

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỞ HÀ NỘI



ĐỀ ÁN THẠC SĨ

Ngành: Luật kinh tế

Mã ngành: 838 01 07

**ĐỀ TÀI: PHÁP LUẬT VỀ CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG
VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN TẠI QUẬN HOÀNG MAI,
THÀNH PHỐ HÀ NỘI**

LÊ THỊ MINH HẰNG

Hà Nội – 2025

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỞ HÀ NỘI



ĐỀ ÁN THẠC SĨ

Ngành: Luật kinh tế

Mã ngành: 838 01 07

**ĐỀ TÀI: PHÁP LUẬT VỀ CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG
VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN TẠI QUẬN HOÀNG MAI,
THÀNH PHỐ HÀ NỘI**

LÊ THỊ MINH HẰNG

GIẢNG VIÊN HƯỚNG DẪN:

PGS.TS. Nguyễn Hữu Chí

TS. Nguyễn Thị Phan Mai

Hà Nội - 2025

LỜI CẢM ƠN

Đề án thạc sĩ này được thực hiện trong quá trình học tập và nghiên cứu tại Trường Đại học Mở Hà Nội. Trong suốt quá trình thực hiện đề tài, tôi đã nhận được sự hướng dẫn tận tình, sự giúp đỡ quý báu và nguồn động viên to lớn từ các thầy cô, bạn bè, đồng nghiệp và gia đình.

Trước hết, tôi xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc đến PGS.TS Nguyễn Hữu Chí và TS Nguyễn Thị Phan Mai, người đã trực tiếp hướng dẫn, định hướng chuyên môn cho tôi trong suốt quá trình nghiên cứu và hoàn thiện đề án này.

Tôi cũng xin chân thành cảm ơn Ban Giám hiệu, Khoa Luật đã tạo điều kiện thuận lợi về học thuật và môi trường nghiên cứu trong suốt thời gian học tập tại trường Đại học Mở Hà Nội.

Bên cạnh đó, tôi xin gửi lời cảm ơn đến các cơ quan, tổ chức, chuyên gia và đồng nghiệp đã cung cấp thông tin, tư liệu và góp ý hữu ích giúp tôi có thêm nguồn dữ liệu thực tiễn để hoàn thiện công trình này.

Cuối cùng, tôi xin cảm ơn gia đình và những người thân yêu đã luôn đồng hành, chia sẻ và động viên tôi không ngừng trong hành trình học tập và nghiên cứu.

Mặc dù đã nỗ lực với tinh thần nghiêm túc và cầu thị, đề án không tránh khỏi những thiếu sót nhất định, tôi rất mong nhận được sự đóng góp và phản biện từ các nhà khoa học, thầy, cô và bạn bè để công trình này được hoàn thiện hơn.

Hà Nội, ngày tháng năm 2025

Tác giả

Lê Thị Minh Hằng

**CÔNG TRÌNH ĐƯỢC HOÀN THÀNH
TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỞ HÀ NỘI**

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi và được sự hướng dẫn khoa học của PGS.TS Nguyễn Hữu Chí và TS Nguyễn Thị Phan Mai. Các nội dung nghiên cứu, kết quả trong đề tài này là trung thực và chưa công bố bất kỳ hình thức nào trước đây. Những số liệu trong các bảng biểu phục vụ cho việc phân tích, nhận xét, đánh giá được chính tác giả thu thập từ các nguồn khác nhau ghi rõ trong phần tài liệu tham khảo.

Nếu phát hiện có bất kỳ sự gian lận nào tôi xin chịu trách nhiệm về nội dung đề án của mình.

Hà Nội, ngày tháng năm 2025

TÁC GIẢ

Lê Thị Minh Hằng

*Người hướng dẫn khoa học: **PGS.TS Nguyễn Hữu Chí**.....*

*Người hướng dẫn khoa học: **TS Nguyễn Thị Phan Mai**.....*

*Cán bộ phản biện 1: **PGS.TS Đào Thị Hằng** – Trường Đại học Mở Hà Nội*

*Cán bộ phản biện 2: **TS. Nguyễn Thanh Huyền** – Trường Đại học Luật, ĐH Quốc gia Hà Nội*

Đề án thạc sĩ được bảo vệ tại Hội đồng đánh giá đề án thạc sĩ trường Đại học Mở Hà Nội, ngày 24 tháng 5 năm 2025 theo Quyết định số 1892/QĐ-ĐHM ngày 13 tháng 5 năm 2025.

MỤC LỤC

<i>Lời cam đoan</i>	i
<i>Lời cam đoan</i>	ii
<i>Mục lục</i>	iii
<i>Danh mục từ viết tắt</i>	vi
LỜI MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu	1
2. Tổng quan tình hình nghiên cứu	2
3. Mục đích nghiên cứu và nhiệm vụ nghiên cứu	5
3.1. Mục đích nghiên cứu	5
3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu	6
4. Đối tượng nghiên cứu và phạm vi nghiên cứu	6
4.1. Đối tượng nghiên cứu	6
4.2. Phạm vi nghiên cứu	6
5. Phương pháp nghiên cứu	7
6. Ý nghĩa của đề án	8
7. Kết cấu của đề án	8
CHƯƠNG 1	9
MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ PHÁP LUẬT VỀ CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG	9
1.1. Lý luận về chấm dứt hợp đồng lao động	9
1.1.1. Khái niệm về chấm dứt hợp đồng lao động	9
1.1.2. Đặc điểm của chấm dứt hợp đồng lao động	12
1.1.3. Ý nghĩa của chấm dứt hợp đồng lao động	15
1.2. Lý luận pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động	17
1.2.1. Khái niệm pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động	17
1.2.2. Nguyên tắc của chấm dứt hợp đồng lao động	19
1.2.3. Nội dung pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động	22

CHƯƠNG 2.....	32
QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN TẠI QUẬN HOÀNG MAI, THÀNH PHỐ HÀ NỘI.....	32
<i>2.1 Quy định pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động</i>	<i>32</i>
<i>2.1.1 Căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động.....</i>	<i>32</i>
<i>2.1.2 Trình tự, thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động</i>	<i>46</i>
<i>2.1.3. Hậu quả pháp lý khi chấm dứt hợp đồng lao động.....</i>	<i>53</i>
<i>2.2.1 Khái quát chung về quận Hoàng Mai, thành phố Hà Nội</i>	<i>60</i>
<i>2.2.2 Đánh giá thực tiễn thực hiện pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động tại quận Hoàng Mai, thành phố Hà Nội.....</i>	<i>63</i>
CHƯƠNG 3.....	77
GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG TẠI QUẬN HOÀNG MAI, THÀNH PHỐ HÀ NỘI	77
<i>3.1 Định hướng hoàn thiện pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động ..</i>	<i>77</i>
<i>3.1.1. Bảo đảm hài hòa lợi ích giữa các bên trong quan hệ lao động... </i>	<i>77</i>
<i>3.1.2 Khắc phục bất cập và nâng cao tính khả thi trong thực tiễn.....</i>	<i>78</i>
<i>3.1.3 Đảm bảo tính phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế về chấm dứt hợp đồng lao động.....</i>	<i>79</i>
<i>3.2. Giải pháp hoàn thiện quy định của pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động.....</i>	<i>80</i>
<i>3.2.1 Hoàn thiện các quy định của pháp luật về căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động.....</i>	<i>80</i>
<i>3.2.2 Hoàn thiện các quy định của pháp luật về trình tự, thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động.....</i>	<i>85</i>
<i>3.2.3 Hoàn thiện các quy định của pháp luật về hậu quả pháp lý chấm dứt hợp đồng lao động.....</i>	<i>88</i>
<i>3.3. Giải pháp hoàn thiện nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động tại quận Hoàng Mai, thành phố Hà Nội</i>	<i>91</i>

<i>3.3.1 Nâng cao hiệu quả tuyển truyền, phổ biến pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động</i>	<i>91</i>
<i>3.3.2 Nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức đại diện người lao động trong thực hiện pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động.....</i>	<i>93</i>
<i>3.2.3 Tăng cường thanh tra, kiểm tra, xử lý vi phạm.....</i>	<i>94</i>
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	99

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

TỪ VIẾT TẮT	VIẾT ĐẦY ĐỦ
BLLĐ	Bộ luật lao động
HĐLĐ	Hợp đồng lao động
NLĐ	Người lao động
NSDLĐ	Người sử dụng lao động
QHLĐ	Quan hệ lao động
TTLĐ	Thị trường lao động

LỜI MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu

Trong bối cảnh hội nhập sâu rộng với nền kinh tế toàn cầu, thị trường lao động (TTLĐ) ngày càng năng động, phức tạp và có nhiều biến động hơn. Quan hệ lao động (QHLĐ), đặc biệt là vấn đề chấm dứt hợp đồng lao động (HĐLĐ) ngày càng thu hút sự quan tâm sâu sắc không chỉ từ phía người lao động (NLĐ) và người sử dụng lao động (NSDLĐ) mà còn từ phía các cơ quan quản lý nhà nước và toàn xã hội. Tuy nhiên, với sự vận động phức tạp của nền kinh tế, QHLĐ thường xuyên chịu nhiều sự tác động không nhỏ, thậm chí đôi khi dẫn đến quan hệ bị chấm dứt. Hậu quả của việc chấm dứt HĐLĐ không chỉ ảnh hưởng đến mối quan hệ giữa hai chủ thể đó mà còn có thể gây tổn hại đến các quan hệ xã hội khác, đặc biệt nếu đó là việc chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Việc chấm dứt HĐLĐ là sự kiện pháp lý nhạy cảm, không chỉ ảnh hưởng trực tiếp đến việc làm, đời sống, thu nhập của NLĐ mà còn có khả năng gây ra những tác động tiêu cực đến hoạt động sản xuất kinh doanh của NSDLĐ, cũng như làm gia tăng nguy cơ tranh chấp lao động.

Vì vậy, để bảo vệ QHLĐ lành mạnh và hài hòa tại các doanh nghiệp, sự hoàn thiện, tiến bộ của pháp luật về chấm dứt HĐLĐ đóng một vai trò rất quan trọng. Việc phân tích các vướng mắc, tìm ra các nguyên nhân và giải pháp hoàn thiện pháp luật chấm dứt HĐLĐ là vấn đề khá cấp bách hiện nay nên việc xem xét, đánh giá một cách toàn diện về quy định pháp luật hiện hành, các vướng mắc khi thực hiện, tìm ra những nguyên nhân hạn chế và đưa ra các giải pháp để hoàn thiện quy định về chấm dứt HĐLĐ là điều mà tác giả trăn trở, mong muốn thực hiện để qua đó nâng cao kiến thức, phục vụ tốt hơn trong công tác, nghề nghiệp của mình, cũng như cho các đối tượng có quan tâm khác.

Mặc dù các quy định về chấm dứt HĐLĐ đã được quy định khá đầy đủ trong BLLĐ năm 2019 với những điểm mới tiến bộ hơn so với các văn bản trước đó, tuy nhiên, thực tiễn áp dụng cho thấy vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập, nhất là trong việc giải quyết các tranh chấp lao động liên quan. Các vấn đề phát sinh từ việc chấm dứt

HĐLĐ trong thực tế vẫn diễn ra phức tạp, cho thấy sự cần thiết phải nghiên cứu sâu hơn để chỉ ra những điểm hạn chế của pháp luật, từ đó đề xuất các giải pháp hoàn thiện phù hợp và khả thi hơn trong thực tiễn, góp phần xây dựng môi trường lao động hài hòa, ổn định và phát triển bền vững.

Quận Hoàng Mai là địa phương đang trong quá trình đô thị hóa nhanh chóng, Hoàng Mai thu hút lượng lớn NLĐ từ các vùng nông thôn và các tỉnh thành khác đến tìm kiếm việc làm, dẫn đến sự phát triển đa dạng các loại hình doanh nghiệp và QHLĐ phức tạp, phong phú. Trên thực tế, quận Hoàng Mai tập trung nhiều khu công nghiệp vừa và nhỏ, cụm doanh nghiệp tư nhân, cơ sở sản xuất kinh doanh đa dạng về quy mô và lĩnh vực hoạt động, tạo điều kiện thuận lợi để phân tích sâu sắc các tình huống thực tiễn liên quan đến chấm dứt HĐLĐ. Đồng thời, việc quản lý nhà nước về lao động trên địa bàn quận cũng đối mặt với không ít khó khăn, thách thức trong công tác kiểm tra, giám sát thực thi pháp luật lao động, đặc biệt là các quy định mới của pháp luật về chấm dứt HĐLĐ.

Nhận thức được vấn đề trên tác giả đã chọn đề tài: ***“Pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động và thực tiễn thực hiện tại quận Hoàng Mai, thành phố Hà Nội”*** làm đề tài nghiên cứu bậc học thạc sĩ của mình. Đề tài không chỉ nghiên cứu các vấn đề lý luận về chấm dứt HĐLĐ mà còn mà có ý nghĩa thiết thực nhằm phát hiện, đánh giá những vướng mắc, bất cập cụ thể trong thực tiễn thực hiện pháp luật, qua đó đề xuất các giải pháp phù hợp, khả thi, góp phần nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về chấm dứt HĐLĐ tại quận Hoàng Mai nói riêng và thành phố Hà Nội nói chung.

2. Tổng quan tình hình nghiên cứu

- Nhóm công trình nghiên cứu là giáo trình, sách chuyên khảo, tham khảo

Tại Việt Nam, vấn đề chấm dứt HĐLĐ đã và đang là nội dung thu hút sự quan tâm của giới nghiên cứu pháp lý, đặc biệt trong bối cảnh BLLĐ năm 2019 có hiệu lực với nhiều điểm mới so với các văn bản pháp luật trước đây. Các công trình khoa học hiện nay tập trung chủ yếu vào phân tích các nguyên tắc, điều kiện, hình thức và hậu quả pháp lý của việc chấm dứt HĐLĐ, từ đó đưa ra đánh giá về hiệu quả áp dụng và kiến nghị hoàn thiện pháp luật.

