



1996  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT  
TP. HỒ CHÍ MINH

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO**

**TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT TP.HỒ CHÍ MINH**

**NGUYỄN THỊ HOA TÂM**

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

**LUẬN ÁN TIẾN SỸ LUẬT HỌC**

**TP.HỒ CHÍ MINH - 2013**



1996  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT  
TP. HỒ CHÍ MINH

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO**

**TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT TP.HỒ CHÍ MINH**

**NGUYỄN THỊ HOA TÂM**

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

**CHUYÊN NGÀNH: LUẬT KINH TẾ**  
**MÃ SỐ: 62.38.01.07**

**LUẬN ÁN TIẾN SỸ LUẬT HỌC**

*Người hướng dẫn khoa học:* **PGS.TS. ĐÀO THỊ HẰNG**  
**TS. ĐỖ NGÂN BÌNH**

**TP.HỒ CHÍ MINH - 2013**

## **LỜI CAM ĐOAN**

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu, kết quả nghiên cứu nêu trong luận án là trung thực và tôi xin chịu trách nhiệm về tất cả những số liệu và kết quả nghiên cứu đó. Luận án này chưa từng được ai công bố trong bất kỳ công trình nào khác.

*Tp. Hồ Chí Minh, ngày 9 tháng 9 năm 2013*

**NGUYỄN THỊ HOA TÂM**

## DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội: **Bộ LĐ-TB&XH**
- Bộ luật Lao động năm 1994 sửa đổi, bổ sung năm 2002,2006,2007: **BLLĐ**
- Bộ luật Lao động năm 2012: **BLLĐ 2012**
- Bộ luật Lao động Liên bang Nga: **BLLĐ Nga**
- Bộ luật Lao động của Cộng hòa Pháp: **BLLĐ Pháp**
- Doanh nghiệp: **DN**
- Hợp đồng lao động: **HĐLĐ**
- Luật bảo vệ chống bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ của Cộng hòa Liên bang Đức: **Luật bảo vệ chống bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ Đức**
- Luật Quy chế xí nghiệp của Cộng hòa Liên bang Đức (BetrVG): **Luật Quy chế xí nghiệp Đức (BetrVG)**
- Người lao động: **NLĐ**
- Người sử dụng lao động: **NSDLĐ**
- Quan hệ lao động: **QHLĐ**
- Thành phố Hồ Chí Minh: **TP. HCM**
- Tổ chức Lao động Quốc tế: **ILO**
- Tòa án nhân dân tối cao: **TANDTC**

## MỤC LỤC

<b>PHẦN MỞ ĐẦU</b> .....	<b>1</b>
<b>1. Tính cấp thiết của đề tài</b> .....	<b>1</b>
<b>2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu</b> .....	<b>2</b>
<b>3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu</b> .....	<b>2</b>
<b>4. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của luận án</b> .....	<b>3</b>
<b>PHẦN TỔNG QUAN VỀ VẤN ĐỀ NGHIÊN CỨU</b> .....	<b>4</b>
<b>1. Tình hình nghiên cứu</b> .....	<b>4</b>
1.1. <i>Tình hình nghiên cứu trong nước</i> .....	4
1.2. <i>Tình hình nghiên cứu ngoài nước</i> .....	10
1.3. <i>Đánh giá tổng quan tình hình nghiên cứu</i> .....	11
<b>2. Cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu</b> .....	<b>12</b>
2.1. <i>Cơ sở lý thuyết</i> .....	13
2.2. <i>Phương pháp nghiên cứu</i> .....	14
<b>3. Kết cấu của luận án</b> .....	<b>15</b>
<b>PHẦN NỘI DUNG</b> .....	<b>17</b>
<b>Chương 1</b> .....	<b>17</b>
<b>NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ PHÁP LUẬT ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG</b> .....	<b>17</b>
<b>1.1. Những vấn đề lý luận về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động</b> ...	<b>17</b>
1.1.1. <i>Khái niệm và đặc điểm của hợp đồng lao động</i> .....	17
1.1.2. <i>Khái niệm và đặc điểm của đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động</i> .....	21
1.1.3. <i>Ý nghĩa của việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với các bên trong quan hệ lao động</i> .....	27
<b>1.2. Điều chỉnh bằng pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động</b> .....	<b>30</b>
1.2.1. <i>Sự cần thiết phải điều chỉnh bằng pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động</i> .....	30
1.2.2. <i>Nội dung điều chỉnh bằng pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động</i> .....	34
<b>1.3. Khái quát lịch sử hình thành và phát triển của pháp luật Việt Nam về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động</b> .....	<b>50</b>

