

## CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG THEO BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2012 - MỘT SỐ VƯỚNG MẮC VÀ HƯỚNG HOÀN THIỆN

Nguyễn Thị Phương Thúy

### Tóm tắt

Chấm dứt hợp đồng lao động (HĐLĐ) là vấn đề không thể tránh khỏi trong hoạt động của các tổ chức. Đây là sự kiện quan trọng ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của cả người lao động (NLĐ) và người sử dụng lao động (NSDLĐ). Thực tiễn giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam cho thấy đa số các tranh chấp về HĐLĐ là tranh chấp liên quan đến chấm dứt HĐLĐ. Bài viết này phân tích một số điểm vướng mắc, hạn chế, thiếu khả thi trong các quy định pháp luật về chấm dứt HĐLĐ, đưa ra một số kiến nghị nhằm hoàn thiện các quy định này và nâng cao hiệu quả thực thi trên thực tế.

**Từ khóa:** hợp đồng lao động, chấm dứt hợp đồng lao động, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

### TERMINATION OF LABOR CONTRACTS UNDER THE LABOR CODE 2012 - SOME LIMITATIONS AND IMPROVEMENT GUIDELINES

#### Abstract

Termination of labor contracts is an inevitable issue in any organizations. This is an important issue that affects the rights and legitimate interests of both workers and employers. The practice of resolving labor disputes in Vietnam reveals that the majority of labor disputes are related to the termination of labor contracts. This study analyzes some of the bottlenecks, limitations, the lack of feasibility in the legislation on termination of labor contracts, and proposes some recommendations to improve these regulations and the efficiency of enforcement.

**Key words:** Labor contract, labor contract termination, unilateral termination of labor contract

### 1. Một số vướng mắc trong quy định pháp luật hiện hành về chấm dứt HĐLĐ

“Chấm dứt HĐLĐ là sự kiện pháp lý làm chấm dứt quyền và nghĩa vụ của các bên theo HĐLĐ đã giao kết” (Lê Thị Hoài Thu, 2014, tr.55). Đây là sự kiện pháp lý rất quan trọng bởi hậu quả pháp lý của nó là kết thúc một quan hệ lao động và trong một số trường hợp sẽ ảnh hưởng đến việc làm, thu nhập, cuộc sống của NLĐ, gây xáo trộn trong tổ chức và có thể gây thiệt hại cho NSDLĐ. Bởi vậy, Bộ luật lao động (BLLĐ) quy định cụ thể về căn cứ, thủ tục cũng như vấn đề giải quyết quyền lợi, trách nhiệm của mỗi bên khi chấm dứt HĐLĐ.

#### 1.1. Về các trường hợp chấm dứt HĐLĐ

Điều 36 BLLĐ 2012 quy định có 10 trường hợp chấm dứt HĐLĐ trong đó các trường hợp quy định từ khoản 1 đến khoản 7 là trường hợp đương nhiên chấm dứt HĐLĐ. Đó là việc chấm dứt HĐLĐ theo thỏa thuận của các bên hoặc xuất phát từ ý chí của chủ thể thứ ba hoặc theo quy định của pháp luật. Từ thực tiễn thi hành pháp luật lao động cho thấy vẫn còn một số vướng mắc, bất cập trong các quy định về đương nhiên chấm dứt HĐLĐ, cụ thể như sau:

Về trường hợp hết hạn HĐLĐ, BLLĐ 2012 ghi nhận trường hợp ngoại lệ đối với căn cứ hết hạn HĐLĐ là hoàn toàn hợp lý, khoa học và phù hợp với thực tiễn, bảo vệ quyền lợi ích chính

đáng của NLĐ tham gia hoạt động Công đoàn. Tuy nhiên, BLLĐ 2012 chỉ quy định duy nhất một trường hợp ngoại lệ cho căn cứ này là chưa bao quát hết các khả năng có thể phát sinh như trường hợp NLĐ bị ốm đau, tai nạn lao động phải điều trị dài ngày nhưng trong thời gian điều trị thì HĐLĐ hết hạn hoặc trường hợp đang trong thời gian tạm hoãn HĐLĐ thì HĐLĐ hết hạn,... Để đảm bảo cơ sở pháp lý trong việc giải quyết chế độ, quyền lợi cho các bên, tạo thuận lợi cho NLĐ và NSDLĐ trong quá trình thực hiện HĐLĐ, pháp luật lao động cần có quy định cụ thể hơn về căn cứ này.