Một trong những công trình có giá trị tổng hợp và hệ thống là “*Bình luận khoa học BLLĐ năm 2019*” do PGS.TS. Nguyễn Hữu Chí và TS. Nguyễn Văn Bình đồng chủ biên, Nhà xuất bản Tư pháp, năm 2021. Trong đó, các tác giả đã phân tích khá sâu sắc về các quy định mới liên quan đến chấm dứt HĐLĐ tại Chương III. Công trình chỉ ra rằng BLLĐ năm 2019 có bước tiến quan trọng trong việc mở rộng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ cho cả NLĐ và NSDLĐ, qua đó tạo ra sự linh hoạt hơn trong QHLD. Tương tự, trong “*Bình luận khoa học một số điểm mới của Bộ luật Lao động năm 2019*” do PGS.TS. Trần Thị Thúy Lâm và TS. Đỗ Thị Dung đồng chủ biên (NXB Tư pháp, 2021), vấn đề chấm dứt HĐLĐ được phân tích như một trong những nội dung thể hiện rõ quan điểm tiếp cận tiến bộ của pháp luật lao động hiện hành. Các tác giả nhấn mạnh vai trò của quy định mới cho phép NLĐ được đơn phương chấm dứt hợp đồng mà không cần lý do trong một số trường hợp, thể hiện sự tôn trọng quyền tự do lao động. Tuy nhiên, công trình cũng đề cập đến nguy cơ lợi dụng quyền này và đề xuất cần hoàn thiện các quy định về trách nhiệm pháp lý trong trường hợp chấm dứt không đúng trình tự, thủ tục.

Ngoài các công trình bình luận, giáo trình cũng đóng vai trò quan trọng trong việc nghiên cứu và giảng dạy pháp luật lao động, điển hình là *Giáo trình Luật lao động Việt Nam, Tập 1* của Trường Đại học Luật Hà Nội (NXB Công an nhân dân, 2022), *Giáo trình Luật lao động*, Trường Đại học Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội (Nxb Đại học Quốc gia, 2022). Trong giáo trình này, các tác giả đã trình bày hệ thống quy định pháp luật về chấm dứt HĐLĐ một cách tương đối đầy đủ, đồng thời phân tích các trường hợp chấm dứt hợp đồng theo luật định và thỏa thuận, nhấn mạnh yêu cầu tuân thủ quy trình, thời hạn báo trước và nghĩa vụ của các bên khi chấm dứt hợp đồng. Bên cạnh đó, giáo trình còn chỉ ra một số vướng mắc trong thực tiễn thi hành và đề xuất hoàn thiện dưới góc độ lập pháp.

- Nhóm công trình nghiên cứu là đề án, luận án

Đây là nhóm công trình nghiên cứu chuyên sâu, tiếp cận chủ yếu dưới góc độ phân tích cơ sở lý luận và pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ và thực tiễn áp dụng, những vướng mắc gặp phải khi áp dụng pháp luật về

quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ. Một số đề án, luận án tiêu biểu như: Luận án Tiến sỹ Luật học (2002) của tác giả Nguyễn Hữu Chí với đề tài “*Hợp đồng lao động trong cơ chế thị trường ở Việt Nam*”; Luận án Tiến sỹ Luật học (2013) của tác giả Nguyễn Thị Hoa Tâm với đề tài “*Pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng- Những vấn đề lý luận và thực tiễn*”; Đề án thạc sỹ Luật học “*Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động theo Bộ luật lao động năm 2019 và thực tiễn thực hiện tại doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội*” của Nguyễn Bình Thảo (2022); Đề án *Đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo pháp luật Việt Nam và pháp luật Hoa Kỳ nhìn từ góc độ so sánh* (2022) của Đỗ Hà Anh; Đề án *Pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động từ phía người lao động và thực tiễn thi hành tại tỉnh Thanh Hóa* (2023) của tác giả Mai Thị Ngọc Mai... Các công trình nghiên cứu chuyên sâu dưới hình thức đề án, luận án đã tập trung phân tích toàn diện vấn đề chấm dứt HĐLĐ, đặc biệt là quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng từ phía NSDLĐ. Đây là nhóm nghiên cứu mang tính hệ thống, có chiều sâu học thuật cao, tiếp cận từ cả phương diện lý luận và thực tiễn thi hành pháp luật. Các công trình nghiên cứu thuộc nhóm này đã và đang đóng vai trò quan trọng trong việc phát triển lý luận pháp luật về chấm dứt HĐLĐ, đặc biệt là làm rõ giới hạn pháp lý của quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng – một vấn đề vốn tiềm ẩn nhiều nguy cơ xung đột lợi ích trong QHLD hiện đại.

- Nhóm công trình nghiên cứu là các bài viết khoa học

Thông qua quá trình khảo cứu, hiện có nhiều bài viết có liên quan đến quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ đã đăng trên các tạp chí chuyên ngành luật như bài viết của ThS.Đinh Thị Chiến, Khoa học pháp luật Việt Nam, Số 09/2019 về “*Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động*”; bài viết “*Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động đối với người lao động quy định tại Bộ luật Lao động năm 2019*” đăng tải trên Tạp chí Tòa án ngày 23 tháng 7 năm 2021 của tác giả Đoàn Thị Phương Diệp; Bài viết “*Những điểm mới của Bộ luật Lao động năm 2019 về thực hiện và chấm dứt hợp đồng lao động*” của tác giả Nguyễn Xuân Thu đăng trên Tạp chí Nghề luật, số 3, năm 2020; Bài viết “*Một*

số vấn đề về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động theo quy định của Bộ luật Lao động 2019” của tác giả Trịnh Thu Hằng đăng tải trên Tạp chí Phát triển Khoa học và Công nghệ ngày 24 tháng 7 năm 2021...; bài viết của tác giả Nguyễn Thị Phương Thúy, Tạp chí Công thương số 4/2021 về *“Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019 và một số vấn đề đặt ra”*, bài viết *“Quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của người sử dụng lao động theo BLLĐ năm 2019”* của tác giả Phùng Văn Trường, Tạp chí dân chủ và Pháp luật, số 10/2021, tr. 43 - 47; Bài viết: *“Đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ theo BLLĐ năm 2019”* của PGS.TS Nguyễn Hữu Chí, đăng trên Tạp chí Luật học, số T5/2021, tr.3 – 10...; Bài viết *Một số vấn đề về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động theo quy định của Bộ luật lao động 2019 (2021)* của Trịnh Thị Hằng đăng trên Tạp chí phát triển Khoa học và Công nghệ - Kinh tế luật và quản lý, số 5; Bài viết *“Những điểm mới của BLLĐ năm 2019 về thực hiện và chấm dứt hợp đồng lao động ” (2020)* của Nguyễn Xuân Thu đăng trên tạp chí Nghề luật số 03. Các bài viết chủ yếu phân tích về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ, NLĐ, tập trung vào điều kiện, căn cứ và giới hạn thực hiện quyền này. Bên cạnh việc làm rõ nội dung quy định pháp luật, các công trình này còn chỉ ra các khoảng trống pháp lý, nguy cơ lạm dụng quyền và khó khăn trong thực tiễn thi hành, từ đó kiến nghị hoàn thiện các quy định và cơ chế bảo vệ quyền lợi các bên trong QHLD. Những nghiên cứu này là cơ sở tham khảo quan trọng, góp phần làm rõ nền tảng lý luận và thực tiễn cho các nghiên cứu chuyên sâu hơn về chấm dứt HĐLĐ trong bối cảnh áp dụng BLLĐ năm 2019.

3. Mục đích nghiên cứu và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Mục đích của đề án là phân tích, làm rõ một số vấn đề lý luận về chấm dứt HĐLĐ; đánh giá, phân tích quy định của pháp luật hiện hành về chấm dứt HĐLĐ và thực tiễn thực hiện tại quận Hoàng Mai, thành phố Hà Nội. Từ đó, đề án đề xuất các

giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về chấm dứt HĐLĐ tại quận Hoàng Mai.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để đạt được mục đích nêu trên, đề tài đặt ra các nhiệm vụ cụ thể sau:

- Làm rõ cơ sở lý luận về chấm dứt hợp đồng lao động,
- Phân tích các quy định hiện hành về chấm dứt HĐLĐ trong BLLĐ năm 2019 và các văn bản hướng dẫn, chỉ ra những điểm tích cực và hạn chế của pháp luật về chấm dứt HĐLĐ.

- Đánh giá thực tiễn thực hiện pháp luật về chấm dứt HĐLĐ tại quận Hoàng Mai, thành phố Hà Nội; nhận diện những khó khăn, vướng mắc và nguyên nhân.

- Đề xuất giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi tại quận Hoàng Mai, thành phố Hà Nội, góp phần bảo đảm quyền lợi hợp pháp của NLĐ và NSDLĐ.

4. Đối tượng nghiên cứu và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của đề án là các vấn đề lý luận về chấm dứt HĐLĐ, lý luận pháp luật về chấm dứt HĐLĐ; quy định của pháp luật hiện hành về chấm dứt HĐLĐ; thực tiễn thực hiện pháp luật về chấm dứt HĐLĐ tại quận Hoàng Mai, thành phố Hà Nội trong những năm gần đây thông qua các báo cáo, các bản án được công bố của Tòa án nhân dân tối cao hoặc các tài liệu, vụ việc thu thập được.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

- Phạm vi nội dung

Trong khuôn khổ đề án, tác giả chỉ tập trung nghiên cứu một số vấn đề sau:

+ Một số vấn đề lý luận về chấm dứt HĐLĐ như khái niệm, đặc điểm, vai trò của chấm dứt HĐLĐ; lý luận pháp luật về chấm dứt HĐLĐ như khái niệm, nguyên tắc, nội dung pháp luật về chấm dứt HĐLĐ

+ Thực trạng quy định về chấm dứt HĐLĐ tập trung đánh giá căn cứ, thủ tục hậu quả pháp lý khi chấm dứt HĐLĐ.

- Kết quả đạt được, tồn tại hạn chế và nguyên nhân về thực hiện pháp luật chấm dứt HĐLĐ tại quận Hoàng Mai và đề xuất một số kiến nghị hoàn thiện.

Đề án không nghiên cứu về chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ trong trường hợp NSDLĐ xử lý kỷ luật sa thải NLĐ với cách tiếp cận là biện pháp kỷ luật lao động. Ngoài ra, do giới hạn về số lượng trang, đề án không nghiên cứu giải quyết tranh chấp, thanh tra và xử lý vi phạm pháp luật về chấm dứt HĐLĐ.

- Phạm vi không gian

Đề án được nghiên cứu thực tiễn thực hiện pháp luật về chấm dứt HĐLĐ tại quận Hoàng Mai, thành phố Hà Nội

- Phạm vi thời gian

Đề án nghiên cứu thực trạng pháp luật và thực tiễn áp dụng pháp luật về chấm dứt HĐLĐ tại quận Hoàng Mai từ năm 2021 đến 3/2025.

5. Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp phân tích: Được sử dụng xuyên suốt đề án để phân tích các quy định pháp luật về chấm dứt HĐLĐ, cũng như các số liệu, tài liệu thực tiễn thu thập được. Phương pháp này giúp làm sáng tỏ nội dung pháp lý và thực trạng áp dụng các quy định về chấm dứt HĐLĐ.

- Phương pháp thống kê: Được vận dụng trong quá trình thu thập, xử lý và minh họa dữ liệu liên quan đến thực tiễn chấm dứt HĐLĐ tại quận Hoàng Mai. Qua đó, phương pháp này hỗ trợ việc đánh giá mức độ tuân thủ pháp luật và các dạng tranh chấp phát sinh.

- Phương pháp so sánh: Được áp dụng để đối chiếu các quy định về chấm dứt HĐLĐ giữa BLLĐ năm 2012 và năm 2019, đồng thời tham chiếu với pháp luật quốc tế để chỉ ra điểm tiến bộ và hạn chế của pháp luật Việt Nam hiện hành.

- Phương pháp chứng minh: Được sử dụng nhằm đưa ra các ví dụ thực tiễn, dẫn chứng pháp lý cụ thể nhằm bảo vệ các lập luận trong quá trình phân tích.

- Phương pháp tổng hợp: Được sử dụng để khái quát, hệ thống hóa các kết quả nghiên cứu đã đạt được, từ đó đưa ra các đánh giá chung và kiến nghị hoàn thiện pháp luật về chấm dứt HĐLĐ.

6. Ý nghĩa của đề án

Đề án được thực hiện trên cơ sở nghiên cứu có hệ thống các quy định pháp luật hiện hành về chấm dứt HĐLĐ. Kết quả nghiên cứu mang lại một số ý nghĩa và đóng góp cụ thể như sau:

Thứ nhất, đề án đã phân tích và đánh giá toàn diện các quy định pháp luật về chấm dứt HĐLĐ, làm rõ các căn cứ, hình thức, trình tự, thủ tục cũng như hậu quả pháp lý khi QHLD bị chấm dứt. Từ đó, góp phần hoàn thiện nhận thức lý luận và pháp lý về chế định này.

Thứ hai, nghiên cứu đi sâu vào thực trạng thực hiện các quy định pháp luật về chấm dứt HĐLĐ tại địa bàn quận Hoàng Mai, thành phố Hà Nội. Qua đó, làm nổi bật những bất cập, vướng mắc trong việc áp dụng pháp luật từ cả phía NSDLĐ và NLĐ, đồng thời chỉ ra các nguyên nhân chủ quan và khách quan của tình trạng này.

Thứ ba, trên cơ sở kết quả nghiên cứu, đề án đưa ra các kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về chấm dứt HĐLĐ theo hướng minh bạch, công bằng và phù hợp với thực tiễn. Ngoài ra, đề án còn đề xuất các giải pháp áp dụng cụ thể giúp các chủ thể trong QHLD thực hiện đúng và hiệu quả quy định pháp luật.

