đều là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Đó được coi là việc NLĐ cố ý, tự ý nghỉ việc mà không xin phép, không báo trước hay không bàn giao công việc cụ thể lại cho người khác.

Nguyên nhân dẫn đến vấn đề này là do sự phát triển của thị trường Việt Nam những năm gần đây đang trên đà tăng trưởng, các doanh nghiệp lớn liên tục tuyển nhân sự với mức đãi ngộ cao nên NLĐ muốn chuyển công việc đến một môi trường tốt hơn. Ngoài ra, vấn đề này cũng do sự thiếu hiểu biết về pháp luật hoặc

sự cố tình vi phạm của NLĐ hoặc NSDLĐ vì lợi ích của doanh nghiệp hoặc của cá nhân. Điều này thể hiện rõ sự coi thường lợi ích của bên đối tác của chủ thể chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Đối với NLĐ thể hiện rõ tính vô kỷ luật trong lao động, là sự coi thường và xâm phạm nghiêm trọng tới quyền lợi của NSDLĐ.

Thứ ba, tại một số doanh nghiệp, NSDLĐ chưa thực hiện chế độ trợ cấp thôi việc đúng quy định

Theo quy định của pháp luật hiện hành, khi NLĐ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng theo quy định của pháp luật thì phía NSDLĐ phải có nghĩa vụ trả đầy đủ các khoản trợ cấp, lương, BHXH... cho NLĐ. Tuy nhiên trên thực tế, rất nhiều trường hợp khi NLĐ đảm bảo đủ, đúng và đồng thời về các quy định mà pháp luật đưa ra khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ nhưng phía NSDLĐ lại không đồng ý và không chịu chi trả các khoản trợ cấp hay tiền lương cho NLĐ vì nhiều nguyên do.

Các vụ tranh chấp thường xảy ra do phía NSDLĐ không chấp thuận và cho rằng NLĐ đang đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật nên NSDLĐ không chịu chi trả các khoản đó. Ví dụ như Bản án 02/2021/LĐ-PT ngày 09/09/2021 về tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, trả trợ cấp thất nghiệp và bồi thường thiệt hại. Nội dung vụ án: “Ngày 15/8/2020, do mẹ ông H bị tai biến, bố già yếu không có người trông coi nên ông H viết đơn xin nghỉ việc bắt đầu từ ngày 01/10/2020 và đề nghị Công ty đóng tàu H chi trả trợ cấp thôi việc. Ngày 23/10/2020, Công ty đóng tàu H có công văn số 620/ĐTHL-TCCB-LĐ trả lời chưa đồng ý cho ông H thôi việc. Ông H không đồng ý, tiếp tục làm thông báo gửi đến công ty thông báo về việc sẽ chấm dứt hợp đồng lao động từ ngày 01/11/2020, nhưng công ty vẫn không giải quyết cho ông H nghỉ việc với lý do công ty đang gặp khó khăn, hơn nữa đến ngày 06/7/2021 ông H đủ tuổi nghỉ hưu, nếu công ty đồng ý sẽ tạo tiền lệ cho những người lao động gần đủ tuổi nghỉ hưu làm đơn xin thôi việc để được trả trợ cấp, việc này gây khó khăn về kinh tế và sắp xếp nhân sự của công ty. Do đó, ngày 01/11/2020, ông H chính thức nghỉ việc đồng thời khởi kiện buộc Công ty đóng tàu H: Ra Quyết định chấm dứt hợp đồng

lao động và chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp thất nghiệp, bồi thường thiệt hại về tinh thần và trả các tháng lương hưu bị chậm.”

Về việc này, đã có rất nhiều vụ việc tranh chấp, kiện tụng do một số vấn đề trong pháp luật quy định còn vướng mắc chưa rõ ràng, tạo cơ sở cho NSDLĐ cố tình vi phạm nghĩa vụ khi NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ dù đúng với quy định pháp luật. Rất nhiều bản án được công bố về tranh chấp do NSDLĐ không thực hiện chi trả trợ cấp thôi việc theo đúng quy định gây ảnh hưởng đến quyền lợi của NLĐ đặc biệt là về vấn đề kinh tế.

CHƯƠNG 3. KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN TRONG CÁC DOANH NGHIỆP TẠI HẢI PHÒNG

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

Trong hệ thống pháp luật lao động Việt Nam, BLLĐ giữ vị trí đặc biệt quan trọng trong việc điều chỉnh một phạm vi rộng lớn các QHLD có tính kinh tế - xã hội sâu rộng, BLLĐ tạo ra hành lang pháp lý để đảm bảo cho các chủ thể thực hiện tốt các quyền lợi và nghĩa vụ của mình trong QHLD. Qua đó tạo điều kiện cho QHLD được hài hòa, ổn định và tiên bộ, góp phần thúc đẩy các doanh nghiệp phát triển, đẩy mạnh sản xuất, kinh doanh, thu hút vốn đầu tư, tạo ra việc làm và thu nhập ổn định cho NLĐ, từ đó mà chất lượng cuộc sống của bản thân và gia đình NLĐ ngày càng được cải thiện, xã hội ngày một văn minh, đất nước ngày càng vững mạnh.