Trường hợp NLĐ bị Tòa án tuyên bố mất tích hoặc là đã chết cũng được coi là đương nhiên chấm dứt HĐLĐ. Về vấn đề này, nhiều ý kiến cho rằng việc quy định HĐLĐ chấm dứt khi NLĐ mất tích hoặc bị chết theo tuyên bố của Tòa án là không khoa học, mâu thuẫn với quy định của Bộ luật Dân sự, bởi lẽ khi NLĐ bị tuyên bố mất tích hay đã chết thì thời gian người đó vắng mặt tại nơi cư trú là khá dài (từ 02 năm đến 05 năm) (Điều 68, Điều 71 Bộ luật dân sự năm 2015). Trong thời hạn đó, NLĐ không tham gia HĐLĐ khi hợp đồng còn hiệu lực. Nếu HĐLĐ của họ là HĐLĐ xác định thời hạn (từ 12 tháng đến 36 tháng) thì rất có thể đã hết hạn và đương nhiên chấm dứt. Hoặc NSDLĐ có thể thực hiện quyền sa thải NLĐ vì thời hạn NLĐ vắng mặt đã vượt

quá thời hạn quy định tại Khoản 3 Điều 126 BLLĐ (NLĐ tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong một tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong một năm mà không có lý do chính đáng). Do đó, để bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng của mình, NSDLĐ không cần đợi đến quyết định tuyên bố mất tích hay tuyên bố chết của Tòa án mà lựa chọn giải pháp tối ưu nhất là sa thải NLĐ. Đơn phương chấm dứt HĐLĐ là quyền năng pháp lý của cả NLĐ và NSDLĐ nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các bên. Do tính chất quan trọng và phức tạp của sự kiện đơn phương chấm dứt HĐLĐ nên vấn đề này được pháp luật lao động quy định rất chặt chẽ từ căn cứ, trình tự, thủ tục đến quyền lợi, nghĩa vụ và trách nhiệm của các bên. Tuy nhiên, thực tiễn áp dụng pháp luật về vấn đề này cho thấy còn nhiều quy định vướng mắc cần trao đổi.

#### *Về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ*

NLĐ 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 có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn nhưng phải thỏa mãn hai điều kiện: *Một là*, có căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật (được quy định tại Khoản 1 Điều 37 BLLĐ); *Hai là*, thực hiện thủ tục báo trước đúng pháp luật (được quy định tại Khoản 2 Điều 37 BLLĐ). Trong các căn cứ quy định tại Khoản 1 Điều 37 thì nhiều căn cứ hiện chưa có quy định giải thích rõ ràng như: thế nào là không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc? thế nào là bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động? Hành vi quấy rối tình dục chỉ là hành vi của người quản lý hay có thể là hành vi của những NLĐ khác? Do đó, thực tế NLĐ khó có khả năng chứng minh được mình bị quấy rối tình dục nên cũng không thể thực hiện được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp này.

Khác với HĐLĐ xác định thời hạn và HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng, đối với HĐLĐ không xác định thời hạn, NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần đưa ra căn cứ (lý do) chấm dứt, nhưng phải báo cho NSDLĐ biết trước ít nhất 45 ngày. Riêng trường hợp lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh thì thời hạn báo trước cho NSDLĐ tùy thuộc vào thời hạn do cơ sở khám bệnh, chữa bệnh chỉ định (Khoản 3 Điều 37, Điều 156 BLLĐ). Việc cho phép NLĐ dễ dàng chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp trên là nhằm mục

đích bảo vệ NLĐ, tránh sự ràng buộc vĩnh viễn NLĐ với một NSDLĐ trong khoảng thời gian dài, đồng thời tuân theo nguyên tắc tự do lựa chọn việc làm của NLĐ. Tuy nhiên, đây cũng là quy định có nhiều ý kiến cho rằng cần phải xem xét lại bởi trong thực tế đa số những NLĐ đang làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn là những người có vị trí quan trọng, cần thiết thậm chí có thể nắm rõ bí mật kinh doanh, công nghệ của doanh nghiệp. Do đó, khi họ đơn phương chấm dứt HĐLĐ sẽ gây xáo trộn hoạt động của doanh nghiệp, nhiều khi gây thiệt hại cho tài sản của doanh nghiệp. Đồng thời, nhiều trường hợp NLĐ cũng lợi dụng quy định này để nghỉ việc mà không có lý do chính đáng.