Thứ tư, nội dung và kết quả nghiên cứu của đề án có thể được sử dụng như một tài liệu tham khảo hữu ích cho các cơ quan quản lý nhà nước trong việc xây dựng và hoàn thiện chính sách pháp luật, đồng thời là nguồn học liệu có giá trị phục vụ cho công tác giảng dạy và học tập tại các cơ sở đào tạo chuyên ngành luật.

7. Kết cấu của đề án

Ngoài Phần mở đầu, nội dung và kết luận, đề án được bố cục thành 3 chương:

- Chương 1: Một số vấn đề lý luận về chấm dứt HĐLĐ và lý luận pháp luật về chấm dứt HĐLĐ.
- Chương 2: Thực trạng pháp luật về chấm dứt HĐLĐ và thực tiễn thực hiện tại quận Hoàng Mai, thành phố Hà Nội.
- Chương 3: Giải pháp hoàn thiện quy định của pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về chấm dứt HĐLĐ tại quận Hoàng Mai, thành phố Hà Nội.

CHƯƠNG 1

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ PHÁP LUẬT VỀ CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

1.1. Lý luận về chấm dứt hợp đồng lao động

1.1.1. Khái niệm về chấm dứt hợp đồng lao động

QHLĐ được hình thành dựa trên sự thỏa thuận giữa NLĐ và NSDLĐ trong đó đối tượng chính là sức lao động mà NLĐ cung cấp dưới sự quản lý, điều hành, giám sát của NSDLĐ. HĐLĐ chính là công cụ pháp lý để thiết lập mối ràng buộc về quyền và nghĩa vụ giữa các bên trong QHLĐ, đồng thời tạo điều kiện xây dựng một môi trường lao động hài hòa, ổn định và phù hợp với cơ chế thị trường hiện nay. Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện HĐLĐ, những yếu tố khách quan hoặc chủ quan có thể dẫn đến các sự kiện pháp lý làm chấm dứt hợp đồng. Khi HĐLĐ kết thúc, QHLĐ giữa NLĐ và NSDLĐ cũng không còn tồn tại, và các bên không còn phải thực hiện các quyền và nghĩa vụ đã được xác lập trong hợp đồng. Tùy theo hệ hình pháp lý, phương pháp tiếp cận và mục tiêu điều chỉnh, khái niệm này được hiểu và diễn giải dưới nhiều góc độ khác nhau, từ ngôn ngữ học, kinh tế học, pháp lý. Các cách tiếp cận đa chiều này cho phép nhìn nhận sâu sắc hơn về bản chất và chức năng của chế định chấm dứt HĐLĐ trong hệ thống QHLĐ hiện đại.

Dưới góc độ ngôn ngữ học, cụm từ “*chấm dứt hợp đồng lao động*” mang nội hàm chỉ sự kết thúc hiệu lực của một thỏa thuận lao động (labour agreement). Xét về mặt ngữ nghĩa, “chấm dứt” là động từ mang nghĩa kết thúc, dừng lại một cách chính thức hoặc có chủ đích một trạng thái, quá trình hay mối quan hệ nào đó đang tồn tại. Đây là một hành vi có thể phát sinh từ chủ thể (hành vi chủ động) hoặc do tác động của hoàn cảnh, điều kiện khách quan (hành vi bị động). Trong khi đó, “hợp đồng lao động” là thỏa thuận được thiết lập trên cơ sở tự nguyện giữa NLĐ và NSDLĐ để thực hiện công việc có trả lương và được điều chỉnh bởi pháp luật lao động. Như vậy, về mặt cấu trúc, “chấm dứt hợp đồng lao động” là hành động kết thúc một quan hệ có tính chất pháp lý và kinh tế giữa hai chủ thể thông qua việc chấm dứt hiệu lực của

thỏa thuận đã xác lập. Đây là cách tiếp cận được thể hiện trong Sổ tay thuật ngữ pháp lý thông dụng (2001), xác định: “chấm dứt hợp đồng lao động là việc NSDLĐ và NLĐ không tiếp tục tham gia QHLD”¹. Tương tự, Từ điển giải thích thuật ngữ Luật học (1990) định nghĩa “chấm dứt hợp đồng lao động là việc NLĐ hoặc NSDLĐ hoặc một trong hai bên không tiếp tục QHLD, chấm dứt quyền và nghĩa vụ mà các bên đã thỏa thuận”².

Trong tiếng Anh, các thuật ngữ như *termination of employment contract*, *dismissal*, *redundancy* hoặc *separation* đều được dùng để chỉ các hình thức khác nhau của việc kết thúc QHLD. Tuy nhiên, mỗi thuật ngữ mang một sắc thái pháp lý và ngữ nghĩa khác biệt, phản ánh mức độ chủ động của hành vi chấm dứt, nguyên nhân và hậu quả đi kèm. Chẳng hạn, “*termination*” mang nghĩa trung tính, chỉ việc kết thúc chung; “*dismissal*” thường dùng trong trường hợp chấm dứt do lỗi của NLĐ; còn “*redundancy*” thể hiện việc chấm dứt do lý do tổ chức, tái cấu trúc, không liên quan đến lỗi cá nhân. Sự phân biệt này cho thấy việc hiểu đúng ngữ nghĩa có vai trò quyết định trong quá trình giải thích và áp dụng pháp luật.

Tiếp cận từ phương diện kinh tế học, chấm dứt HĐLĐ được xem là kết quả của quá trình điều chỉnh lao động phù hợp với biến động của TTLĐ, thay đổi về công nghệ, cấu trúc tổ chức hay nhu cầu tiêu dùng. Trong nền kinh tế thị trường, QHLD vận hành trên nguyên tắc trao đổi giá trị, mà ở đó lao động được coi là một loại hàng hóa đặc biệt. Khi điều kiện cung – cầu biến động, việc duy trì hay chấm dứt HĐLĐ trở thành một quyết định mang tính kinh tế, nhằm tối ưu hóa chi phí và hiệu quả sử dụng nguồn lực. Tuy nhiên, việc chấm dứt lao động không chỉ là hành vi điều tiết đơn thuần mà còn có tác động sâu sắc đến an sinh xã hội, thu nhập và sự ổn định đời sống của NLĐ. Chính vì vậy, từ góc nhìn kinh tế, chấm dứt HĐLĐ không thể tách rời với các vấn đề xã hội và đòi hỏi phải được điều chỉnh bởi khung pháp lý phù hợp nhằm cân bằng lợi ích giữa các bên.

¹ Nguyễn Duy Lâm (2001), Sổ tay thuật ngữ pháp lý thông dụng, Nxb Giáo dục, Hà Nội

² Trường Đại học Luật Hà Nội (1990), Từ điển giải thích thuật ngữ Luật học, Nxb Công an nhân dân, Hà Nội

Dưới góc độ pháp lý, “chấm dứt hợp đồng lao động” là một hiện tượng pháp lý thể hiện sự kết thúc hiệu lực của một QHLD đã được xác lập thông qua hợp đồng giữa NLĐ và NSDLĐ. Việc chấm dứt này làm phát sinh hệ quả pháp lý là hai bên không còn bị ràng buộc bởi các quyền và nghĩa vụ xuất phát từ HĐLĐ, đồng thời có thể phát sinh một số quyền và nghĩa vụ mới nhằm xử lý hậu quả của việc chấm dứt. Trong hệ thống pháp luật, HĐLĐ được xem là một loại hợp đồng đặc biệt, không chỉ có tính chất thỏa thuận dân sự giữa hai chủ thể bình đẳng, mà còn gắn với trật tự lao động, an sinh xã hội và quyền con người. Do đó, việc chấm dứt HĐLĐ không thể chỉ nhìn nhận như sự kết thúc đơn thuần của một thỏa thuận, mà cần được hiểu là sự kiện pháp lý có khả năng làm thay đổi trạng thái pháp lý và đời sống của các chủ thể liên quan, đặc biệt là NLĐ – vốn thường ở vị thế yếu hơn trong QHLD.

Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) – với tư cách là một thiết chế thiết lập các tiêu chuẩn lao động quốc tế – tiếp cận vấn đề chấm dứt HĐLĐ dưới góc độ quyền con người và bảo vệ việc làm. ILO không trực tiếp định nghĩa khái niệm này mà tập trung xây dựng các nguyên tắc nền tảng nhằm đảm bảo rằng việc chấm dứt QHLD không bị lạm dụng và diễn ra trong khuôn khổ công bằng, minh bạch³. Cách tiếp cận này đặt trọng tâm vào việc kiểm soát hành vi chấm dứt hợp đồng từ phía NSDLĐ, với yêu cầu rằng lý do chấm dứt phải chính đáng, hợp lý và có sự đảm bảo về quy trình. Đây là cách tiếp cận nhân văn, đặt NLĐ vào trung tâm của quá trình điều chỉnh và xem việc mất việc làm không chỉ là một vấn đề kinh tế mà còn là một nguy cơ tổn hại về nhân phẩm và sự ổn định xã hội.

Từ những phương pháp tiếp cận và khái niệm nêu trên, tác giả rút ra khái niệm về chấm dứt HĐLĐ như sau: ***Chấm dứt hợp đồng lao động là sự kiện pháp lý đánh dấu sự kết thúc của quá trình thực hiện các thỏa thuận mà các bên đã giao kết trong HĐLĐ, các bên không phải thực hiện các quyền và nghĩa vụ trong QHLD, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác.***

³ Điều 3 Công ước số 158 về chấm dứt việc sử dụng lao động do người sử dụng lao động chủ động năm 1982: “Theo mục đích của Công ước này, các từ “chấm dứt” và “chấm dứt việc sử dụng lao động” nghĩa là chấm dứt việc sử dụng lao động do người sử dụng lao động chủ động” [38, Điều 3].

Bản chất pháp lý của hành vi chấm dứt HĐLĐ là sự chấm dứt quan hệ nghĩa vụ pháp lý đã được xác lập giữa hai bên. Tuy nhiên, không phải mọi trường hợp chấm dứt đều giống nhau về mặt chủ thể khởi xướng, nguyên nhân và hậu quả pháp lý. Từ góc nhìn học thuật, có thể phân chia hành vi chấm dứt HĐLĐ thành các nhóm theo tiêu chí khác nhau như: chấm dứt theo thỏa thuận, chấm dứt đơn phương từ một phía, chấm dứt do nguyên nhân khách quan (bất khả kháng, tái cơ cấu, tổ chức lại sản xuất), hoặc chấm dứt do lỗi vi phạm (kỷ luật, mất năng lực hành vi...). Mỗi trường hợp chấm dứt mang theo một cơ chế pháp lý riêng về trình tự, điều kiện, trách nhiệm và bồi thường. Với đặc trưng là một lĩnh vực gắn bó chặt chẽ với quyền con người và sự phát triển bền vững của TTLĐ, chế định chấm dứt HĐLĐ cần được nhìn nhận như một công cụ pháp lý quan trọng trong việc dung hòa lợi ích giữa các chủ thể trong QHLD, đồng thời phản ánh mức độ tiến bộ và nhân văn của hệ thống pháp luật quốc gia.

1.1.2. Đặc điểm của chấm dứt hợp đồng lao động

Thứ nhất, chấm dứt hợp đồng lao động là sự kiện pháp lý

Việc xác định chấm dứt HĐLĐ là một sự kiện pháp lý là cách tiếp cận xuất phát từ lý luận cơ bản của pháp luật về sự kiện pháp lý – hiện tượng thực tế làm phát sinh, thay đổi hoặc chấm dứt quan hệ pháp luật. Trong trường hợp này, hành vi hoặc biến cố dẫn đến sự chấm dứt hợp đồng là yếu tố làm chấm dứt một QHLD cụ thể, được pháp luật công nhận và điều chỉnh. Đây không đơn thuần là một sự kiện hành chính hay sự kiện xã hội, mà là một sự kiện mang tính pháp lý, với đầy đủ hệ quả và hậu quả được luật quy định. Việc nhận diện chấm dứt HĐLĐ là sự kiện pháp lý trước hết cho phép phân biệt với những hiện tượng thực tế có thể tương tự nhưng không làm phát sinh hậu quả pháp lý, như trường hợp NLĐ tạm nghỉ làm hoặc bị đình chỉ tạm thời công việc mà không chấm dứt hợp đồng. Chỉ khi có sự chấm dứt hiệu lực của hợp đồng – theo hình thức hợp pháp, theo trình tự luật định hoặc theo sự thỏa thuận của các bên – thì quan hệ pháp luật lao động mới bị triệt tiêu, và từ đó phát sinh trạng thái chấm dứt pháp lý.

Bên cạnh đó, việc xem đây là một “sự kiện” cũng mang hàm ý về thời điểm có thể xác định được về mặt thời gian. Đặc điểm này có ý nghĩa đặc biệt trong việc

tính thời hạn, quyền truy cứu trách nhiệm hoặc quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp sau khi chấm dứt hợp đồng. Trong thực tiễn xét xử, việc xác định chính xác thời điểm chấm dứt hợp đồng có thể ảnh hưởng trực tiếp đến việc xác định thời hiệu khởi kiện, nghĩa vụ bồi thường hoặc điều kiện hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội. Sự kiện pháp lý “chấm dứt HĐLĐ” còn có đóng vai trò là giai đoạn chuyển tiếp giữa hai trạng thái pháp lý – từ trạng thái có nghĩa vụ thực hiện (đang tồn tại QHLD) sang trạng thái không còn ràng buộc nghĩa vụ (hợp đồng không còn hiệu lực).