Bên cạnh những thành tựu đã đạt được vẫn còn tồn tại một số hạn chế, bất cập trong việc thực thi pháp luật của NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Trên thực tế, một số vấn đề vẫn chưa được quy định cụ thể, rõ ràng, chưa có sự thống nhất làm cho việc áp dụng pháp luật trên thực tế còn hạn chế. Việc hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ từ phía NLĐ vẫn tiếp tục được đặt ra để đảm bảo tối đa các quyền lợi hợp pháp của NLĐ và NSDLĐ, quyền bình đẳng giữa NLĐ và NSDLĐ và đảm bảo được các quyền của NLĐ đã được ghi nhận trong Hiến pháp và pháp luật lao động Việt Nam.

Trước vấn đề đó, yêu cầu về hoàn thiện pháp luật phải thực hiện một cách đồng bộ, toàn diện và phù hợp với thực tiễn. Những yêu cầu cần được bảo đảm:

Thứ nhất, bảo đảm tính thống nhất và khả thi của pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ

Giữa người lao động và người sử dụng lao động luôn có một vách ngăn vụ hờn tạo nên khoảng cách nhất định, để đảm bảo sự phớt lờ của doanh nghiệp

và mục trường làm việc của NLĐ được tối ưu nhất thì phải đảm bảo được tính thống nhất và khả thi của pháp luật khi áp dụng vào trong doanh nghiệp, đặc biệt khi vấn đề đơn phương chấm dứt HĐLĐ xảy ra.

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

Trước hết, để đảm bảo tính thống nhất và khả thi của pháp luật thì Đảng và Nhà nước ta không ngừng đổi mới, đặc biệt là sự đổi mới trong Bộ luật Lao động.

Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIV, kỳ họp thứ 8 thông qua Bộ luật Lao động 2019 và chính thức có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 01 năm 2021. Đây là cơ sở pháp lý quy định và bảo đảm thực hiện trên thực tế về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ

Như vậy, khi tham gia quan hệ lao động NLĐ giờ đây có thể tự tìm hiểu rõ hơn về quyền và nghĩa vụ của mình, nắm vững kiến thức pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ, tuy vốn là bên yếu thế nhưng giờ đây phần nào NLĐ có thể tự chủ mạnh mẽ hơn khi bị doanh nghiệp áp bức. Không chỉ có NLĐ được bảo vệ mà pháp luật Việt Nam cũng bổ sung và bảo vệ quyền lợi của NSDLĐ (phía doanh nghiệp) để hai bên đều có sự thống nhất nhất định, không còn nhiều sự vướng mắc như trước đây. Vì vậy, sự thống nhất và khả thi áp dụng pháp luật trong các doanh nghiệp khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động luôn được đảm bảo.

Thứ hai, bảo đảm tính phù hợp của pháp luật lao động Việt Nam và pháp luật lao động quốc tế về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Trong bối cảnh toàn cầu hóa, vấn đề bảo đảm quyền lợi của người lao động ngày càng được coi trọng trên cơ sở coi người lao động là trực tiếp làm ra sản phẩm hàng hóa, dịch vụ trong thương mại quốc tế nên họ phải là người được hưởng lợi, được chia sẻ thành quả của quá trình này, họ phải được bảo đảm các quyền, lợi ích và các điều kiện lao động cơ bản. Nhận thấy vấn đề về lao động quan trọng trên toàn cầu, Liên hợp quốc đã thành lập Tổ chức lao động quốc tế hay được gọi là ILO.

Tiêu chuẩn lao động quốc tế của ILO là những tiêu chuẩn lao động được quốc tế công nhận, được ban hành dưới hình thức các công ước và khuyến nghị của ILO do chính các quốc gia thành viên ILO bao gồm các đối tác ba bên là Chính phủ, tổ chức đại diện của giới chủ và tổ chức đại diện của người lao động tham gia xây dựng tại Hội nghị ILO (ILC) thường niên tại Giơ - ne - vơ, Thụy Sĩ. Trong tổng số 189 tiêu chuẩn lao động của ILO, có 08 Tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản/cốt lõi bắt buộc các nước với tư cách là thành viên của ILO phải thực hiện.

Sau khi trở thành thành viên Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), năm 1994 Việt Nam đã gia nhập nhiều công ước của tổ chức này. Tính đến tháng 6/2019, Việt Nam đã phê chuẩn 24 công ước trong tổng số 189 Tiêu chuẩn lao động của ILO, bao gồm 06 công ước về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động, 18 công ước về quản trị thị trường lao động và các công ước kỹ thuật khác. Việc gia nhập các công ước này thể hiện cam kết mạnh mẽ của Việt Nam và mang lại cơ hội lớn hơn trong việc nội luật hóa, áp dụng các tiêu chuẩn lao động quốc tế trong hệ thống luật pháp quốc gia.