#### *Về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ*

Căn cứ quy định tại Điều 36, Điều 38 BLLĐ, có thể khái quát các trường hợp NSDLĐ được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với NLĐ thành các nhóm sau:

*Thứ nhất*, những trường hợp chấm dứt HĐLĐ liên quan đến năng lực làm việc của NLĐ gồm: i) Trường hợp NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc theo HĐLĐ (Điểm a Khoản 1 Điều 38 BLLĐ); ii) Trường hợp NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ vì lý do sức khỏe của NLĐ (Điểm b Khoản 1 Điều 38 BLLĐ).

*Thứ hai*, những trường hợp chấm dứt HĐLĐ liên quan đến ý thức tổ chức kỷ luật, đạo đức của NLĐ gồm: i) NLĐ bị xử lý kỷ luật sa thải (Khoản 8 Điều 36 BLLĐ); ii) Hết thời hạn tạm hoãn thực hiện HĐLĐ, NLĐ không có mặt tại nơi làm việc (Điểm d Khoản 1 Điều 38 BLLĐ).

*Thứ ba*, những trường hợp chấm dứt HĐLĐ do thay đổi cơ cấu, công nghệ, tổ chức, quản lý đơn vị gồm: i) NSDLĐ cho NLĐ thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế; ii) NSDLĐ cho NLĐ thôi việc do sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, hợp tác xã (Khoản 10 Điều 36 BLLĐ).

Trường hợp chấm dứt HĐLĐ khi NLĐ bị xử lý kỷ luật sa thải còn nhiều điểm vướng mắc đặc biệt là quy định về các căn cứ sa thải tại Điều 126 BLLĐ. Theo quy định tại Điều 126 BLLĐ, NSDLĐ được áp dụng hình thức kỷ luật sa thải NLĐ trong trường hợp “*Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy trong phạm vi nơi làm việc, tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động*”. Tuy

nhiên, pháp luật lao động lại chưa có quy định cụ thể về hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của NSDLĐ. Trong trường hợp nội quy lao động của đơn vị sử dụng lao động không quy định rõ mức thiệt hại nghiêm trọng hoặc không quy định thế nào là hành vi có nguy cơ đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng thì sẽ rất khó để xác định tiêu chí đánh giá tính hợp pháp của hành vi xử lý kỷ luật sa thải NLĐ. Bên cạnh đó, quy định về tái phạm tại Khoản 2 Điều 126 cũng còn nhiều cách hiểu khác nhau, chưa thống nhất về hành vi vi phạm kỷ luật, thời gian vi phạm và mức độ vi phạm. Nếu hiểu tái phạm là việc NLĐ phải lập lại chính hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật trước đó trong thời gian chưa được xóa kỷ luật thì sẽ gây khó khăn cho NSDLĐ khi áp dụng quy định này, làm mất đi tính linh hoạt trong quan hệ lao động.

Quy định về trường hợp chấm dứt HĐLĐ do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế; do thay đổi sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, hợp tác xã cũng còn nhiều vướng mắc, bất cập, cụ thể như:

*Một là, quy định về các trường hợp thay đổi cơ cấu công nghệ có điểm chưa rõ ràng và khái niệm “lý do kinh tế” chưa được định nghĩa đầy đủ.* Theo Khoản 1 Điều 13 Nghị định 05/2015/NĐ-CP thì “tổ chức lại lao động” được xem là một trong những trường hợp thay đổi cơ cấu công nghệ. Tuy nhiên, Nghị định này lại không giải thích rõ “tổ chức lại lao động” là gì khiến cho NSDLĐ ngần ngại trong việc vận dụng quy định này để cải tổ nhân sự. Lý do kinh tế theo quy định tại Khoản 2 Điều 13 Nghị định 05/2015/NĐ-CP được hiểu là thuộc một trong các trường hợp: i) Khủng hoảng hoặc suy thoái kinh tế; ii) Thực hiện chính sách của Nhà nước khi tái cơ cấu nền kinh tế hoặc thực hiện cam kết quốc tế. Tuy nhiên, thế nào là “khủng hoảng hoặc suy thoái kinh tế” thì Nghị định 05/2015/NĐ-CP không giải thích rõ. Hạn chế này dẫn đến sự lúng túng trong quá trình áp dụng quy định về giảm tải lao động vì lý do kinh tế cho cả NSDLĐ và cả cơ quan quản lý nhà nước về lao động (Đỗ Hải Hà, 2016, tr.6).

*Hai là, quy định về chấm dứt HĐLĐ khi doanh nghiệp, hợp tác xã sáp nhập, hợp nhất, chia, tách có điểm chưa hợp lý.* Theo Khoản 2 Điều 45 BLLĐ, trong trường hợp chuyển quyền sở hữu hoặc quyền sử dụng tài sản doanh nghiệp, thì NSDLĐ trước đó phải lập phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46 BLLĐ.

Điểm bất hợp lý là người được trao quyền quyết định về nhân sự không phải là NSDLĐ kế tiếp - chủ sở hữu mới của doanh nghiệp mà lại là NSDLĐ trước đó. Điều này sẽ gây khó khăn cho các doanh nghiệp khi tiến hành cải tổ nhân sự trong trường hợp chuyển quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp. Ngoài ra, quy định này cũng chưa đề cập đến trường hợp doanh nghiệp có sự thay đổi lớn về quyền sở hữu (như trên 50% vốn điều lệ) chứ không phải toàn bộ quyền sở hữu doanh nghiệp. Bởi thực tế, với những trường hợp thay đổi lớn về sở hữu doanh nghiệp cũng thường kéo theo nhu cầu tổ chức lại bộ máy, sắp xếp lại nhân sự.

### **1.2. Về quyền lợi, trách nhiệm của các bên khi chấm dứt HĐLĐ**

Khi quy định về thủ tục chấm dứt HĐLĐ, ngoài trường hợp NSDLĐ sa thải NLĐ thì có quyết định sa thải, các trường hợp khác BLLĐ chưa quy định rõ về hình thức biểu lộ ý chí của việc chấm dứt HĐLĐ cũng như về hình thức của việc báo trước. Tại Điều 47 BLLĐ 2012 về trách nhiệm của NSDLĐ khi chấm dứt HĐLĐ, chỉ quy định “ít nhất 15 ngày trước ngày HĐLĐ xác định thời hạn hết hạn, NSDLĐ phải thông báo bằng văn bản cho NLĐ biết về thời điểm chấm dứt HĐLĐ”. Việc không quy định hình thức biểu lộ ý chí của việc chấm dứt HĐLĐ là phải bằng văn bản như: Quyết định cho thôi việc hay văn bản thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ, biên bản thanh lý HĐLĐ... sẽ gây khó khăn cho NLĐ khi làm thủ tục để hưởng trợ cấp thất nghiệp (theo quy định tại Điều 16 Nghị định 28/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 3 năm 2015 quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Việc làm về Bảo hiểm thất nghiệp thì hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp phải có giấy tờ xác nhận về việc chấm dứt HĐLĐ).

Về trợ cấp thôi việc, Khoản 1 Điều 48 BLLĐ quy định “*Khi chấm dứt HĐLĐ theo quy định tại các khoản 1,2,3,5,6,7,9 và 10 Điều 36 thì NSDLĐ có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho NLĐ đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương*”. Vấn đề đặt ra là, hiện chưa có một quy định nào làm rõ bản chất của trợ cấp thôi việc. Trợ cấp thôi việc là một khoản trợ giúp NLĐ trong quá trình tìm việc hay là một khoản trả cho công sức đóng góp của NLĐ trong khoảng thời gian làm việc cho NSDLĐ. Nếu hiểu trợ cấp thôi việc mang cả hai ý nghĩa trên thì việc quy định chỉ những NLĐ làm việc từ đủ 12 tháng trở lên cho NSDLĐ mới được hưởng trợ cấp thôi việc là chưa hợp lý. Bên cạnh đó, trường hợp NLĐ bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ do thiên