1.3.1. Giai đoạn từ năm 1945 đến năm 1954 .....	51
1.3.2. Giai đoạn từ năm 1954 đến năm 1985 .....	52
1.3.3. Giai đoạn từ năm 1985 đến năm 1994 .....	53
1.3.4. Giai đoạn từ năm 1994 đến năm 2002 .....	55
1.3.5. Giai đoạn từ năm 2002 đến năm 2012 .....	55
<b>Chương 2 .....</b>	<b>58</b>
<b>THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VIỆT NAM HIỆN HÀNH VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG.....</b>	<b>58</b>
<b>2.1. Quy định về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động và thực tiễn thực hiện .....</b>	<b>58</b>
2.1.1. Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật .....	58
2.1.2. Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật .....	65
<b>2.2. Quy định về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động và thực tiễn thực hiện .....</b>	<b>69</b>
2.2.1. Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật .....	69
2.2.2. Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật .....	82
<b>2.3. Quy định giải quyết quyền lợi và nghĩa vụ của các bên về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và thực tiễn thực hiện .....</b>	<b>88</b>
2.3.1. Giải quyết quyền lợi và nghĩa vụ của các bên về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật.....	88
2.3.2. Giải quyết quyền lợi và nghĩa vụ của các bên về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật .....	94
<b>2.4. Quy định giải quyết tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và thực tiễn thực hiện .....</b>	<b>107</b>
2.4.1. Giải quyết các tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo thủ tục khiếu nại trong lao động.....	108
2.4.2. Giải quyết các tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo thủ tục tố tụng lao động .....	110
<b>Chương 3 .....</b>	<b>114</b>
<b>HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM.....</b>	<b>114</b>
<b>3.1. Yêu cầu hoàn thiện pháp luật lao động Việt Nam về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động .....</b>	<b>114</b>

**3.2. Một số giải pháp nhằm tiếp tục hoàn thiện các quy định về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong Bộ luật Lao động 2012..... 118**

*3.2.1. Hoàn thiện các quy định của pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ..... 118*

*3.2.2. Một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật lao động về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ..... 137*

***KẾT LUẬN ..... 144***

***NHỮNG CÔNG TRÌNH LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN ĐÃ ĐƯỢC CÔNG BỐ***

***DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO***

***PHỤ LỤC***

## PHẦN MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài

Khi xã hội có nhu cầu sử dụng sức lao động thì sẽ tạo nên QHLD. Ở đó, các bên thực hiện một giao dịch đặc biệt không như những quan hệ dân sự “mua đứt bán đoạn” khác, mà diễn ra trong quá trình sức lao động của NLD được đưa vào sử dụng. QHLD giữa NLD làm công với NSDLĐ được hình thành trên cơ sở HĐLĐ và vì vậy quan hệ này sẽ chấm dứt khi HĐLĐ chấm dứt.

Thực tiễn đã chứng minh HĐLĐ tạo thuận lợi cho các bên trong QHLD khi giao kết, thực hiện công việc theo thỏa thuận. Để đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của các chủ thể khi một bên không còn muốn tiếp tục thực hiện HĐLĐ do ý chí của họ đòi hỏi pháp luật phải có những quy định chặt chẽ, cụ thể về việc này, bởi hệ quả của nó đối với các bên và xã hội là không nhỏ. Hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ sẽ giải phóng các chủ thể khỏi những quyền và nghĩa vụ đã từng ràng buộc họ trước đó. Và hành vi này được coi là biện pháp hữu hiệu bảo vệ các bên của QHLD khi có sự vi phạm cam kết trong hợp đồng, vi phạm pháp luật lao động từ phía bên kia hay các trường hợp pháp luật quy định. Bảo vệ NLD chống lại tình trạng bị chấm dứt HĐLĐ một cách tùy tiện và đảm bảo lợi ích hợp pháp của NSDLĐ trong các chuẩn mực, hành lang pháp lý do nhà nước ban hành là mối quan tâm hàng đầu của pháp luật lao động các nước trên thế giới, trong đó có Việt Nam. Đảm bảo quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ còn là yếu tố quan trọng góp phần cân bằng mức độ linh hoạt, năng động của thị trường lao động.