Cùng với việc gia nhập các công ước, Việt Nam cũng thể hiện sự nghiêm túc trong việc nội luật hóa các Tiêu chuẩn lao động quốc tế được đề cập trong các công ước vào hệ thống luật pháp quốc gia, tiêu biểu là việc ban hành Bộ luật Lao động năm 2019, trong đó nội luật hóa các tiêu chuẩn lao động, đặc biệt là các tiêu chuẩn lao động cơ bản của ILO.

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

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

Vì vậy, có thể thấy việc sửa đổi, bổ sung quy định của BLLĐ hiện hành nhằm tạo hành lang pháp lý thông thoáng hơn, cho phía doanh nghiệp và người lao động trong cơ chế thị trường, bảo đảm quyền lợi của các chủ thể khi tham gia thị trường lao động đúng nghĩa, đảm bảo tính phù hợp của pháp luật Việt Nam với hệ thống pháp luật quốc tế và các quy định của ILO là cần thiết.

Thứ ba, bảo đảm quyền và lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động được hài hòa

Khi chấm dứt HĐLĐ, yêu cầu bảo đảm hài hòa quyền và lợi ích của các bên không đặt ra các chế định giống nhau giữa các bên chủ thể trong QHLD. Trong mối quan hệ với người sử dụng lao động, người lao động luôn ở vị trí yếu thế hơn, có sự phụ thuộc và chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động. Do đó, muốn tạo ra quan hệ lao động được bình đẳng hơn, pháp luật lao động đã có những quy định để bảo vệ người lao động, qua đó hạn chế sự lạm quyền của người sử dụng lao động.

Trong quan hệ lao động, người lao động luôn phụ thuộc vào người sử dụng lao động. Sự phụ thuộc này thể hiện ở nhiều mức độ khác nhau trong mỗi hình thái kinh tế - xã hội nhưng nó tồn tại trong tất cả các giai đoạn phát triển.

Sự phụ thuộc của NLĐ vào NSDLĐ về mặt pháp lí. NSDLĐ có quyền tổ chức, quản lý quá trình lao động của người lao động và người lao động phải tuân thủ. Về mặt lợi ích kinh tế, giữa người lao động và người sử dụng lao động vừa

có mâu thuẫn, vừa có thống nhất phụ thuộc vào nhau. Trong quan hệ lao động, người sử dụng lao động có quyền quy định cơ chế phân phối trong đơn vị, có quyền quyết định các mức lương đối với từng vị trí công việc, có nghĩa vụ trả lương cho người lao động, luôn muốn giảm tới mức thấp nhất các khoản chi phí... Vì vậy, lợi ích của người lao động vì vậy luôn cần được pháp luật bảo vệ và bảo vệ người lao động có thể coi là nhiệm vụ cơ bản của Luật lao động. Bảo vệ người lao động được hiểu là ngăn chặn mọi sự xâm hại có thể xảy ra đối người lao động khi tham gia quan hệ lao động. Với vai trò đó “Bảo vệ người lao động” là nguyên tắc cơ bản và quan trọng nhất của luật pháp về lao động. Những vấn đề về quyền và lợi ích cũng như nghĩa vụ của NLD và NSDLĐ đều được thể hiện trong các văn bản pháp luật: đầu tiên là được thể hiện trong Hiến Pháp 2013, Bộ luật Dân sự 2015, Bộ luật Lao động 2019, Nghị Định và các văn bản thi hành pháp luật hiện hành.

Trong việc giao kết HĐLĐ, người lao động và người sử dụng lao động tự do thỏa thuận các điều khoản thì trong đơn phương chấm dứt HĐLĐ, nó chỉ xảy ra bởi ý chí của một bên chủ thể nhưng ý chí đó được pháp luật thừa nhận và bảo vệ, bảo đảm thực hiện bằng quyền lực nhà nước. Quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLD là một công cụ hữu hiệu mà pháp luật dành cho NLD là một công cụ hữu hiệu mà pháp luật dành cho người lao động để bảo vệ lợi ích hợp pháp của họ. Quyền từ bỏ nghĩa vụ cam kết chỉ có thể thực hiện trong giới hạn mà pháp luật quy định tức là việc chấm dứt phải dựa vào những căn cứ hợp pháp quy định trong pháp luật lao động và bên từ bỏ phải thực hiện nghĩa vụ nhất định, đó được gọi là hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật. Khi người sử dụng lao động cản trở việc thực hiện quyền này, người lao động có quyền yêu cầu cơ quan nhà nước có thẩm quyền bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình.

Pháp luật phải đảm bảo cân bằng lợi ích giữa các bên trong QHLD, vừa đảm bảo được quyền tự do việc làm của NLD, vừa bảo đảm quyền lợi cho NSDLĐ khi NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Việc sử dụng các chế định liên quan đến chấm dứt HĐLĐ nói chung và đơn phương chấm dứt HĐLĐ từ phía NLD nói riêng đặc biệt là các chế định về quyền và nghĩa vụ của các bên, phải được nghiên

cứu và cân nhắc kỹ càng trong các điều kiện thực tế để các quy luật kinh tế khách quan phát huy tác dụng tạo ra sự tác động và điều chỉnh phù hợp hướng đến việc bảo đảm, cân bằng vị thế và hài hòa quyền lợi ích giữa các bên.