Thứ hai, chấm dứt HĐLĐ là sự kết thúc của quá trình thực hiện các thỏa thuận đã giao kết

Xét về bản chất, QHLD hình thành dựa trên sự thỏa thuận tự nguyện giữa hai bên, và được cụ thể hóa thông qua HĐLĐ. Tuy nhiên, không giống như các loại hợp đồng dân sự thông thường vốn có xu hướng đơn nhiệm và có thời gian thực hiện ngắn, HĐLĐ thường mang tính liên tục và ổn định tương đối. Trong suốt quá trình thực hiện hợp đồng, hai bên chủ thể cùng thực thi các nghĩa vụ pháp lý đã cam kết: NLĐ thực hiện công việc, tuân thủ nội quy lao động; NSDLĐ chi trả tiền lương, đảm bảo điều kiện lao động, thực hiện chế độ bảo hiểm xã hội... Mỗi hành vi thực hiện đó là một mắt xích trong chuỗi thực hiện hợp đồng, tạo nên một quá trình vận hành thống nhất của quan hệ pháp lý.

Việc kết thúc “quá trình thực hiện thỏa thuận” còn mang ý nghĩa rằng việc chấm dứt không chỉ đơn thuần chấm dứt hiệu lực văn bản hợp đồng, mà là sự triệt tiêu của toàn bộ mối liên kết pháp lý giữa hai chủ thể. Trong quá trình thực hiện, các quyền và nghĩa vụ phát sinh liên tục: trả lương, bảo đảm điều kiện làm việc, bảo hiểm xã hội, tuân thủ nội quy, cam kết giữ bí mật... Tất cả những nghĩa vụ này đều gắn với sự tồn tại của QHLD, và khi quan hệ ấy chấm dứt, hệ quả là toàn bộ nghĩa vụ ấy cũng bị chấm dứt.

Tuy nhiên, pháp luật vẫn thừa nhận khả năng tồn tại các nghĩa vụ hậu hợp đồng nếu có sự thống nhất về ý chí giữa các bên. Việc cho phép ngoại lệ này không chỉ là sự công nhận nguyên tắc tự do thỏa thuận mà còn phù hợp với nhu cầu thực tiễn trong QHLD. Trong nhiều trường hợp, NSDLĐ và NLĐ vẫn có thể có các ràng

buộc pháp lý tồn tại sau khi hợp đồng chấm dứt: thỏa thuận bảo mật thông tin, cam kết không làm việc cho đối thủ cạnh tranh trong một thời gian nhất định, nghĩa vụ bàn giao tài sản, hoặc các nghĩa vụ hỗ trợ chuyển giao kỹ năng, đào tạo lại, tư vấn nghề nghiệp... Đây là những ví dụ cho thấy sự tiếp diễn của một số nghĩa vụ pháp lý ngoài khung hợp đồng chính thức nhưng vẫn có giá trị ràng buộc do phát sinh từ thỏa thuận hợp pháp giữa các bên.

Thứ ba, chấm dứt HĐLĐ chịu sự ràng buộc bởi các quy định của pháp luật

Chấm dứt HĐLĐ là một sự kiện pháp lý đặc biệt chịu sự điều chỉnh chặt chẽ của pháp luật. Do đặc thù về sự bất cân xứng giữa các chủ thể nên chấm dứt HĐLĐ luôn đòi hỏi một khuôn khổ pháp lý chặt chẽ nhằm bảo đảm trật tự lao động và công bằng xã hội. Chính vì vậy, hành vi chấm dứt HĐLĐ không thể được thực hiện một cách tùy tiện, mà phải tuân theo các điều kiện, căn cứ và thủ tục do pháp luật quy định. Đây cũng là biểu hiện cụ thể của học thuyết bảo vệ bên yếu thế (protective approach), trong đó NLĐ – với tư cách là chủ thể dễ bị tổn thương – cần được bảo vệ khỏi sự lạm dụng quyền lực từ phía NSDLĐ.

Sự ràng buộc pháp lý đối với hành vi chấm dứt hợp đồng còn phản ánh vai trò quản lý của Nhà nước trong việc điều tiết TTLĐ. Dưới góc độ học thuyết can thiệp hợp lý (regulated intervention), Nhà nước không can thiệp vào nội dung hợp đồng theo cách áp đặt, mà thông qua pháp luật thiết lập hành lang pháp lý cho các bên tự do giao kết và chấm dứt hợp đồng trong phạm vi pháp luật cho phép. Việc này vừa bảo đảm sự linh hoạt của TTLĐ, vừa kiểm soát các hành vi đơn phương, cảm tính, hoặc không phù hợp với nguyên tắc công bằng. Nhờ đó, việc chấm dứt HĐLĐ trở thành một hành vi pháp lý minh bạch, có thể dự đoán được và kiểm soát được bằng các cơ chế pháp lý.

Cuối cùng, chính nhờ sự điều chỉnh pháp lý đó, chấm dứt HĐLĐ trở thành công cụ không chỉ nhằm kết thúc một quan hệ pháp lý mà còn góp phần ổn định môi trường lao động, phòng ngừa tranh chấp và bảo vệ an sinh xã hội. Từ góc nhìn của

học thuyết “lao động là quyền chứ không chỉ là hàng hóa” (labour is not a commodity)⁴, việc ràng buộc hành vi chấm dứt bằng pháp luật cho thấy một định hướng nhân văn, khi lao động không thể bị xử lý như một yếu tố sản xuất thuần túy. Điều này cũng phù hợp với tinh thần của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) khi khuyến nghị các quốc gia xây dựng quy định pháp lý đầy đủ để bảo vệ việc làm, bảo đảm quyền được tiếp tục lao động hoặc quyền được chấm dứt một cách công bằng. Như vậy, có thể thấy rằng sự ràng buộc pháp lý không làm suy giảm tính linh hoạt của TTLĐ, mà trái lại, là điều kiện cần thiết để phát triển một TTLĐ bền vững và công bằng.

1.1.3. Ý nghĩa của chấm dứt hợp đồng lao động

Chấm dứt HĐLĐ là một chế định trung tâm trong hệ thống pháp luật lao động, có mối liên hệ chặt chẽ với các giai đoạn khác của QHLD, từ khởi tạo đến thực hiện. Ý nghĩa của chấm dứt HĐLĐ không chỉ giới hạn trong phạm vi pháp lý mà còn mở rộng sang nhiều phương diện khác như kinh tế, xã hội, quản trị nhân sự và quyền con người. Việc nhận thức đầy đủ và đúng đắn về ý nghĩa của chấm dứt HĐLĐ là cơ sở để xây dựng khung pháp lý hợp lý, phù hợp với yêu cầu phát triển TTLĐ và bảo vệ NLĐ trong nền kinh tế hiện đại.

- Ý nghĩa về mặt pháp lý

Chấm dứt HĐLĐ là sự kiện pháp lý làm chấm dứt hiệu lực của QHLD giữa NLĐ và NSDLĐ. Trong hệ thống pháp luật, HĐLĐ là công cụ pháp lý chủ yếu xác lập và điều chỉnh quyền và nghĩa vụ giữa hai bên trong quá trình lao động. Khi hợp đồng bị chấm dứt, đồng nghĩa với việc các quyền và nghĩa vụ pháp lý của hai bên cũng bị chấm dứt hoặc chuyển sang một giai đoạn hậu hợp đồng với các nghĩa vụ phát sinh đặc thù. Vì vậy, chấm dứt hợp đồng không đơn thuần là một thủ tục, mà là một sự kiện có giá trị pháp lý, đòi hỏi phải tuân thủ các điều kiện, trình tự và hậu quả pháp lý theo quy định pháp luật.

⁴ <https://internationalconference.adapt.it/wp-content/uploads/2019/12/Labour-is-not-a-commodity-The-role-of-labour-law-between-past-and-future.pdf>

Việc chấm dứt HĐLĐ là biểu hiện cụ thể của nguyên tắc “quan hệ pháp luật không tồn tại vĩnh viễn”, mà luôn gắn với các điều kiện pháp lý xác định. Ý nghĩa pháp lý của chấm dứt hợp đồng còn thể hiện ở chỗ nó đánh dấu thời điểm chấm dứt ràng buộc pháp lý giữa các bên, từ đó làm phát sinh quyền và nghĩa vụ mới như: quyền hưởng trợ cấp thất nghiệp, quyền khiếu nại, tố cáo hành vi chấm dứt trái pháp luật, nghĩa vụ thanh toán lương, bàn giao tài sản... Chính vì vậy, trong lý luận pháp luật, chấm dứt HĐLĐ được xem là một nút giao pháp lý quan trọng giữa QHLD và các quan hệ pháp lý có liên quan (an sinh xã hội, bảo hiểm, kỷ luật, bồi thường...).

- Ý nghĩa về mặt quản lý nhà nước và thị trường lao động

Trong bối cảnh nền kinh tế thị trường vận hành theo quy luật cung – cầu, QHLD không tránh khỏi những biến động, trong đó có việc chấm dứt hợp đồng do thay đổi cơ cấu, công nghệ, nhu cầu sử dụng lao động, hoặc từ phía NLĐ vì lý do cá nhân. Nếu không có một cơ chế pháp luật minh bạch và chặt chẽ điều chỉnh hành vi chấm dứt, nguy cơ rối loạn TTLĐ và gia tăng tranh chấp là rất lớn. Việc xây dựng hệ thống pháp luật điều chỉnh hành vi chấm dứt HĐLĐ, do đó, là một trong những công cụ quản lý hiệu quả của Nhà nước. Pháp luật quy định rõ các căn cứ chấm dứt, thời hạn báo trước, quyền và nghĩa vụ của các bên sau khi chấm dứt hợp đồng... sẽ giúp tạo lập môi trường lao động ổn định, minh bạch, giảm thiểu các hành vi lạm dụng hoặc tùy tiện. Điều này đặc biệt quan trọng trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế, khi các chuẩn mực lao động toàn cầu (như Công ước số 158 của ILO) đòi hỏi quốc gia thành viên phải bảo đảm nguyên tắc chấm dứt việc làm vì lý do chính đáng, có sự bảo vệ phù hợp.

Ngoài ra, trong chiến lược phát triển kinh tế – xã hội, chấm dứt HĐLĐ còn là chỉ báo về mức độ linh hoạt của TTLĐ, khả năng dịch chuyển lao động giữa các khu vực và ngành nghề. Một hệ thống pháp luật hiệu quả về chấm dứt HĐLĐ sẽ giúp thúc đẩy sự dịch chuyển lao động lành mạnh, tăng năng suất xã hội và hỗ trợ quá trình tái cấu trúc TTLĐ theo hướng hiệu quả và công bằng hơn.

- Ý nghĩa về bảo vệ quyền con người và công lý xã hội

Không thể phủ nhận rằng chấm dứt HĐLĐ có liên quan mật thiết đến quyền được làm việc – một quyền cơ bản của con người. Trong hệ thống pháp luật hiện đại, lao động không chỉ là một hành vi kinh tế mà còn là một quyền cá nhân được pháp luật quốc tế và quốc gia ghi nhận. Vì vậy, hành vi chấm dứt HĐLĐ, đặc biệt là đơn phương hoặc sa thải, nếu không được kiểm soát chặt chẽ, có thể dẫn đến vi phạm quyền con người, xâm phạm đến nhân phẩm và sự ổn định của đời sống NLĐ.

Pháp luật điều chỉnh hành vi chấm dứt HĐLĐ có ý nghĩa như một cơ chế bảo vệ quyền con người trong lĩnh vực lao động. Việc quy định rõ các căn cứ hợp lý, yêu cầu tuân thủ trình tự, thủ tục và bảo đảm quyền khiếu nại, khởi kiện là cách thức để hiện thực hóa nguyên tắc công bằng trong QHLD. Bên cạnh đó, việc quy định các cơ chế hỗ trợ sau chấm dứt (trợ cấp thôi việc, bảo hiểm thất nghiệp, hỗ trợ chuyển đổi nghề...) còn thể hiện chức năng xã hội của pháp luật lao động – giúp NLĐ phục hồi khả năng làm việc và bảo đảm cuộc sống sau khi QHLD chấm dứt.

- Ý nghĩa trong phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động

Thực tiễn cho thấy, phần lớn các tranh chấp giữa NLĐ và NSDLĐ đều phát sinh tại thời điểm chấm dứt hợp đồng hoặc liên quan đến hệ quả của hành vi chấm dứt. Việc xây dựng hệ thống quy định pháp luật rõ ràng, dễ áp dụng và có tính khả thi cao sẽ góp phần quan trọng trong việc phòng ngừa tranh chấp ngay từ đầu. Bên cạnh đó, khi tranh chấp phát sinh, sự tồn tại của một khung pháp lý chặt chẽ cũng là cơ sở để các cơ quan giải quyết tranh chấp (hòa giải viên, trọng tài lao động, tòa án...) có thể xác định đúng sai, phân định trách nhiệm và bảo vệ kịp thời quyền lợi của các bên. Ý nghĩa thực tiễn của việc hoàn thiện pháp luật về chấm dứt HĐLĐ, do đó, không chỉ giới hạn ở giai đoạn thực hiện quyền, mà còn mở rộng đến giai đoạn giải quyết hậu quả của việc chấm dứt, từ đó góp phần ổn định và phát triển QHLD bền vững.

1.2. Lý luận pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động

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

Pháp luật về chấm dứt HĐLĐ là một trong những chế định trung tâm của pháp luật lao động hiện đại, phản ánh quá trình vận hành của QHLD trong bối cảnh kinh

tế - xã hội biến động liên tục. Trong thực tiễn, không có QHLD nào tồn tại vĩnh viễn, và việc chấm dứt HĐLĐ là một hiện tượng phổ biến, mang tính tất yếu khách quan. Điều này xuất phát từ bản chất linh hoạt và không ổn định của TTLĐ, nơi mà nhu cầu sử dụng lao động của NSDLĐ cũng như nguyện vọng nghề nghiệp của NLĐ luôn có thể thay đổi theo thời gian. Tính tất yếu của việc chấm dứt HĐLĐ không chỉ là kết quả của sự thay đổi trong mối quan hệ cá nhân giữa các chủ thể hợp đồng mà còn bắt nguồn từ các yếu tố khách quan như thay đổi cơ cấu tổ chức, chuyển đổi mô hình kinh doanh, biến động kinh tế hoặc thay đổi trong chính sách lao động của Nhà nước. Hơn nữa, bản thân NLĐ cũng có thể có những thay đổi trong định hướng nghề nghiệp, nhu cầu cá nhân, hoặc do sức khỏe, tuổi tác. Những yếu tố đó tạo ra một thực tế rằng: chấm dứt HĐLĐ là một mắt xích không thể thiếu trong vòng đời của QHLD.