tai, hòa hoãn hoặc lý do bất khả kháng khác mà NSDLĐ đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc; doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức chấm dứt hoạt động là trường hợp NLD bị chấm dứt HĐLĐ một cách thụ động, không do lỗi của NLD nhưng NLD chỉ được hưởng trợ cấp thôi việc mà không được hưởng trợ cấp mất việc. Quy định này là chưa đảm bảo được sự công bằng và bảo vệ quyền lợi của NLD (Phan Thị Thủy, 2013, tr.59). Ngoài ra, do BLLĐ quy định chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp NLD nghỉ hưu thì NSDLĐ không phải trả trợ cấp thôi việc và cơ quan Bảo hiểm xã hội cũng không phải trả trợ cấp bảo hiểm thất nghiệp nên thực tế quy định này đang bị NLD lợi dụng. Đó là trường hợp NLD đã nhiều năm công tác, đủ thời gian đóng bảo hiểm xã hội, gần đủ tuổi nghỉ hưu nhưng không làm thủ tục nghỉ hưu mà thực hiện thủ tục đơn phương chấm dứt HĐLĐ để hưởng trợ cấp thôi việc sau đó chờ đủ tuổi để hưởng lương hưu (Bộ LĐ - TB & XH, 2011, tr.11).

### **1.3. Giải quyết hậu quả pháp lý của đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật**

Quy định tại Điều 42 BLLĐ về nghĩa vụ của NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật còn có một số điểm không rõ ràng, chưa hợp lý, cụ thể như:

*Thứ nhất*, quy định buộc NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật phải nhận NLD trở lại làm việc theo HĐLĐ đã giao kết là không phù hợp và khó khả thi. Vì sau khi có phán quyết của Tòa án thì vị trí làm việc của NLD thường không còn nữa hoặc được phân công cho người khác. Hơn nữa, nếu vị trí công việc vẫn còn thì NSDLĐ cũng không mong muốn nhận lại NLD để làm việc vì không còn sự tin tưởng đặc biệt là với những trường hợp NLD do vi phạm kỷ luật lao động bị sa thải. Thực tế, khi phải nhận NLD trở lại làm việc theo HĐLĐ đã giao kết thì NSDLĐ thường thương lượng với NLD để chấm dứt HĐLĐ. Lợi dụng tâm lý này, nhiều NLD vẫn đưa ra yêu cầu được nhận lại làm việc mặc dù không mong muốn để gây sức ép, buộc NSDLĐ phải chấp nhận những khoản bồi thường quá cao và phi lý (Trần Hoàng Hải, Đỗ Hải Hà, 2015).

*Thứ hai*, quy định NSDLĐ “phải trả tiền lương trong những ngày NLD không được làm việc” là chưa phù hợp và dễ bị NLD lợi dụng nếu họ không thiện chí. Vì nhiều trường hợp thời gian giải quyết tranh chấp kéo dài, NLD đã tìm được công việc mới và có thu nhập nhưng NSDLĐ vẫn phải bồi thường toàn bộ tiền lương cho NLD từ thời điểm đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp

luật tới thời điểm có phán quyết của tòa án. Những trường hợp như vậy, việc bồi thường sẽ cao hơn thiệt hại thực tế mà NLD phải gánh chịu. Điều này không phù hợp với nguyên tắc bồi thường thiệt hại và xác định mức bồi thường thiệt hại được ghi nhận tại Bộ luật dân sự. Hơn nữa, với những NLD không thiện chí khi biết được quy định này họ sẽ cố tình đợi đến khi thời hiệu giải quyết tranh chấp sắp kết thúc mới khởi kiện ra Tòa án để nhận được khoản tiền bồi thường cao hơn.