Điều này góp phần trở thành động lực để các bên thực hiện tốt nghĩa vụ và trách nhiệm của mình, tạo sự tin cậy, tôn trọng lẫn nhau trong QHLD, vừa tôn trọng lợi ích của doanh nghiệp, vừa bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng của NLĐ, trực tiếp tạo ra môi trường lao động an toàn, lành mạnh cho QHLD phát triển tạo ra sự ổn định, cần thiết của thị trường lao động góp phần cho sự phát triển kinh tế, ổn định xã hội.

Việc quy định quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động góp phần thực hiện và bảo vệ các quyền cơ bản của công dân cụ thể là của người lao động trong lĩnh vực lao động. Mặc dù pháp luật đưa ra sự bảo vệ về quyền lợi cho NLĐ rõ ràng và cụ thể nhưng cũng phải bảo vệ quyền lợi chính đáng của NSDLĐ và các bên chủ thể khác trong QHLD. Do đó, một trong những yêu cầu đặt ra đối với các nhà làm luật đó là phải đảm bảo cân bằng lợi ích giữa các bên trong QHLD, vừa đảm bảo được quyền tự do việc làm của NLĐ, vừa bảo đảm quyền lợi cho NSDLĐ khi NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

3.2 Giải pháp hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của người lao động

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

Các quy định về chấm dứt HĐLĐ của NLĐ còn nhiều bất cập, chưa phù hợp với thực tế, do đó việc thực thi pháp luật trên thực tế hiệu quả vẫn không cao. Bên

canh tính minh bạch của pháp luật lao động thì vẫn còn một số vấn đề liên quan đến vấn đề đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ chưa có sự hướng dẫn, quy định cụ thể. Việc hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ sẽ đảm bảo quyền bình đẳng giữa NLĐ và NSDLĐ và đảm bảo được các quyền của NLĐ đã được ghi nhận trong Hiến pháp của nước ta và pháp luật lao động. Quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ thể hiện quyền tự do có việc làm của NLĐ, được ghi nhận trong pháp luật lao động. Tuy nhiên, quyền này khi được NLĐ sử dụng trái pháp luật hay còn gọi là đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật thì nó không chỉ ảnh hưởng đến bản thân NLĐ mà còn ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh của NSDLĐ và ảnh hưởng đến nhà nước và xã hội. Do đó, việc phải hoàn thiện và nâng cao hiệu quả áp dụng, hạn chế các trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật của NLĐ là cần thiết.

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

Bộ luật lao động số 45/2019/QH14 đã được Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII, kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 20/11/2019, có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2021. Bên cạnh một số nội dung hoàn toàn mới, hoặc sửa đổi, bổ sung về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động có lợi hơn cho người lao động, bảo đảm quyền quản lý lao động của NSDLĐ, thì vẫn cần tiếp tục nghiên cứu một số giải pháp đồng bộ, toàn diện hơn nữa về pháp luật lao động nói chung và pháp luật đơn phương chấm dứt HĐLĐ nói riêng. Hoàn thiện về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ góp phần đưa Bộ luật lao động 2019 vào cuộc sống, phù hợp nhu cầu điều chỉnh của nền kinh tế thị trường ở nước ta hiện nay:

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

Bộ luật Lao động 2019 có sự thay đổi mang tính đột phá trong quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ từ phía NLĐ. Theo đó, NLĐ có nhiều quyền lợi

hơn khi tham gia QHLD là đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần lý do mà chỉ cần tuân thủ thời gian báo trước hoặc cho phép NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần báo trước kh NSDLĐ vi phạm 7 trường hợp được quy định tại khoản 2 BLLĐ 2019.

Tuy nhiên, vẫn chưa có các quy định rõ ràng về một số căn cứ mà NLĐ được đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần báo trước tại khoản 2 Điều 35 BLLĐ 2019. Hay pháp luật quy định NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần lý do là chưa hợp lý trong một số ngành, nghề, công việc đặc thù. Vì vậy, nhằm bảo đảm cho việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ từ phía NLĐ hợp pháp, đồng thời là cơ sở để giải quyết tranh chấp lao động, tác giả kiến nghị cần phải có các văn bản hướng dẫn chi tiết về các căn cứ này, bên cạnh việc xây dựng các án lệ hướng dẫn cho việc giải quyết các tranh chấp phát sinh.