Chính bởi tầm quan trọng đó, pháp luật cần thiết phải can thiệp và điều chỉnh hiện tượng pháp lý này nhằm đảm bảo sự ổn định, hài hòa và công bằng trong QHLD. Nếu không có sự điều chỉnh của pháp luật, việc chấm dứt HĐLĐ có thể bị lạm dụng bởi bên có vị thế kinh tế mạnh hơn, thường là NSDLĐ. Trong nhiều trường hợp, NLĐ bị đơn phương chấm dứt hợp đồng một cách tùy tiện, không có lý do rõ ràng, hoặc không được bồi thường thỏa đáng. Điều này có thể dẫn đến hệ quả nghiêm trọng như mất việc làm, giảm thu nhập, thậm chí mất an sinh xã hội của NLĐ. Do đó, pháp luật về chấm dứt HĐLĐ ra đời để thiết lập các nguyên tắc, điều kiện, và thủ tục chấm dứt nhằm bảo vệ cả quyền lợi của NLĐ lẫn sự chủ động hợp pháp của NSDLĐ.

Dựa trên các phân tích nêu trên, có thể xác lập một cách tiếp cận khoa học đối với khái niệm pháp luật về chấm dứt HĐLĐ. Theo đó, *pháp luật về chấm dứt HĐLĐ là tổng thể các quy phạm pháp luật do Nhà nước ban hành hoặc thừa nhận nhằm điều chỉnh các quan hệ xã hội phát sinh giữa NLĐ với NSDLĐ khi thực hiện chấm dứt HĐLĐ*

Những quy phạm này không chỉ phản ánh ý chí của Nhà nước trong việc quản lý lĩnh vực lao động mà còn thể hiện vai trò của pháp luật như một công cụ điều tiết các quan hệ xã hội phát sinh trong quá trình chấm dứt HĐLĐ. Bản chất của các quy phạm này là nhằm xác lập khuôn khổ pháp lý rõ ràng, minh bạch để điều chỉnh hành

vi của các chủ thể trong QHLD – cụ thể là NLD và NSDLĐ – khi quan hệ hợp đồng giữa họ đi đến hồi kết. Việc chấm dứt hợp đồng không đơn thuần là sự kiện pháp lý mang tính kỹ thuật, mà còn tác động đến quyền, lợi ích, nghĩa vụ và trách nhiệm pháp lý của các bên.

1.2.2. Nguyên tắc của chấm dứt hợp đồng lao động

1.2.2.1 Tôn trọng sự thỏa thuận của các bên khi chấm dứt hợp đồng lao động

QHLD là một hình thức quan hệ xã hội mang tính hợp tác và ràng buộc lẫn nhau giữa NLD và NSDLĐ. Trong mô hình quan hệ này, sự tồn tại và chấm dứt của hợp đồng lao động không thể tách rời yếu tố ý chí. Đặc biệt, khi xét đến thời điểm kết thúc QHLD – một giai đoạn thường tiềm ẩn nhiều nguy cơ xung đột – việc thừa nhận và tôn trọng sự thỏa thuận của các bên trở thành một nguyên tắc có ý nghĩa cốt lõi trong việc điều chỉnh quá trình giải thể QHLD một cách văn minh, ổn định và hợp lý.

Nguyên tắc này xuất phát từ nền tảng của học thuyết về ý chí tự do trong pháp luật lao động. Trong bối cảnh QHLD, sự thỏa thuận về chấm dứt hợp đồng không chỉ là sự thể hiện ý chí cá nhân mà còn là kết quả của quá trình thương lượng, cân nhắc giữa hai bên trong điều kiện nhất định. Việc pháp luật xây dựng cơ chế tôn trọng sự thỏa thuận là biểu hiện của việc thừa nhận khả năng tự quyết và năng lực hành vi đầy đủ của các chủ thể lao động. Nguyên tắc này tạo điều kiện cho các bên chủ thể tự điều chỉnh mối quan hệ của mình theo hướng phù hợp với thực tiễn và nhu cầu cụ thể, thay vì bị ràng buộc bởi các quy định cứng nhắc. Đây là biểu hiện rõ rệt của xu hướng pháp luật hiện đại, chuyển từ mô hình điều tiết theo mệnh lệnh sang mô hình pháp luật định hướng, trong đó sự can thiệp của nhà nước giữ vai trò hỗ trợ và bảo đảm cho sự vận hành trật tự của TTLĐ, chứ không còn mang tính áp đặt hoàn toàn. Trong mô hình này, pháp luật không quyết định khi nào hợp đồng chấm dứt, mà chỉ đặt ra ranh giới để đảm bảo việc chấm dứt không đi ngược lại các nguyên tắc cơ bản như công bằng, thiện chí, và thiện ý. Đồng thời, nguyên tắc tôn trọng thỏa thuận còn góp phần giảm tải cho hệ thống giải quyết tranh chấp lao động. Khi việc chấm dứt được thực hiện dựa trên sự đồng thuận, khả năng phát sinh tranh chấp pháp lý được thu hẹp đáng kể. Các bên thường đạt được sự hài lòng tương đối về quyền lợi và nghĩa vụ sau khi kết thúc quan

hệ, nhờ đó tránh được những xung đột kéo dài làm ảnh hưởng đến cả hiệu quả sản xuất lẫn ổn định xã hội. Trong bối cảnh chuyển dịch lao động ngày càng linh hoạt, nguyên tắc này tạo ra hành lang pháp lý phù hợp để thích nghi với các hình thức việc làm mới, không nhất thiết phụ thuộc vào mô hình lao động truyền thống.

Giới hạn của nguyên tắc tôn trọng thỏa thuận thể hiện qua việc pháp luật bảo vệ quyền lợi của NLĐ, đặc biệt là trong các tình huống mà NLĐ có thể rơi vào thế yếu trong việc thương lượng các điều khoản hợp đồng. Mặc dù các bên có quyền tự do thỏa thuận, pháp luật buộc phải can thiệp để bảo vệ những quyền lợi cơ bản của NLĐ, bao gồm mức lương tối thiểu, quyền được nghỉ ngơi, quyền hưởng bảo hiểm xã hội và các quyền lợi khác. Chính các giới hạn này giúp bảo vệ NLĐ khỏi các điều khoản lao động không công bằng hoặc trái pháp luật, đồng thời tạo ra sự cân bằng trong QHLD, tránh tình trạng NLĐ bị ép buộc hoặc chịu bất lợi quá mức. Hơn nữa, nguyên tắc tự do hợp đồng cũng phải tuân thủ các chuẩn mực xã hội và đạo đức. Trong QHLD, các điều khoản hợp đồng không thể vi phạm các giá trị đạo đức hay gây tổn hại đến lợi ích cộng đồng. Các thỏa thuận không thể chứa các yếu tố phân biệt đối xử, xâm phạm quyền con người, hoặc không tôn trọng các chuẩn mực xã hội cơ bản. Điều này không chỉ đảm bảo quyền lợi cá nhân của NLĐ mà còn đóng góp vào việc xây dựng một môi trường lao động công bằng, tôn trọng nhân phẩm và quyền lợi của các bên.

1.2.2.2. Nguyên tắc ưu tiên duy trì việc làm trong chấm dứt hợp đồng lao động

Nguyên tắc ưu tiên duy trì việc làm trong QHLD phản ánh một quan điểm nhân văn, trong đó việc bảo vệ sự ổn định nghề nghiệp của NLĐ là mục tiêu quan trọng, thay vì việc chấm dứt HĐLĐ một cách dễ dàng. Công việc không chỉ là nguồn thu nhập mà còn có ý nghĩa quan trọng đối với sự ổn định tâm lý, xã hội và phát triển nghề nghiệp của NLĐ. Việc duy trì mối QHLD lâu dài giúp nâng cao hiệu quả công việc, đồng thời đóng góp vào sự phát triển bền vững của tổ chức và nền kinh tế nói chung. Từ góc độ tổ chức, việc giữ chân NLĐ không chỉ giúp giảm chi phí đào tạo lại mà còn củng cố động lực làm việc và gắn kết trong đội ngũ nhân viên.

Nguyên tắc này có mục tiêu bảo vệ an sinh xã hội của NLĐ, giúp họ tránh khỏi những tác động tiêu cực của việc mất việc làm, đặc biệt trong bối cảnh nền kinh tế biến động. Mất việc có thể dẫn đến những khó khăn tài chính nghiêm trọng và gia tăng tỷ lệ thất nghiệp, làm suy giảm chất lượng cuộc sống. Do đó, ưu tiên duy trì việc làm không chỉ bảo vệ quyền lợi của NLĐ mà còn hỗ trợ sự ổn định xã hội. Trong môi trường kinh tế không ổn định, các giải pháp thay thế như điều chỉnh công việc, đào tạo lại kỹ năng, hoặc áp dụng các biện pháp linh hoạt về thời gian làm việc có thể giúp duy trì việc làm thay vì chấm dứt HĐLĐ. Hơn nữa, nguyên tắc này cũng thể hiện sự hợp tác giữa NLĐ và NSDLĐ. Cả hai bên có trách nhiệm tìm kiếm và áp dụng các giải pháp để giảm thiểu chấm dứt HĐLĐ, qua đó đảm bảo sự ổn định của tổ chức và tạo ra môi trường làm việc gắn kết, bền vững. Việc duy trì QHLD không chỉ mang lại lợi ích cho NLĐ mà còn giúp củng cố uy tín và hình ảnh của doanh nghiệp.

1.2.2.3 Pháp luật quy định chặt chẽ về quyền chấm dứt hợp đồng lao động

Nguyên tắc pháp luật quy định chặt chẽ về quyền chấm dứt hợp đồng lao động phản ánh một quan điểm quản lý mang tính can thiệp đặc thù, xuất phát từ tính chất công – tư đan xen của QHLD. Khác với hợp đồng dân sự vốn đề cao quyền tự do ý chí, hợp đồng lao động đặt con người – với các nhu cầu về sinh kế, an sinh và phẩm giá – vào trung tâm của sự điều tiết. Vì vậy, quyền chấm dứt QHLD không thể được thực hiện một cách tùy nghi hay tuyệt đối theo ý chí của các bên, đặc biệt là từ phía NSDLĐ – bên có vị thế mạnh hơn trong thực tiễn. Trên cơ sở đó, pháp luật đặt ra các giới hạn cả về căn cứ nội dung (như lý do chính đáng) và hình thức thủ tục (như thông báo trước, tham khảo ý kiến tổ chức đại diện NLĐ...) như một hàng rào pháp lý nhằm kiểm soát hành vi chấm dứt đơn phương, ngăn ngừa sự lạm quyền và đảm bảo công bằng trong môi trường làm việc.

Bên cạnh đó, việc giới hạn quyền chấm dứt còn được xem như một kỹ thuật pháp lý đặc biệt để điều hòa lợi ích giữa NLĐ và NSDLĐ trong điều kiện tồn tại bất cân xứng về thông tin, quyền lực và năng lực thương lượng. Khi NLĐ bị chấm dứt hợp đồng, họ không chỉ mất việc làm mà còn có thể rơi vào tình trạng mất an sinh, giảm thu nhập và tổn thương về tâm lý. Do đó, nếu quyền chấm dứt không bị kiểm

soát, TTLĐ có thể trở nên bất ổn và dễ phát sinh xung đột xã hội. Trong bối cảnh đó, pháp luật không đơn thuần là công cụ phân xử mà còn đóng vai trò thiết kế các giới hạn hợp lý cho quyền năng của các chủ thể, đặc biệt là chủ thể sử dụng lao động, nhằm đảm bảo sự bền vững của QHLD và ổn định của xã hội nói chung. Trong quá trình kiểm soát quyền chấm dứt đó, pháp luật xác lập được các ranh giới đạo đức và trật tự pháp lý, bảo vệ giá trị của lao động như một nhân tố không thể thay thế trong đời sống kinh tế – xã hội. Sự chặt chẽ của quy định pháp luật không nhằm gây cản trở cho sự linh hoạt của doanh nghiệp, mà là nhằm cân bằng giữa nhu cầu thích ứng của thị trường và yêu cầu bảo vệ con NLD trong một xã hội công bằng và nhân đạo.

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

1.2.3.1 Căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động

Việc xác định các căn cứ hợp pháp để chấm dứt HĐLĐ là một trong những câu phân trung tâm của chế định điều chỉnh QHLD trong giai đoạn kết thúc. Dưới góc độ lý luận, căn cứ chấm dứt không chỉ đơn thuần là sự liệt kê mang tính kỹ thuật các trường hợp mà QHLD có thể chấm dứt một cách hợp pháp, mà còn phản ánh một hệ tư tưởng pháp lý nhất định về mức độ can thiệp của Nhà nước, vai trò của các bên trong QHLD, và mục tiêu bảo vệ công bằng xã hội. Khác với các quan hệ pháp luật dân sự thông thường – nơi các bên có thể chấm dứt hợp đồng theo ý chí, pháp luật lao động lại giới hạn chặt chẽ khả năng này, đặc biệt đối với bên sử dụng lao động. Điều này xuất phát từ đặc điểm bất đối xứng trong QHLD, nơi mà NLD thường ở vào vị thế yếu hơn và dễ bị tổn thương hơn về mặt kinh tế, xã hội, và nhân phẩm nếu QHLD bị chấm dứt không công bằng. Vì thế, từ góc độ học thuật, căn cứ chấm dứt HĐLĐ chính là kết tinh của nguyên tắc bảo vệ NLD – nguyên tắc nền tảng của pháp luật lao động – đồng thời thể hiện sự phân chia quyền lực giữa thị trường và Nhà nước trong điều tiết TTLĐ.