Đơn phương chấm dứt HĐLĐ của các chủ thể trong QHLD là quyền được pháp luật nước ta ghi nhận từ Sắc lệnh 29/SL năm 1947 và được đưa vào BLLĐ 1994, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của BLLĐ năm 2002, 2006, 2007 và các văn bản liên quan. Trong quá trình thực hiện, các văn bản này đã bộc lộ những bất cập, thiếu hiệu quả thực tế. BLLĐ vừa được Quốc hội thông qua ngày 18/6/2012 đã có những sửa đổi, bổ sung đối với nội dung này. Tuy nhiên, sau khi được ban hành, BLLĐ mới vẫn bộc lộ không ít các vấn đề cần nghiên cứu, tiếp tục sửa đổi, bổ sung nhằm hoàn thiện quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong BLLĐ 2012 và đưa vào các văn bản hướng dẫn thi hành trong thời gian tới.

So với pháp luật đơn phương chấm dứt HĐLĐ của các quốc gia trên thế giới (Đức, Nga, Trung Quốc...), các Công ước quốc tế có liên quan của ILO (Công ước số 158, 135...), quy định của hệ thống pháp luật Việt Nam về đơn phương chấm dứt HĐLĐ vẫn còn nhiều điểm chưa tương đồng. Trong bối cảnh Việt Nam hội nhập ngày càng sâu rộng vào các thể chế kinh tế quốc tế, đòi hỏi cần phải có sự cải cách nhanh chóng, phù hợp, hiệu quả của pháp luật, đặc biệt là pháp luật về HĐLĐ và đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo hướng tiếp thu có chọn lọc những điểm tiến bộ trong pháp luật lao động của các nước và của ILO.

Từ những lý do trên, nghiên cứu sinh quyết định chọn đề tài “*Pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động - những vấn đề lý luận và thực tiễn*” để làm luận án



tiến sĩ với mục đích làm rõ một số vấn đề lý luận và thực tiễn về đơn phương chấm dứt HĐLĐ ở Việt Nam hiện nay.

(Những nội dung tô đậm, in nghiêng trong luận án do tác giả muốn nhấn mạnh)

## **2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu**

Mục đích của luận án là làm sáng tỏ một số vấn đề lý luận và thực tiễn của pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Trên cơ sở đó, đề xuất những giải pháp hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ nhằm đáp ứng yêu cầu của thực tiễn khách quan trong điều kiện kinh tế thị trường và xu hướng hội nhập của nước ta hiện nay. Qua đó, nâng cao hiệu quả điều chỉnh của pháp luật lao động Việt Nam về đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Với mục đích nêu trên, luận án đặt ra những nhiệm vụ chủ yếu sau đây:

1. Nghiên cứu một số vấn đề lý luận như khái niệm, đặc điểm của đơn phương chấm dứt HĐLĐ, ý nghĩa và hệ quả pháp lý của việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với các bên trong QHLD;

2. Nghiên cứu sự cần thiết phải điều chỉnh bằng pháp luật và nội dung điều chỉnh bằng pháp luật đối với việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ để làm cơ sở đánh giá tính hợp lý của pháp luật hiện hành về đơn phương chấm dứt HĐLĐ;

3. Nghiên cứu thực trạng pháp luật nước ta về đơn phương chấm dứt HĐLĐ và thực tiễn thực hiện các quy định này nhằm tìm ra những điểm bất cập, chưa hợp lý của các quy định hiện hành về đơn phương chấm dứt HĐLĐ, tạo tiền đề cho việc đưa ra kiến nghị hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ;

4. Đề xuất một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ ở Việt Nam.

## **3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

### ***3.1. Đối tượng nghiên cứu của luận án***

Là các văn bản pháp luật về HĐLĐ nói chung, chấm dứt HĐLĐ và đơn phương chấm dứt HĐLĐ nói riêng;

Thực trạng pháp luật Việt Nam về đơn phương chấm dứt HĐLĐ và một số văn bản pháp luật mới được ban hành về nội dung này.