*Thứ ba*, các quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật và trách nhiệm của NSDLĐ khi vi phạm thời hạn báo trước cũng chưa thực sự rõ ràng. Điều 41 BLLĐ quy định: “*Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động không đúng quy định tại các Điều 37, 38 và 39 của Bộ luật này*”. Việc giới hạn hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật chỉ trong các trường hợp vi phạm quy định tại Điều 37, 38, 39 là chưa bao quát hết các trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật (còn trường hợp NSDLĐ vi phạm quy định tại Điều 44, 45, 46, vi phạm các quy định về xử lý kỷ luật sa thải NLD). Bên cạnh đó, nếu NSDLĐ chỉ vi phạm về thời hạn báo trước mà không vi phạm về căn cứ báo trước thì trách nhiệm pháp lý sẽ được xác định như thế nào? Nếu chỉ căn cứ vào Khoản 5 Điều 42 BLLĐ thì có thể hiểu NSDLĐ chỉ phải bồi thường một khoản tiền tương ứng với tiền lương của NLD trong những ngày không báo trước. Tuy nhiên, nếu căn cứ vào quy định tại Điều 41 BLLĐ thì vi phạm thời hạn báo trước cũng là đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật nên cũng có thể suy diễn theo hướng trách nhiệm của NSDLĐ là phải nhận NLD trở lại làm việc và bồi thường cho NLD theo quy định tại Khoản 1 và Khoản 3 Điều 42 BLLĐ.

### **2. Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về chấm dứt HĐLĐ**

Để các quy định pháp luật về chấm dứt HĐLĐ được áp dụng khả thi, hiệu quả, thực sự là cơ sở bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của NLD và NSDLĐ cần phải tiếp tục nghiên cứu để hoàn thiện các quy định này.

*Một là*, bổ sung thêm các trường hợp ngoại lệ khi HĐLĐ hết hạn được mặc nhiên gia hạn (ngoài trường hợp đối với cán bộ Công đoàn không chuyên trách) như trường hợp NLD bị ốm đau, tai nạn lao động phải điều trị dài ngày nhưng trong thời gian điều trị thì HĐLĐ hết hạn hoặc trường hợp đang trong thời gian tạm hoãn HĐLĐ thì HĐLĐ hết hạn,... nhằm tạo thuận lợi cho các bên

trong quá trình thực hiện HĐLĐ, hạn chế tranh chấp nảy sinh.

*Hai là*, bỏ căn cứ chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp NLĐ bị Tòa án tuyên bố mất tích hoặc tuyên bố chết. Bởi lẽ, quy định này mâu thuẫn với quy định tại Bộ luật Dân sự (như đã phân tích ở trên), đồng thời thực tế nếu có xảy ra trường hợp này thì NSDLĐ cũng sẽ lựa chọn giải pháp chấm dứt HĐLĐ bằng hình thức sa thải NLĐ để không ảnh hưởng đến hoạt động thường xuyên của doanh nghiệp.

*Ba là*, nhằm hạn chế trường hợp NLĐ làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn lợi dụng quy định đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần lý do gây xáo trộn hoạt động của doanh nghiệp, gây thiệt hại đến tài sản của doanh nghiệp, đồng thời để đảm bảo công bằng với NLĐ làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn, HĐLĐ theo mùa vụ nên quy định NLĐ làm việc theo cả ba loại HĐLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ đều phải thỏa mãn lý do chấm dứt và thời hạn báo trước.

*Bốn là*, để tạo thuận lợi cho việc giải quyết quyền lợi của các bên khi chấm dứt HĐLĐ, làm cơ sở cho người lao động hoàn thiện hồ sơ khi thực hiện thủ tục hưởng bảo hiểm thất nghiệp cần có quy định rõ ràng về hình thức biểu lộ ý chí của việc chấm dứt HĐLĐ như Biên bản thanh lý hợp đồng, văn bản thỏa thuận chấm dứt hợp đồng, quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng... Đồng thời, để đảm bảo việc ghi nhận công sức đóng góp của NLĐ trong quá trình làm việc cần quy định theo hướng NLĐ được hưởng trợ cấp thôi việc cả trong trường hợp nghỉ hưu và làm việc cho NSDLĐ chưa đủ 12 tháng. Ngoài ra, với trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo quy định tại điểm c Khoản 1 Điều 38 BLLĐ và trường hợp NSDLĐ không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động (Khoản 7 Điều 36 BLLĐ) thì nên quy định NLĐ phải được hưởng

trợ cấp mất việc thay cho trợ cấp thôi việc như hiện nay.