Căn cứ chấm dứt HĐLĐ trong tiếp cận lý luận hiện đại thường được phân loại theo hai nhóm cơ bản. Nhóm thứ nhất là các căn cứ xuất phát từ ý chí chủ quan của các bên trong QHLD, bao gồm: sự thỏa thuận chấm dứt hợp đồng, quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng của NLD và NSDLĐ. Nhóm thứ hai là các căn cứ mang tính

khách quan, phát sinh từ điều kiện thực tế, chẳng hạn như NLĐ mất năng lực hành vi, qua đời, NSDLĐ giải thể, hoặc trường hợp bất khả kháng. Trong khi các căn cứ thuộc nhóm thứ hai thường ít gây tranh cãi vì có tính khách quan, nhóm thứ nhất lại là trung tâm của các cuộc tranh luận học thuật và lập pháp, đặc biệt là việc trao quyền đơn phương chấm dứt cho NSDLĐ. Sự thận trọng trong xây dựng các quy phạm liên quan đến căn cứ chấm dứt đơn phương là điều dễ hiểu, bởi đó là hành vi mang hàm nghĩa quyền lực: quyết định đơn phương làm chấm dứt sinh kế và an sinh của một NLĐ. Vì vậy, pháp luật các quốc gia hiện đại đều đặt ra các điều kiện nghiêm ngặt đối với quyền năng này, và xu hướng chung là yêu cầu “lý do chính đáng và hợp lý” – một tiêu chuẩn vừa mang tính khách quan, vừa mở ra không gian giải thích linh hoạt cho tòa án và cơ quan giải quyết tranh chấp lao động.

Ở cấp độ quốc tế, Công ước số 158 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) năm 1982 về chấm dứt việc làm là một trong những văn kiện pháp lý có ảnh hưởng sâu rộng đến nhận thức và thực tiễn lập pháp toàn cầu. Công ước này đưa ra nguyên tắc rằng “*việc chấm dứt chỉ hợp pháp nếu dựa trên lý do chính đáng liên quan đến năng lực hoặc hành vi của NLĐ, hoặc do yêu cầu của hoạt động sản xuất – kinh doanh*”⁵. Đồng thời, Công ước yêu cầu các quốc gia thành viên thiết lập quy trình giải quyết tranh chấp chấm dứt việc làm một cách hiệu quả, cho phép NLĐ được bảo vệ chống lại việc sa thải tùy tiện, có quyền khiếu nại và được xét xử công bằng. Bản chất của cách tiếp cận này là chuyển quyền lực quyết định chấm dứt ra khỏi phạm vi độc quyền của NSDLĐ, và đặt nó dưới sự giám sát của các cơ chế pháp lý khách quan. Không phải ngẫu nhiên mà nhiều quốc gia như Đức, Pháp, Nhật Bản đều nội luật hóa các nguyên tắc của Công ước này vào pháp luật quốc gia, đồng thời phát triển các tiêu chuẩn lập pháp và án lệ cao hơn, nhằm cụ thể hóa khái niệm “lý do chính đáng”.

Tại Đức, Luật Bảo vệ chống chấm dứt HĐLĐ bất hợp pháp (Kündigungsschutzgesetz)⁵ quy định rằng bất kỳ quyết định chấm dứt hợp đồng nào đều phải dựa trên một trong ba nhóm căn cứ chính đáng: (i) căn cứ liên quan đến

⁵ <https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/BJNR004990951.html>

hành vi cá nhân của NLD (vi phạm kỷ luật, không trung thực...); (ii) căn cứ liên quan đến năng lực làm việc (sức khỏe giảm sút, không hoàn thành nhiệm vụ...); và (iii) căn cứ liên quan đến yêu cầu tổ chức – kinh doanh (tái cấu trúc, giảm biên chế...). Tuy nhiên, dù căn cứ thuộc nhóm nào, NSDLĐ cũng phải chứng minh rõ ràng lý do, thông báo bằng văn bản, và nếu có tổ chức đại diện NLD thì phải tham vấn trước khi ra quyết định. Đặc biệt, tòa án lao động ở Đức có quyền kiểm tra tính hợp lý của quyết định chấm dứt. Điều này cho thấy vai trò giám sát của Nhà nước và cơ quan tư pháp trong việc bảo vệ quyền lợi NLD, hạn chế việc lạm dụng các căn cứ “có vẻ hợp lý” để thực hiện sa thải hàng loạt hoặc mang tính trừng phạt.

Tại Nhật Bản, mặc dù không có đạo luật riêng về chấm dứt HĐLĐ, nhưng hệ thống pháp luật nước này – thông qua án lệ và hướng dẫn hành chính – đã phát triển một học thuyết được gọi là “nguyên tắc hạn chế quyền sa thải” (解雇権濫用法理). Theo học thuyết này, việc sa thải NLD chỉ hợp pháp khi có “lý do hợp lý” và không “lạm dụng quyền sa thải”. Tòa án Nhật Bản thường áp dụng các tiêu chí nghiêm ngặt trong việc đánh giá tính hợp lý của căn cứ chấm dứt, chẳng hạn phải chứng minh rằng doanh nghiệp đã thực sự khó khăn, đã nỗ lực điều chuyển công việc, đã tham vấn công đoàn và lựa chọn người bị sa thải theo tiêu chí khách quan. Trên thực tế, các vụ kiện liên quan đến sa thải ở Nhật Bản có tỷ lệ cao NLD thắng kiện – phản ánh chính sách bảo vệ việc làm là trọng tâm của hệ thống lao động Nhật.

Xét dưới góc độ lý luận, quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng của NSDLĐ không phải là quyền tuyệt đối, mà phải chịu những giới hạn nhất định nhằm bảo vệ người lao động – bên yếu thế trong QHLD. Việc xác lập các trường hợp không được đơn phương chấm dứt hợp đồng phản ánh nguyên tắc công bằng, ổn định và nhân đạo trong điều chỉnh pháp luật lao động hiện đại. Một trong những lý do cốt lõi cho việc giới hạn quyền này là nhằm bảo vệ người lao động trong các tình huống đặc biệt dễ bị tổn thương, như khi họ đang mang thai, bị tai nạn lao động, mắc bệnh nặng hoặc có trách nhiệm chăm sóc con nhỏ. Trong những thời điểm này, người lao động có khả năng suy giảm về năng lực lao động hoặc không thể tự vệ, nên cần được pháp luật bảo vệ đặc biệt để tránh mất việc làm một cách thiếu nhân đạo. Các giới hạn này còn

nhằm duy trì sự ổn định trong thị trường lao động và bảo đảm an sinh xã hội. Người lao động chỉ có thể yên tâm làm việc và gắn bó với doanh nghiệp nếu họ được bảo vệ trong những thời điểm rủi ro. Do đó, từ góc độ lý luận, việc thiết lập các trường hợp cấm đơn phương chấm dứt hợp đồng là cần thiết, phản ánh sự kết hợp giữa nguyên tắc tự do hợp đồng và yêu cầu công lý xã hội trong QHLD hiện đại.

1.2.3.2. Trình tự, thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động

Trình tự và thủ tục chấm dứt HĐLĐ không đơn thuần là yếu tố hình thức nhằm bảo đảm tính hợp pháp của việc kết thúc QHLD, mà còn là một thiết chế pháp lý mang ý nghĩa kiểm soát quyền lực trong QHLD – đặc biệt là quyền đơn phương chấm dứt từ phía NSDLĐ. Dưới góc độ lý luận, việc pháp luật quy định rõ ràng và chặt chẽ các bước phải tuân thủ trước, trong và sau khi chấm dứt hợp đồng nhằm hướng thể hiện tư tưởng “quyền lực, kể cả trong khuôn khổ hợp đồng, đều phải được giới hạn và vận hành trong trật tự pháp lý nếu hành vi thực hiện quyền đó có khả năng tác động trực tiếp đến sinh kế và nhân phẩm của con người”. Khi NSDLĐ thực hiện hành vi chấm dứt hợp đồng, điều này không đơn thuần là hành vi đơn phương mang tính cá nhân, mà có ảnh hưởng thực tế rất lớn đến sinh kế, danh dự của NLĐ. Do đó, để đảm bảo sự công bằng và ngăn chặn hành vi lạm dụng, pháp luật cần quy định rõ các bước phải thực hiện, bao gồm: thông báo trước, nêu rõ lý do, tham vấn tổ chức đại diện NLĐ (nếu có), lập biên bản, và thực hiện nghĩa vụ thanh toán, bồi thường (nếu có). Quy trình đó là cơ sở để xác định tính hợp pháp của việc chấm dứt, cũng như là công cụ kiểm chứng để NLĐ có thể bảo vệ mình trước cơ quan tài phán khi cần thiết.

Công ước số 158 của ILO tiếp tục đóng vai trò chuẩn mực quan trọng trong xác lập trình tự chấm dứt HĐLĐ một cách hợp pháp. Bên cạnh việc yêu cầu phải có “lý do chính đáng” để chấm dứt hợp đồng, Công ước còn quy định rõ quyền của NLĐ được thông báo trước về ý định chấm dứt, được biết lý do, được trao cơ hội để tự biện hộ, và được quyền khiếu nại trước cơ quan có thẩm quyền. Điểm nhấn trong tinh thần của Công ước là sự bảo đảm tính công bằng trong quy trình – coi trọng không chỉ bản chất của lý do, mà cả cách thức mà lý do đó được xử lý.

- Nghĩa vụ thông báo trước – bảo đảm tính tiên liệu và ổn định pháp lý

Nghĩa vụ thông báo trước khi chấm dứt hợp đồng được coi là một bước trung tâm trong tiến trình chấm dứt QHLD. Về bản chất, đây không đơn thuần là một quy định về thời gian, mà là biểu hiện của nguyên tắc bảo đảm quyền tiên liệu hợp pháp (legal foreseeability) của NLD. Trong điều kiện NLD lệ thuộc vào công việc để duy trì đời sống kinh tế – xã hội, việc chấm dứt bất ngờ sẽ gây ra hệ quả nghiêm trọng về thu nhập, sinh hoạt và tâm lý. Do đó, nghĩa vụ thông báo trước không chỉ là nghĩa vụ về mặt hình thức, mà phản ánh sự tôn trọng của pháp luật đối với nguyên tắc bảo vệ việc làm

- Tham vấn tổ chức đại diện NLD – giới hạn quyền lực đơn phương

Việc tham vấn là công cụ thiết lập cân bằng giữa quyền của NSDLĐ và quyền được bảo vệ của NLD, đồng thời thể hiện tính dân chủ trong quản trị QHLD. Đây cũng là biểu hiện của nguyên tắc “procedural justice” (công lý về thủ tục), bảo đảm rằng việc thực hiện quyền không chỉ hợp pháp mà còn hợp lý và được tiến hành trong môi trường minh bạch, có sự phản biện và đối thoại.

- Thông báo cho cơ quan có thẩm quyền

Nghĩa vụ thông báo cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động là một thiết chế **hướng đến bảo vệ lợi ích công**, thể hiện qua hai khía cạnh: (i) bảo vệ quyền lợi của NLD là nhóm dễ bị tổn thương nhất trong quá trình chấm dứt QHLD; và (ii) bảo vệ sự ổn định của TTLĐ và trật tự xã hội. Khi doanh nghiệp thực hiện việc chấm dứt hàng loạt lao động mà không có sự thông báo, theo dõi và kiểm soát từ cơ quan nhà nước, hậu quả không chỉ giới hạn ở các cá nhân bị mất việc, mà còn có thể lan rộng thành khủng hoảng cục bộ về an sinh, làm gia tăng thất nghiệp, tác động tiêu cực đến cộng đồng địa phương và cấu trúc kinh tế – xã hội của khu vực. Do đó, nghĩa vụ thông báo chính là công cụ thể chế hóa trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, đồng thời là phương thức để Nhà nước thực hiện chức năng hoạch định, can thiệp và điều chỉnh các biến động lao động một cách kịp thời và hiệu quả.

Ngoài ra, thủ tục này cơ còn nhằm mục đích phòng ngừa rủi ro pháp lý trong quản trị QHLD. Việc buộc doanh nghiệp phải báo cáo kế hoạch cắt giảm lao động

hoặc đơn phương chấm dứt với cơ quan nhà nước cho phép cơ quan này có cơ hội can thiệp sớm thông qua các biện pháp trung gian như: hỗ trợ tái cơ cấu mềm, tư vấn pháp lý, kết nối giới thiệu việc làm, hay thậm chí là đình chỉ việc chấm dứt nếu có dấu hiệu vi phạm pháp luật. Ngoài ra, nghĩa vụ thông báo cũng là phương thức cụ thể hóa nguyên tắc minh bạch và trách nhiệm giải trình trong hoạt động quản trị nguồn nhân lực của doanh nghiệp. Khi doanh nghiệp chịu sự giám sát từ bên ngoài – đặc biệt là cơ quan nhà nước – thông qua các thủ tục thông báo chính thức, điều đó tạo nên một hành lang pháp lý hạn chế sự tùy tiện, đồng thời buộc doanh nghiệp phải ra quyết định dựa trên cơ sở hợp lý, có dữ liệu, và có thể kiểm chứng.