Đối với căn cứ để NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần lý do trong một số ngành, nghề, công việc đặc thù. Xét về nhu cầu sử dụng lao động chất lượng cao, chuyên sâu trong một số ngành, nghề, công việc đặc thù tại Việt Nam, tác giả kiến nghị cần có quy định về lý do khi NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Bởi lẽ, ở một số ngành, nghề, công việc đặc thù như. Thành viên tổ lái tàu bay, nhân viên kỹ thuật bảo dưỡng tàu bay, nhân viên sửa chữa chuyên ngành hàng không nhân viên điều độ, khai thác bay, Người quản lý doanh nghiệp,... NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ sẽ làm ảnh hưởng nghiêm trọng đến việc thiếu hụt lao động tại một số vị trí quan trọng. Ngoài ra, lực lượng lao động chất lượng cao, có tay nghề đối với những ngành, nghề, công việc đặc thù tại Việt Nam không có nhiều, do đó không phải lúc nào NSDLĐ cũng tuyển ngay được. Một cách khác để hạn chế sự bất hợp lý của quy định NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần lý do trong một số ngành nghề, công việc đặc thù đó là bổ sung phương án mở kèm theo, cho phép NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần lý do nhưng NLĐ phải có ngñĩn vụ báo trước cho NSDLĐ theo thời gian quy định, song việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ sẽ chưa có hiệu lực nếu NSDLĐ chưa tuyển được người thay thế.

Đối với căn cứ không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được đảm bảo điều kiện làm việc theo thỏa thuận. Cần phải có hướng dẫn cụ thể về nội dung các "điều kiện làm việc" mà việc không được đảm bảo có thể ảnh hưởng đến việc thực hiện HĐLĐ của NLĐ như điều kiện thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi... Từ đó có thể có căn cứ để NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi môi trường làm việc không được đảm bảo về vệ sinh, an toàn lao động bảo hộ lao động NLĐ phải làm việc trong những hoàn cảnh có nguy cơ ảnh hưởng đến sức khỏe, không được trang bị đầy đủ các dụng cụ lao động cần thiết, khi xảy ra thiên tai, dịch họa, dịch bệnh nhưng NSDLĐ không đảm bảo được chế độ cho NLĐ,...

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

Đối với căn cứ 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; Bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Năm 2015 Bộ Lao động Thương binh và Xã hội đã phối hợp cùng Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) nghiên cứu, xây dựng và ban hành Bộ quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục tại nơi làm việc (Bộ quy tắc) để cụ thể hóa các quy định của BLLĐ 2012 về vấn đề quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Để cụ thể hóa các nội dung liên quan đến vấn đề này, Chính phủ đã xây dựng và ban hành Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 quy định chi tiết và

hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ 2019 về điều kiện lao động và QHLD, trong đó có một số quy định về phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Năm 2022, Bộ Lao động Thương binh và Xã hội phối hợp với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và VCCI tiến hành hoàn thiện, cập nhật Bộ quy tắc hiện hành với tên gọi "Bộ quy tắc ứng xử về phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc" (dự thảo Bộ quy tắc mới) trên cơ sở kế thừa các nội dung đã được quy định trong BLLĐ 2012 và bám sát các quy định của BLLĐ 2019 và Nghị định 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ Về bản chất, Bộ quy tắc chỉ mang tính chất khuyến nghị, do đó, tác giả kiến nghị mở rộng nghiên cứu thành những hướng dẫn về phòng chống bạo lực, quấy rối tại nơi làm việc và cưỡng bức lao động.

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

Một là sửa đổi quy định về thời gian báo trước.

Về thời hạn báo trước, trong thời đại hội nhập như hiện nay, yêu cầu thích ứng nhanh hơn, cơ hội việc làm cao hơn để đáp ứng thị trường việc làm thì thời gian quy định phải báo trước cần được sửa đổi sao cho phù hợp. Hiện nay, pháp luật lao động các nước trên thế giới nhìn chung đều quy định việc NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ cần phải có thời gian báo trước nhất định cho NSDLĐ mới được coi là hợp pháp. Việc cần báo trước bao nhiêu ngày tùy thuộc vào loại hợp đồng đã ký kết của NLĐ và NSDLĐ, ngoài ra cũng có thể xét trên nhiều phương diện khác như lý do chấm dứt hay tùy vào trường hợp cụ thể. Ví dụ: BLLĐ Philippines (1974) yêu cầu NLĐ gửi thông báo về lý do đơn phương chấm dứt HĐLĐ cho NSDLĐ trước 01 tháng nếu không sẽ phải chịu trách nhiệm về các thiệt hại (Điều 285), BLLĐ Liên Bang Nga (2001) quy định NLĐ phải thông báo bằng văn bản trước 02 tuần lễ chung cho các trường hợp (nếu Bộ luật và các văn bản khác không quy định khác) (Điều 80); Luật HĐLĐ Trung Quốc (2007) quy định NLĐ phải báo trước 30 ngày bằng văn bản cho doanh nghiệp (Điều 37).