### ***3.2. Phạm vi nghiên cứu của luận án***

Chấm dứt HĐLĐ là một trong những nội dung cơ bản của chế định HĐLĐ và có mối quan hệ với rất nhiều các quy định trong BLLĐ nên là vấn đề khá rộng có thể nghiên cứu, tiếp cận từ nhiều góc độ khác nhau. Tuy nhiên, trong phạm vi của luận án này, tác giả chỉ tập trung nghiên cứu *khía cạnh pháp lý* của vấn đề *đơn phương chấm dứt HĐLĐ* - là một trong những trường hợp chấm dứt HĐLĐ, nhằm tìm hiểu một cách có hệ thống những vấn đề lý luận cơ bản của pháp luật đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Luận án đánh giá thực trạng pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ ở Việt Nam, từ đó nêu những kiến nghị hoàn thiện pháp luật đối với đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong điều kiện của nước ta hiện nay.

Vấn đề đơn phương chấm dứt HĐLĐ chủ yếu gắn với điều kiện kinh tế thị trường

và là hiện tượng khách quan phát sinh trong quá trình lao động, do đó luận án tập trung nghiên cứu vấn đề *điều chỉnh pháp luật đối với việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong bối cảnh kinh tế - xã hội Việt Nam*. Việc viện dẫn pháp luật một số quốc gia có tính chất tham khảo.

Đơn phương chấm dứt HĐLĐ là một vấn đề khá phức tạp, có thể liên quan đến nhiều ngành luật như: Luật Tố tụng Dân sự, Luật Hành chính, Luật Hình sự... Trong phạm vi nghiên cứu của luận án, tác giả chưa có điều kiện nghiên cứu việc điều chỉnh pháp luật đối với đơn phương chấm dứt HĐLĐ của các ngành luật khác mà chỉ tập trung nghiên cứu pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ với tư cách là *một bộ phận của chế định HĐLĐ trong pháp luật lao động*.

#### **4. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của luận án**

Về phương diện lý luận, luận án góp phần củng cố và hoàn thiện cơ sở lý luận về đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong pháp luật Việt Nam để các nhà lập pháp, các cơ quan có thẩm quyền, các cán bộ nghiên cứu, NSDLĐ và NLĐ tham khảo, vận dụng trong quá trình thực hiện, giải quyết tranh chấp hay xây dựng và hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Về phương diện thực tiễn, luận án góp phần nâng cao hơn nữa hiệu quả thực hiện hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ của các bên trong QHLD, cũng như hiệu quả quản lý của cơ quan quản lý nhà nước về lao động. Đồng thời, kết quả nghiên cứu mà luận án đưa ra có thể được sử dụng làm tài liệu tham khảo hữu ích cho việc nghiên cứu và giảng dạy chuyên ngành luật lao động trong các trường đào tạo về luật hay sử dụng trong công tác thực tiễn của ngành Tòa án, ngành LĐ-TB&XH để giải quyết các vụ việc cụ thể liên quan tới đơn phương chấm dứt HĐLĐ tại Việt Nam.

#### **5. Tính mới của luận án**

*Một là*, luận án là công trình đầu tiên ở Việt Nam hiện nay nghiên cứu có hệ thống và toàn diện cơ sở lý luận về đơn phương chấm dứt HĐLĐ và pháp luật đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

*Hai là*, luận án đã làm rõ sự cần thiết phải điều chỉnh về đơn phương chấm dứt HĐLĐ trên các phương diện kinh tế, xã hội và đặc biệt là điều chỉnh bằng pháp luật để thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của các bên trong QHLD. Luận án đã pháp điển hóa pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ ở Việt Nam thông qua lịch sử hình thành và phát triển của pháp luật về vấn đề này.

*Ba là*, luận án đã phân tích, bình luận, đánh giá một cách toàn diện và khách quan về thực trạng pháp luật đơn phương chấm dứt HĐLĐ ở Việt Nam. Qua đó tìm ra những điểm hợp lý và chưa hợp lý, xác định tính khả thi của các quy phạm pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ hiện hành.

*Bốn là*, phân tích, đối chiếu nội dung tương ứng trong pháp luật của các nước và của Công ước quốc tế về đơn phương chấm dứt HĐLĐ nhằm đưa ra kiến nghị để sửa đổi, bổ sung, ban hành quy định mới về nội dung, hình thức các quy định của pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong BLLĐ 2012 và văn bản hướng dẫn thi hành trong