Điều 13 Công ước ILO số 158 yêu cầu NSDLĐ phải thông báo cho cơ quan có thẩm quyền khi dự kiến sa thải tập thể, đồng thời phải cung cấp thông tin cụ thể như số lượng lao động bị ảnh hưởng, thời điểm thực hiện, và các lý do dẫn đến sa thải. Ở Đức, trong trường hợp sa thải từ 10 người trở lên trong vòng 30 ngày tại doanh nghiệp có từ 20 lao động trở lên, doanh nghiệp bắt buộc phải thông báo cho Cơ quan Lao động Liên bang (Bundesagentur für Arbeit), và chỉ được thực hiện chấm dứt sau khi đã qua thời gian chờ (waiting period). Ở Pháp, nghĩa vụ này còn đi kèm với yêu cầu thương lượng xã hội và kế hoạch hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp.

1.2.3.3 Hậu quả pháp lý khi chấm dứt hợp đồng lao động

- Trường hợp chấm dứt HĐLĐ đúng luật

Việc chấm dứt hợp đồng đúng luật được coi là một quá trình chuyển tiếp hợp pháp từ trạng thái có QHLD sang trạng thái không còn ràng buộc, nhưng không đồng nghĩa với việc xóa bỏ toàn bộ trách nhiệm pháp lý phát sinh từ mối quan hệ trước đó. Một trong những hậu quả quan trọng là việc các quyền và nghĩa vụ phát sinh từ hợp đồng sẽ chấm dứt, trừ các nghĩa vụ mang tính hậu hợp đồng. NLĐ không còn bị ràng buộc bởi nghĩa vụ làm việc, tuân thủ kỷ luật lao động, trong khi NSDLĐ không còn phải bảo đảm việc làm, trả lương hoặc đóng bảo hiểm xã hội. Tuy nhiên, các bên vẫn phải thực hiện các nghĩa vụ như: thanh toán lương còn lại, trợ cấp thôi việc nếu có điều kiện, hoàn tất thủ tục sổ bảo hiểm xã hội, quyết toán thu nhập, và trong một số trường hợp, thực hiện nghĩa vụ bảo mật hoặc không cạnh tranh. NLĐ sau khi mất việc trong

điều kiện hợp pháp có thể được hưởng các quyền lợi xã hội như: trợ cấp thất nghiệp, tư vấn nghề nghiệp, đào tạo lại hoặc giới thiệu việc làm mới. Đây là sự vận hành của mô hình điều tiết "hậu hợp đồng", bảo đảm tính liên tục trong bảo vệ NLĐ kể cả khi quan hệ pháp lý lao động không còn tồn tại.

Việc chấm dứt hợp đồng đúng pháp luật còn góp phần quan trọng vào việc duy trì ổn định trong doanh nghiệp và trên TTLĐ. Một quy trình kết thúc minh bạch, hợp lý và hợp pháp sẽ giảm thiểu nguy cơ khiếu nại, đình công hoặc tranh chấp kéo dài, đồng thời góp phần nâng cao uy tín của doanh nghiệp trong môi trường làm việc có trách nhiệm và bền vững.

- Trường hợp chấm dứt HĐLĐ trái luật

Trái ngược với trường hợp nêu trên, khi việc chấm dứt HĐLĐ không được thực hiện đúng căn cứ, trình tự hoặc vi phạm quy định của pháp luật, hậu quả pháp lý phát sinh không chỉ dừng lại ở việc làm mất hiệu lực chấm dứt, mà còn kéo theo trách nhiệm pháp lý nặng nề, đặc biệt là từ phía NSDLĐ. Từ góc độ học thuật, đây là hệ quả tất yếu của nguyên tắc “trách nhiệm pháp lý khi vi phạm nghĩa vụ hợp đồng”, đồng thời phản ánh sự vận hành của cơ chế bảo vệ NLĐ trong bối cảnh quyền lực hợp đồng bị lạm dụng.

Trước hết, hậu quả pháp lý đầu tiên và có ý nghĩa đặc biệt là khả năng khôi phục QHLD. Theo đó, NLĐ có thể yêu cầu được nhận lại làm việc nếu chứng minh được việc chấm dứt là trái pháp luật. NSDLĐ, trong trường hợp này, phải trả lương, đóng bảo hiểm xã hội, và khôi phục các quyền lợi khác trong suốt thời gian NLĐ không được làm việc. Đây là biểu hiện sinh động của học thuyết “restitutio in integrum” – tức khôi phục tình trạng ban đầu trước hành vi vi phạm – vốn có nền tảng sâu sắc trong hệ thống pháp luật hợp đồng và bồi thường thiệt hại.

Thứ hai, việc chấm dứt trái pháp luật làm phát sinh trách nhiệm bồi thường thiệt hại vật chất và tinh thần. NSDLĐ có thể phải bồi thường phần lương bị mất, chi phí phát sinh do mất việc bất hợp pháp, cũng như khoản bồi thường thiệt hại về danh dự, tinh thần nếu hành vi chấm dứt có dấu hiệu xúc phạm hoặc phân biệt đối xử. Đây

là sự kết hợp giữa trách nhiệm bồi thường trong luật hợp đồng và nguyên tắc bảo vệ nhân phẩm NLD – chủ thể yếu thế trong quan hệ pháp lý.

Thứ ba, NSDLĐ vẫn phải thực hiện đầy đủ nghĩa vụ hậu hợp đồng, kể cả khi việc chấm dứt trái pháp luật. Việc không thanh toán lương, không hoàn tất thủ tục bảo hiểm hoặc cố tình gây cản trở NLD tiếp cận hệ thống an sinh có thể dẫn tới xử lý hành chính hoặc hình sự, tùy theo tính chất và mức độ vi phạm.

Ngoài ra, hậu quả của việc chấm dứt trái luật còn kéo theo rủi ro về mặt tổ chức và xã hội. Doanh nghiệp có thể bị ảnh hưởng nghiêm trọng về uy tín, đối mặt với nguy cơ đình công, phản ứng tập thể hoặc giảm sút tinh thần làm việc. Từ góc độ học thuật, đây là hệ quả mang tính lan tỏa của vi phạm pháp luật lao động, không chỉ dừng ở cấp độ cá nhân, mà ảnh hưởng đến cả môi trường làm việc và cấu trúc văn hóa tổ chức.

Cuối cùng, trong những trường hợp đặc biệt – ví dụ như sa thải NLD thuộc nhóm được bảo vệ đặc biệt (phụ nữ mang thai, người khuyết tật, người đang nghỉ thai sản...) – hành vi chấm dứt trái pháp luật có thể dẫn đến trách nhiệm hành chính hoặc hình sự. Điều này thể hiện quyết tâm của pháp luật hiện đại trong việc ngăn chặn và trừng phạt hành vi sử dụng quyền lực sai trái trong không gian lao động, góp phần bảo vệ nhân phẩm và sự công bằng trong xã hội.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

Thứ nhất, về mặt lý luận, chấm dứt HĐLĐ là hiện tượng pháp lý đánh dấu sự kết thúc của QHLD đã được xác lập hợp pháp trước đó, làm phát sinh hậu quả về quyền và nghĩa vụ giữa NLĐ và NSDLĐ. Trong tiếp cận học thuật, chấm dứt HĐLĐ không thể được nhìn nhận như một sự kiện pháp lý đơn lẻ, mà là một quá trình phức tạp, chịu sự chi phối của nhiều yếu tố như: bản chất bất cân xứng của QHLD, tính ổn định của việc làm, nhu cầu linh hoạt trong quản lý doanh nghiệp và yêu cầu bảo vệ quyền con người trong môi trường làm việc. Việc chấm dứt hợp đồng có thể diễn ra trên cơ sở ý chí của các bên (thỏa thuận, đơn phương), hoặc do các sự kiện khách quan (hết hạn, bất khả kháng), song luôn tiềm ẩn nguy cơ “tổn thương” đối với NLĐ. Do đó, về mặt lý luận, chấm dứt HĐLĐ là một chế định trung tâm của pháp luật lao động hiện đại, nơi các giá trị công bằng, nhân đạo và hiệu quả thị trường gặp nhau trong sự điều tiết pháp lý có tính giới hạn quyền lực.

Thứ hai, từ góc độ pháp lý, pháp luật điều chỉnh việc chấm dứt HĐLĐ được xây dựng như một hệ thống các quy phạm có chức năng điều tiết hành vi của các chủ thể trong QHLD khi kết thúc hợp đồng. Hệ thống pháp luật này được tổ chức xung quanh ba trục nội dung cơ bản: căn cứ chấm dứt, trình tự, thủ tục chấm dứt, và hậu quả pháp lý của việc chấm dứt. Tính đặc thù của pháp luật lao động thể hiện rõ ở chỗ, quyền chấm dứt hợp đồng, dù là từ phía NLĐ hay NSDLĐ đều bị giới hạn bởi các điều kiện chặt chẽ, không cho phép tùy tiện như trong quan hệ dân sự. Ngoài ra, pháp luật cũng thiết lập cơ chế bảo vệ hậu hợp đồng, quy định trách nhiệm bồi thường, khôi phục tình trạng pháp lý hoặc trợ cấp xã hội tùy vào tính hợp pháp hay bất hợp pháp của hành vi chấm dứt. Sự phát triển của pháp luật quốc tế (đặc biệt là Công ước ILO số 158) và kinh nghiệm lập pháp của nhiều quốc gia cho thấy xu hướng tăng cường các thiết chế kiểm soát quyền lực, nâng cao trách nhiệm giải trình, cũng như kết nối pháp luật lao động với hệ thống an sinh, hướng đến mục tiêu phát triển bền vững và nhân văn.

Thứ ba, có thể khẳng định rằng, việc nghiên cứu chấm dứt HĐLĐ và pháp luật điều chỉnh hành vi này dưới góc độ lý luận có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong bối

cảnh TTLĐ ngày càng linh hoạt, cấu trúc việc làm liên tục biến đổi, và NLĐ luôn đứng trước nguy cơ mất việc. Những phân tích lý luận trong chương này không chỉ cung cấp nền tảng khoa học để đánh giá hệ thống pháp luật hiện hành, mà còn là cơ sở để kiến nghị hoàn thiện pháp luật theo hướng bảo đảm sự hài hòa giữa quyền chủ động của NSDLĐ và quyền được bảo vệ của NLĐ. Trên cơ sở đó, các chương tiếp theo sẽ đi sâu vào đánh giá thực trạng, so sánh pháp luật và đề xuất giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả điều chỉnh pháp luật trong lĩnh vực chấm dứt HĐLĐ ở Việt Nam hiện nay.

CHƯƠNG 2

QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN TẠI QUẬN HOÀNG MAI, THÀNH PHỐ HÀ NỘI

2.1 Quy định pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động

2.1.1 Căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động

2.1.1.1 Căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động do ý chí của NLD và người sử dụng lao động

Chấm dứt HĐLĐ theo ý chí của NSDLĐ và NLD là sự “kết tinh” của nguyên tắc tự do cam kết và thỏa thuận trong pháp luật hợp đồng, được bảo đảm bởi nguyên tắc tôn trọng sự tự do ý chí của các bên trong giao kết và thực hiện HĐLĐ. Dưới góc nhìn lý luận, hình thức chấm dứt này thể hiện sự kết thúc “có kiểm soát” của QHLD, dựa trên nền tảng đồng thuận và không có yếu tố cưỡng ép hoặc xung đột. Theo đó, các bên tự mình xác lập thời điểm, điều kiện và hình thức chấm dứt quan hệ pháp lý, đồng thời chịu trách nhiệm thực hiện các nghĩa vụ phát sinh từ việc chấm dứt đó theo nguyên tắc thiện chí và trung thực. Việc pháp luật ghi nhận và khuyến khích hình thức chấm dứt này là biểu hiện rõ nét của tư duy pháp lý hiện đại, đề cao sự linh hoạt, tôn trọng quyền tự chủ, và giảm tải cho cơ chế tài phán nhà nước. Về cơ bản, các trường hợp chấm dứt HĐLĐ này thường không gây bất đồng hoặc tranh chấp. Các trường hợp này được ghi nhận tại các khoản 1, 2, 3 điều 34 BLLĐ năm 2019, chấm dứt HĐLĐ do ý chí của hai bên chủ thể trong QHLD bao gồm các trường hợp:

- Hết thời hạn HĐLĐ⁶

Khi giao kết HĐLĐ, các bên thỏa thuận với nhau về thời hạn của hợp đồng. Vì vậy, thông thường khi hết thời hạn này, HĐLĐ sẽ chấm dứt, trừ trường hợp đặc biệt như hai bên gia hạn hợp đồng hoặc kí kết HĐLĐ mới... Việc chấm dứt HĐLĐ khi hết thời hạn hợp đồng chỉ được áp dụng đối với loại HĐLĐ xác định thời hạn. Theo đó, NLD và NSDLĐ thống nhất xác định khoảng thời gian để thực hiện quyền và nghĩa vụ đã giao kết. Hay nói cách khác, đây là khoảng thời gian để NLD thực

⁶ Khoản 1 điều 34 BLLĐ năm 2019

hiện bán sức lao động và nhận tiền công từ NSDLĐ. Sau khi thời hạn đó kết thúc, các bên không còn nhu cầu tiếp tục “mua bán” sức lao động thì QHLD sẽ mặc nhiên dừng lại, HĐLĐ đã giao kết sẽ đương nhiên chấm dứt.

Tuy vậy, cũng có những trường hợp HĐLĐ tuy hết thời hạn nhưng không làm chấm dứt QHLD giữa các bên dù hai bên không gia hạn hợp đồng hay giao kết HĐLĐ mới như trường hợp HĐLĐ hết thời hạn nhưng NLĐ vẫn tiếp tục làm việc⁷. Đối với trường hợp NLĐ là thành viên ban lãnh đạo tổ chức đại diện NLĐ mà đang trong nhiệm kỳ thì NSDLĐ phải gia hạn HĐLĐ đã giao kết đến hết nhiệm kỳ⁸. quy định này mang ý nghĩa như một cơ chế bảo vệ pháp lý đặc biệt nhằm phòng ngừa hành vi trả đũa, phân biệt đối xử hoặc loại bỏ không công bằng đối với những cá nhân đang thực hiện vai trò đại diện cho tập thể NLĐ tại nơi làm việc. Trong thực tiễn QHLD, không hiếm trường hợp NSDLĐ tìm cách chấm dứt QHLD với những NLĐ tích cực tham gia công đoàn hoặc tổ chức đại diện khác bằng cách không gia hạn HĐLĐ khi hết hạn.