Tại Việt Nam, BLLĐ 2019 quy định thời gian báo trước ít nhất 45 ngày đối với HĐLĐ không xác định thời hạn và ít nhất 30 ngày đối với HĐLĐ xác định thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng. Trên thực tế, thời gian báo trước trên là chưa

phù hợp bởi đối với những NLĐ phổ thông thời gian 30 và 45 ngày là quá dài và không sát với thực tế, dẫn đến khó áp dụng và hiệu quả áp dụng trên thực tiễn không cao. Hoặc thời gian báo trước ít nhất 03 ngày làm việc đối với HĐLĐ xác định thời hạn dưới 12 tháng là quá gấp, NLĐ khó kiểm được việc làm mới còn NSDLĐ sẽ bị động và khó kiểm được người thay thế, ảnh hưởng đến tình hình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp vì lực lượng lao động ký HĐLĐ xác định thời hạn dưới 12 tháng cũng khá phổ biến. Ngoài ra, những NLĐ làm việc theo HĐLĐ dưới 12 tháng thường tính chất công việc không ổn định không đủ điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp hoặc không được tham gia bảo hiểm thất nghiệp để hưởng trợ cấp thất nghiệp. Do đó, an sinh việc làm và thu nhập cho NLĐ khó được đảm bảo...

3.3. Kiến nghị nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ từ phía NLĐ trong các doanh nghiệp tại Hải Phòng

Thứ nhất, tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động.

Để pháp luật lao động được đi sâu hơn vào đời sống, để NLĐ và NSDLĐ có thể tiếp cận với pháp luật hiện hành, hiểu và nắm rõ được quyền, lợi ích hợp pháp của mình thì cần đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật. Theo đó, việc phổ biến pháp luật cần tránh hình thức hóa, đi sâu được vào hiệu quả thực tế, công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động đã được thực hiện dưới nhiều hình thức đa dạng và có sự phối hợp chặt chẽ giữa ngành Lao động –TB&XH với Liên đoàn Lao động, Bảo hiểm xã hội, các cơ quan thông tin đại chúng. Việc tổ chức lớp tập huấn; in ấn và phát hành các tài liệu, sổ tay hướng dẫn, sách hỏi và đáp về pháp luật lao động để trang bị đến các doanh nghiệp, tổ công đoàn; xây dựng các chuyên mục về lao động xã hội định kỳ hằng tháng của ngành lao động, chuyên mục công nhân lao động với pháp luật lao động của Công đoàn; các hội thi tuyên truyền viên... nên được thực hiện thường xuyên, đều đặn. Ngoài ra, để tăng sự chủ động và quan tâm trong việc tìm hiểu pháp luật có thể tổ chức các chương trình, hoạt động thi đua như Tuần lễ quốc gia về an toàn vệ sinh lao động

và phòng chống cháy nổ hằng năm, thông qua các cuộc thi tìm hiểu tìm hiểu pháp luật lao động để nâng cao ý thức chấp hành pháp luật.

Thứ hai, tăng cường giám sát việc thực hiện pháp luật bảo vệ quyền lợi người lao động.

Bên cạnh việc tổ chức thực hiện tuyên truyền pháp luật tới người dân, việc tăng cường giám sát, thanh tra thực hiện pháp luật cũng cần phải được chú trọng và quan tâm. Việc giám sát, thanh tra cần được tổ chức định kỳ và thường xuyên nhằm tăng tính chủ động và ý thức chấp hành pháp luật, đặc biệt là của NSDLĐ. Qua quá trình giám sát, thanh tra, cần xử lý nghiêm minh đối với những trường hợp vi phạm, nhằm đảm bảo răn đe và giáo dục, tránh thói quen lè cù, tái phạm. Việc xử lý cũng trở thành tấm gương để NSDLĐ hay NLĐ khác ý thức chấp hành, qua đó lan rộng ý thức thực hiện pháp luật ở người dân.

Đặc biệt, pháp luật cần có sự quy định cụ thể về mức bồi thường. Tác giả kiến nghị tăng mức bồi thường tối thiểu khi NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật lên 01 tháng tiền lương theo HĐLĐ, kèm theo đó là mức bồi thường tương ứng với mức độ hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật của NLĐ. Trường hợp NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không báo trước sẽ phải bồi thường mức cao hơn trường hợp NLĐ chỉ vi phạm thời hạn báo trước.

Việc kiến nghị tăng mức tiền phạt đối với người lao động khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật là hoàn toàn hợp lý, bởi theo quy định của pháp luật hiện hành, quyền lợi của NLĐ đã được bảo đảm hơn rất nhiều bằng việc cho phép NLĐ có thể đơn phương chấm dứt HĐLĐ bất cứ lúc nào mà không cần lý do, chỉ cần tuân thủ quy định về thời hạn báo trước cho NSDLĐ, đồng nghĩa với đó là những rủi ro cao đối với NSDLĐ. Do đó, cần phải quy định những chế tài mạnh mẽ hơn đối với những NLĐ lợi dụng quy đánh của pháp luật để đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, thiếu trách nhiệm gây thiệt hại đến quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ.

Thứ ba, học tập, trao đổi kinh nghiệm xây dựng, thực thi hệ thống pháp luật ở các quốc gia phát triển khác.