*Năm là*, cần quy định rõ giá trị thiệt hại, xác định thế nào là đe dọa gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của NSDLĐ tại Khoản 1 Điều 126 BLLĐ. Đồng thời, cần xem xét sửa đổi khái niệm tái phạm để đảm bảo tính khoa học, khả thi nhằm bảo vệ quyền lợi của NSDLĐ, nâng cao ý thức chấp hành kỷ luật lao động của NLĐ.

*Sáu là*, với trường hợp chấm dứt HĐLĐ do thay đổi cơ cấu công nghệ hoặc vì lý do kinh tế cần có quy định giải thích rõ ràng hơn về các trường hợp thay đổi cơ cấu công nghệ và thế nào là lý do kinh tế. Ngoài ra, pháp luật nên trao quyền cho NSDLĐ kế tiếp để xây dựng phương án sử dụng lao động trong trường hợp chuyển quyền sở hữu hoặc quyền sử dụng tài sản doanh nghiệp.

*Bảy là*, cần làm rõ khái niệm đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật để phù hợp với thực tiễn và bao quát hết các trường hợp. Đồng thời, nên quy định về trách nhiệm của NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật cần có sự phân biệt giữa đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật về mặt nội dung (vi phạm căn cứ, lý do chấm dứt) và về mặt thủ tục. Bởi lẽ, nếu NSDLĐ chỉ vi phạm về mặt thủ tục thì tính chất ít nghiêm trọng hơn so với vi phạm về lý do chấm dứt nhưng vẫn phải thực hiện nghĩa vụ nhận NLĐ trở lại làm việc và bồi thường cho NLĐ thì không thỏa đáng và không đảm bảo bình đẳng giữa NLĐ và NSDLĐ trong việc bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp. Ngoài ra, quy định nhận NLĐ trở lại làm việc rất khó thực hiện và có khả năng bị NLĐ lợi dụng nếu thiếu thiện chí. Nên chăng, các nhà làm luật có thể nghiên cứu cân nhắc thay thế trách nhiệm này bằng việc bồi thường cho NLĐ. Đồng thời, quy định về việc bồi thường cho NLĐ một khoản tiền lương trong những ngày NLĐ không được làm việc cũng cần phải được sửa đổi cho phù hợp với nguyên tắc bồi thường, xác định thiệt hại và thực tế thực thi.

## **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

- [1]. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2011). *Báo cáo tổng kết đánh giá 15 năm thi hành Bộ luật lao động*. Hà Nội tháng 9/2011, tr.11.
- [2]. Đỗ Hải Hà. (2016). Báo cáo về HĐLĐ. Tham luận trình bày tại Hội thảo *Hợp đồng lao động, Cho thuê lại lao động, Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất và Lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam*. Vụ Pháp chế - Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. 29-30/9/2016.
- [3]. Trần Hoàng Hải, Đỗ Hải Hà. (06.10.2015). Hoàn thiện quy định về trách nhiệm của NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Truy cập ngày 26/8/2016, từ <https://luatminhkhue.vn/kien-thuc-luat-lao-dong/hoan-thien-quy-dinh-ve-trach-nhiem-cua-nguoi-su-dung-lao-dong-don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong-trai-phap-luat.aspx>.

- [4]. Lê Thị Hoài Thu. (2014). Pháp luật hợp đồng lao động - Từ quy định đến thực tiễn. *Tạp chí Nghiên cứu lập pháp*, 23 (279), 51-58.
- [5]. Phan Thị Thủy. (2013). Quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ trong pháp luật lao động Việt Nam. *Luận văn thạc sĩ Luật học, chuyên ngành Luật Kinh tế*. Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội.

---

**Thông tin tác giả:**

**1. Nguyễn Thị Phương Thúy**, Thạc sĩ  
- Đơn vị công tác: Trường Đại học Kinh tế & QTKD  
- Địa chỉ email: [tuebaphuongthuy@gmail.com](mailto:tuebaphuongthuy@gmail.com)

Ngày nhận bài: 14/03/2017  
Ngày nhận bản sửa: 18/05/2017  
Ngày duyệt đăng: 30/06/2017