Để hoàn thiện và xây dựng hệ thống pháp luật quốc gia tiến bộ thì việc học hỏi và xây dựng pháp luật phù hợp với xu hướng phát triển của pháp luật quốc tế cũng là cần thiết. Thực hiện mục tiêu này, các cơ quan nhà nước có thể tổ chức các buổi tập huấn, trao đổi kinh nghiệm, nghiên cứu qua đó lồng ghép và đưa hệ thống pháp luật của các quốc gia khác vào cùng đánh giá, xem xét. Qua hoạt động này để tìm ra những điểm tiến bộ trong hệ thống pháp luật khác để điều chỉnh, học hỏi phù hợp trong quá trình xây dựng pháp luật tại Việt Nam. Điều này cũng đồng thời tạo thuận lợi cho Việt Nam trong công tác hội nhập với thế giới sau này qua việc ký kết và thực hiện các Điều ước quốc tế.

Thứ tư, tăng cường tập huấn và nâng cao kỹ năng cho các cán bộ chuyên môn liên quan đến công tác thực thi pháp luật lao động, đặc biệt là trong công tác xử lý tranh chấp liên quan đến việc chấm dứt hợp đồng lao động.

Đội ngũ cán bộ, đặc biệt là thẩm phán hoặc tại các Tòa án có vai trò rất quan trọng trong việc phát huy và thực hiện vai trò của pháp luật lao động vào đời sống thực tế. Bởi vậy, cần phải tăng cường tập huấn, đào tạo để nâng cao kiến thức cũng như kỹ năng chuyên môn cho đội ngũ cán bộ này để đảm bảo việc áp dụng pháp luật, thực thi pháp luật được tiến hành chuẩn chỉ, đúng quy định. Qua đó, tạo tiền đề và làm gương cho nhân dân trong việc chấp hành quy định pháp luật, tôn trọng và nâng cao ý thức thượng tôn pháp luật nói chung và quy định về chấm dứt HĐLĐ nói riêng.

Thứ năm, nâng cao trách nhiệm và kỷ luật của NLĐ

Một trong những nguyên nhân dẫn đến việc NLĐ vi phạm pháp luật lao động là NLĐ chưa có ý thức kỷ luật, trách nhiệm lao động chưa cao. Một số NLĐ có tâm lý làm tạm thời, không gắn bó lâu dài với doanh nghiệp, sẵn sàng bỏ việc khi thấy bị phê bình hoặc tìm được một đơn vị sử dụng lao động khác trả lương cao hơn. Để hạn chế tình trạng trên, doanh nghiệp cần có những quy định rõ ràng như thưởng cho những NLĐ có tác phong làm việc tốt, đúng giờ, năng suất lao động cao; phạt những NLĐ không hoàn thành công việc được giao, làm việc chậm tiến độ. Điều đó nhằm gia tăng tính cạnh tranh trong công việc của NLĐ, đồng thời

cũng để NLĐ tự thấy khuyết điểm của bản thân mà sửa đổi và tránh trường hợp NLĐ có tính ý lại.

Đối với những trường hợp NLĐ có hành vi vi phạm quyền lợi của doanh nghiệp thì doanh nghiệp cần yêu cầu NLĐ tuân thủ pháp luật, bồi thường cho doanh nghiệp đúng theo quy định của pháp luật lao động. Trong trường hợp NLĐ đã biết rõ hành vi vi phạm của mình nhưng vẫn cố tình thực hiện và không bồi thường thì doanh nghiệp có thể khởi kiện NLĐ để làm gương cho những trường hợp khác.

KẾT LUẬN

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

Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là một hiện tượng khách quan tồn tại trong quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động. Việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ của người lao động dù xuất phát từ lý do nào cũng gây ra những ảnh hưởng tiêu cực đối với lợi ích của các bên trong quan hệ lao động. Bộ Luật lao động của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam 2019 là cơ sở pháp lý góp phần ổn định các QHLD, quy định và bảo vệ quyền, lợi ích của NLĐ trong QHLD.

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

Bên cạnh những ưu điểm về mặt pháp lý, trong quá trình triển khai thực hiện, một số quy định pháp luật và thực tiễn áp dụng đã chứng minh quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của người lao động đang làm phát sinh những mâu thuẫn, bất đồng giữa các bên tham gia quan hệ lao động.

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

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

Trong điều kiện đất nước đang hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế chung của thế giới, để khắc phục những hạn chế nói trên, cần có sự thay đổi, nhất quán về mặt quan điểm trong việc ban hành pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Theo đó, pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ cần hoàn thiện theo hướng loại bỏ quy định về việc phải có lý do theo luật định khi muốn đơn phương chấm dứt hợp đồng mà chỉ cần quy định về việc đáp ứng đúng thời hạn báo trước để NSDLĐ chủ động bố trí người thay thế và bàn giao công việc, đồng thời cần phải tăng mức trách nhiệm, hậu quả pháp lý mà NLĐ phải gánh chịu khi không tuân thủ về thời hạn báo trước để bảo vệ quyền lợi của NSDLĐ. Có như vậy mới xây dựng được môi trường lao động lành mạnh, bảo vệ quyền lợi của người lao động và cả người sử dụng lao động.

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

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2019). Bộ luật Lao động năm 2019; Bộ luật Lao động 2012
2. Nghị định 145/2020/NĐ-CP Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động
3. Luật Việc làm 2013
4. Tổ chức lao động quốc tế, Thuật ngữ quan hệ cộng nghiệp và cở khởi niệm liên quan, Văn phũng lao động quốc tế Đụng ẽ (ILO/EASMAT)
5. Chỉ thị 37-CT/TW ngày 03 thông 09 năm 2019
6. Báo cáo Tổng hõnh kinh tế - xã hội thông 10, 10 thông năm 2024 thành phố Hải Phũng của Cục Thống kờ thành phố Hải Phũng
7. Năng suất lao động của Việt Nam giai đoạn 2011-2020: Thực trạng và giải pháp theo Cục Thống kờ thành phố Hải Phũng
8. Bức tranh về tổng hõnh đăng ký doanh nghiệp năm 2023 và dự báo xu hướng doanh nghiệp trong năm 2024 theo Cục Thống kờ thành phố Hải Phũng
9. Báo cáo tổng hõnh Kinh tế - Xã hội thông 5, 5 thông năm 2024 thành phố Hải Phũng
10. Infographic tổng hõnh Kinh tế - Xã hội 6 thông đầu năm 2024 thành phố Hải Phũng thứ sáu - 28/06/2024 07:00
11. Tạp chí Dõn chủ và Phỏp luật ngày 08/04/2024
12. Bộ quy tắc ứng xử về quấy rối tổng dục tại nơi làm việc, Tổng Liờn đoàn lao động Việt Nam — Bộ Lao động Thương binh và xã hội — ILO, cộng bố ngày 22/5/2015;
13. Giáo trình Luật lao động Việt Nam tập 1 và 2 - Trường Đại học Luật Hà Nội do PGS.TS. Nguyễn Hữu Chớ và PGS.TS. Trần Thị Thùy Lõm chủ biên.

14. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2015). Bộ luật Dân sự năm 2015;
15. Lò Ngọc Tường Vi, Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo pháp luật Việt Nam, Luận văn Thạc sĩ luật học, Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội, 2023;
16. Nguyễn Văn Thạch, Pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ở Việt Nam, Luận văn Thạc sĩ học, Trường Đại học Luật, Đại học Huế, 2023;
17. Nguyễn Duy Vinh Quang, Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động theo pháp luật lao động Việt Nam hiện nay, Luận văn Thạc sĩ học, Viện Hàn Lâm khoa học xã hội Việt Nam- Học viện Khoa học xã hội, 2017;
18. Bàn về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động theo pháp luật lao động của Thạc sĩ Lò Thị Duyên- Giảng viên khoa kiểm soát dân sự, Trường Đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ kiểm soát tại Thành phố Hồ Chí Minh.
19. Đoàn Thị Phương Diệp (2020), Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp số 11 (411), tháng 6 - 2020.
20. Nguyễn Hữu Chớ, Nguyễn Văn Bõnh (2021), “Bõnh luận khoa học BLLĐ năm 2019”, Nxb. Tư pháp, tr.187-189.
21. Nguyễn Thị Hoa Tõm (2013), “Pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động - những vấn đề lý luận và thực tiễn”, Luận ỏn Tiến sĩ luật học, Trường Đại học Luật Tp. Hồ Chí Minh.
22. Võ Văn Duy (2019), Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của NLĐ theo pháp luật lao động từ thực tiễn tỉnh Hũa Bõnh, Luận văn thạc sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.

23. Nguyễn Trọng Nghĩa (2020), Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của NLĐ từ thực tiễn tại tỉnh Lạng Sơn, Luận văn thạc sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.
24. Lờ Thị Ngọc Vồn (2017), Chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật ở Việt Nam, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.
25. Đào Mộng Điệp (2020), Tổ chức đại diện người sử dụng lao động. Một số vấn đề pháp lý đặt ra và hướng hoàn thiện, Tạp chí Pháp luật và thực tiễn, 2020
26. Trương Thành Trung (2019), “Vấn đề tiêu chuẩn về lao động trong Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương”, Tạp chí Tài chính
27. <https://laodong.vn/cong-doan/hai-phong-gan-2400-lao-dong-duoc-huong-tro-cap-that-nghiep-887303.lido>
28. <https://danchuphapluat.vn/quyen-cua-nguoi-lao-dong-theo-phap-luat-quoc-te-va-phap-luat-viet-nam>
29. <https://vietnamhoinhap.vn/vi/thuc-thi-cac-tieu-chuan-lao-dong-quoc-te-o-viet-nam-20359.htm>
30. <https://www.qdnd.vn/chinh-tri/tin-tuc/bao-dam-tinh-thong-nhat-minh-bach-kha-thi-cua-he-thong-phap-luat-644671>
31. <https://moj.gov.vn/qt/tintuc/Pages/nghien-cuu-trao-doi.aspx?ItemID=1914>