- Đã hoàn thành công việc theo HĐLĐ⁹

Đây là trường hợp khi giao kết HĐLĐ, các bên đã xác định và thống nhất trước công việc mà NLĐ phải hoàn thành theo hợp đồng. Điều khoản này được áp dụng trong trường hợp các bên thỏa thuận hiệu lực của hợp đồng gắn liền với công việc cần hoàn thành mà không còn công việc khác để giao kết hợp đồng. Khác với hợp đồng có thời hạn hoặc không xác định thời hạn (phụ thuộc vào thời gian), hợp đồng theo công việc lại phụ thuộc hoàn toàn vào kết quả đầu ra. Vì vậy, khi NLĐ hoàn thành công việc được giao, QHLD đương nhiên chấm dứt mà không cần thêm hành vi pháp lý bổ sung nào từ phía các bên. Trường hợp này thể hiện rõ nguyên tắc tự do thỏa thuận trong pháp luật lao động, đồng thời góp phần bảo đảm tính minh bạch, đơn giản trong thực hiện hợp đồng, đặc biệt trong các ngành nghề mang tính thời vụ, công trình hoặc có mục tiêu cụ thể, hữu hạn

⁷ Khoản 2 Điều 20 BLLĐ năm 2019.

⁸ Khoản 4 Điều 177 BLLĐ năm 2019

⁹ Khoản 2 điều 34 BLLĐ năm 2019

- Hai bên thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ¹⁰

Thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ là việc mà NLĐ và NSDLĐ thống nhất chấm dứt mối quan hệ HĐLĐ đã ký kết trước đó nhưng chưa đến thời hạn HĐLĐ kết thúc. Việc chấm dứt HĐLĐ theo hình thức này được thực hiện trên cơ sở sự đồng thuận của cả NLĐ và NSDLĐ. Thông thường, hành vi thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ thường được khởi xướng bởi một bên (thường là NLĐ xin nghỉ hoặc NSDLĐ đề nghị kết thúc hợp đồng) và được bên còn lại đồng ý. Trong xu hướng quản trị nhân lực hiện đại, chấm dứt hợp đồng lao động trên cơ sở thỏa thuận được xem là một công cụ mềm, hiệu quả và nhân văn để kết thúc QHLD. Hình thức này thể hiện sự tôn trọng, đồng thuận giữa các bên, góp phần giảm thiểu xung đột, bảo đảm quyền lợi chính đáng và duy trì uy tín cho cả người lao động lẫn doanh nghiệp. Việc áp dụng phương thức này cũng phù hợp với định hướng quản trị nguồn nhân lực có trách nhiệm và xây dựng môi trường làm việc ổn định, hài hòa.

2.1.1.2 Căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động do ý chí bên thứ ba

- NLĐ bị kết án phạt tù, tử hình hoặc bị cấm làm công việc theo bản án, quyết định của Tòa án¹¹

Trường hợp này xuất phát từ ý chí của cơ quan tiến hành tố tụng và quyền phán xử của Tòa án. Khi NLĐ bị kết án phạt tù (không được hưởng án treo) hoặc bị tuyên phạt tử hình, quyền tự do thân thể của họ bị tước bỏ hoặc hạn chế nghiêm trọng, làm cho người đó không thể tiếp tục thực hiện nghĩa vụ lao động đã cam kết. Tương tự, nếu Tòa án tuyên cấm NLĐ hành nghề hoặc làm công việc cụ thể trong HĐLĐ, thì việc tiếp tục thực hiện hợp đồng sẽ trái với quyết định tư pháp. Do đó, trong các tình huống này được xác định là trường hợp đương nhiên để chấm dứt HĐLĐ.

- NLĐ là người nước ngoài bị trục xuất khỏi lãnh thổ Việt Nam¹²

Trong trường hợp này, căn cứ chấm dứt hợp đồng xuất phát từ quyết định hành chính hoặc hình sự của Tòa án hoặc cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền. Trục

¹⁰ Khoản 3 điều 34 BLLĐ năm 2019

¹¹ Khoản 4 Điều 34 BLLĐ 2019

¹² Khoản 5 Điều 34 BLLĐ 2019

xuất là hình phạt áp dụng đối với người nước ngoài vi phạm pháp luật Việt Nam. Khi bị trục xuất, NLD không còn khả năng hiện diện hợp pháp trên lãnh thổ Việt Nam, dẫn đến việc mất điều kiện cần thiết để duy trì và thực hiện hợp đồng. Bởi lẽ, HĐLĐ mang tính chất đích danh, gắn với nhân thân và năng lực cá nhân của NLD. Khi người đó buộc phải rời khỏi Việt Nam, QHLĐ không thể tiếp tục tồn tại và được coi là chấm dứt trên thực tế và về mặt pháp lý.

- NLD chết, bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc đã chết¹³

Trong trường hợp này, NLD là chủ thể thực hiện nghĩa vụ lao động bằng chính năng lực cá nhân của mình. Do đó, khi NLD không còn tồn tại về mặt sinh học hoặc bị mất năng lực pháp lý, thì điều này đồng nghĩa với việc một bên chủ thể của hợp đồng không còn tồn tại, khiến cho QHLĐ không thể tiếp tục duy trì. Về phương diện pháp lý, đây là sự kiện khách quan làm chấm dứt QHLĐ một cách đương nhiên, không phụ thuộc vào ý chí của NSDLĐ hay bất kỳ hành vi pháp lý nào khác. Pháp luật lao động ghi nhận căn cứ này như một sự kiện kết thúc HĐLĐ mang tính tự động, phản ánh nguyên tắc : điều kiện tồn tại cơ bản của hợp đồng không còn, thì hợp đồng mất hiệu lực. Việc quy định như vậy góp phần đảm bảo tính minh bạch, nhất quán và hợp lý trong việc xác định thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động trong các tình huống đặc biệt.

- NSDLĐ là cá nhân chết hoặc bị tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự; tổ chức NSDLĐ chấm dứt hoạt động hoặc không còn người đại diện pháp luật¹⁴

Tương tự trường hợp NLD, nếu NSDLĐ là cá nhân và mất năng lực pháp lý thì họ cũng không thể tiếp tục duy trì QHLĐ. Đối với NSDLĐ là tổ chức, việc chấm dứt hoạt động hoặc bị cơ quan quản lý nhà nước xác nhận không còn người đại diện pháp luật hoặc người được ủy quyền cũng khiến cho tổ chức đó không còn khả năng thực hiện nghĩa vụ theo hợp đồng đã ký. Trong thực tế, điều này giúp NLD giải phóng khỏi trạng thái pháp lý “treo lơ lửng” trong những trường hợp doanh nghiệp bỏ trốn,

¹³ Khoản 6 Điều 34 BLLĐ 2019

¹⁴ Khoản 7 Điều 34 BLLĐ 2019

không tuyên bố phá sản nhưng cũng không hoạt động, giúp NLD thực hiện được các quyền liên quan như bảo hiểm xã hội, trợ cấp thất nghiệp...

- Giấy phép lao động hết hiệu lực đối với NLD là người nước ngoài¹⁵

Trường hợp này phản ánh sự ràng buộc giữa quy định về quản lý lao động nước ngoài và hiệu lực của HĐLĐ. Giấy phép lao động là điều kiện pháp lý tiên quyết để người nước ngoài được làm việc hợp pháp tại Việt Nam. Khi giấy phép hết hiệu lực, nếu không được gia hạn hoặc cấp mới, thì người nước ngoài không còn tư cách pháp lý để tiếp tục lao động. Vì vậy, HĐLĐ cũng bị triệt tiêu hiệu lực, được coi là chấm dứt theo pháp luật.

2.1.1.3 Căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động do ý chí của một bên

(i) Chấm dứt HĐLĐ theo ý chí của NLD

Quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLD là một biểu hiện cụ thể của quyền tự do lao động – một quyền con người cơ bản được ghi nhận trong các văn kiện pháp lý quốc tế như Tuyên ngôn Nhân quyền 1948, Công ước số 87 và 98 của ILO, và được nội luật hóa trong hệ thống pháp luật Việt Nam. Trong BLLĐ năm 2019, quyền này tiếp tục được mở rộng về phạm vi, giảm thiểu rào cản thủ tục và được bảo vệ tốt hơn so với các quy định trước đây, đánh dấu một bước tiến quan trọng trong tư duy lập pháp lao động theo hướng bảo vệ NLD và khuyến khích TTLĐ linh hoạt, hiện đại. Việc pháp luật thừa nhận quyền này cho thấy pháp luật chuyển từ mô hình bảo vệ sự ổn định của QHLD sang mô hình lấy NLD làm trung tâm, đề cao tính linh hoạt và quyền lựa chọn của cá nhân.

Theo Khoản 1 điều 35 BLLĐ năm 2019, NLD nếu muốn đều có thể tự mình đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NSDLĐ mà chỉ cần tuân thủ thời gian báo trước. Điều này đã thể hiện rõ tinh thần của BLLĐ năm 2019 đó là bảo đảm tối đa cho NLD được tự do thực hiện các quyền lợi của mình, bằng cách cho NLD được tự mình rút lui khỏi QHLD trong cả hai trường hợp: khi NSDLĐ có hành vi vi phạm pháp luật, vi phạm nghĩa vụ trong cam kết hợp đồng và ngay cả khi NSDLĐ không có bất kỳ

¹⁵ Khoản 12 Điều 34 BLLĐ 2019

hành vi vi phạm nào. Luật chỉ dự liệu một cơ hội duy nhất cho NSDLĐ trong việc phản hồi quyết định của NLĐ bằng cách buộc họ phải chịu những hậu quả nhất định khi NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ một cách bất hợp pháp. Thời gian báo trước phụ thuộc vào loại HĐLĐ và trong một số trường hợp phụ thuộc vào loại công việc cụ thể¹⁶.

Ngoài ra trong một số trường hợp (chủ yếu do sự vi phạm của NSDLĐ mà NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần báo trước cho NSDLĐ (khoản 2 điều 35 BLLĐ năm 2019) cụ thể:

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

Điều khoản về công việc, địa điểm là một trong các điều khoản cơ bản cần có khi giao kết HĐLĐ. Khi thực hiện giao kết HĐLĐ, NSDLĐ và NLĐ phải thỏa thuận các điều khoản cụ thể về công việc mà NLĐ phải làm, địa điểm và các điều kiện làm việc như vệ sinh lao động, an toàn lao động cho NLĐ khi làm việc. Đây là quy định bắt buộc các bên phải tuân thủ khi tham gia vào QHLD. Đồng thời, NSDLĐ phải có trách nhiệm bảo đảm những vấn đề trên để NLĐ có thể yên tâm làm việc. Vì vậy, nếu những thỏa thuận trong hợp đồng về công việc, địa điểm và các điều kiện làm việc khác liên quan không được NSDLĐ thực hiện đúng hay nói cách khác NSDLĐ đã vi phạm nghĩa vụ của mình thì NLĐ có quyền chấm dứt HĐLĐ mà không cần báo trước trừ trường hợp NSDLĐ gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện, nước hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh thì NSDLĐ được quyền tạm thời chuyển NLĐ làm công việc khác so với HĐLĐ nhưng không được quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm; trường hợp chuyển NLĐ làm công việc khác so với HĐLĐ quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm thì chỉ được thực hiện khi NLĐ đồng ý bằng văn bản như quy định tại điều 29 BLLĐ năm 2019.

¹⁶ Điều 7 Nghị định 145/2020/NĐ-CP hướng dẫn BLLĐ năm 2019 về điều kiện lao động và QHLD

- NLD Không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 97 của BLLĐ

Vấn đề thu nhập là yếu tố quan trọng nhất đối với NLD khi tham gia vào một QHLD và cũng là điều khoản không thể thiếu được thỏa thuận trong HĐLĐ giữa NLD và NSDLĐ. Tiền lương là khoản tiền mà NSDLĐ trả cho NLD để NLD tái tạo sức lao động của mình, đồng thời để NLD thực hiện các nghĩa vụ chăm sóc, nuôi dưỡng đối với gia đình của mình. Việc NSDLĐ không trả công đầy đủ hoặc trả không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong hợp đồng cũng ảnh hưởng rất lớn đến NLD và gia đình của họ cũng như tinh thần làm việc của họ trong doanh nghiệp. Việc trả lương đầy đủ và đúng hạn theo đúng hợp đồng là quyền lợi của NLD cũng như là nghĩa vụ phải đảm bảo của NSDLĐ. Do đó khi NSDLĐ vi phạm quyền lợi này của NLD thì NLD có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần báo trước trừ trường hợp quy định tại khoản 4 điều 97 BLLĐ năm 2019: “Trường hợp vì lý do bất khả kháng mà NSDLĐ đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng không thể trả lương đúng hạn thì không được chậm quá 30 ngày; nếu trả lương chậm từ 15 ngày trở lên thì NSDLĐ phải đền bù cho NLD 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 NSDLĐ mở tài khoản trả lương cho NLD công bố tại thời điểm trả lương”.

- NLD 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

Trong QHLD, sức lao động được coi là hàng hóa đặc biệt. NLD bán sức lao động cho người có nhu cầu – NSDLĐ, đây là mối quan hệ lợi ích mà đôi bên cùng có lợi. NSDLĐ cần sức lao động của NLD để sản xuất, vận hành hệ thống kinh doanh, mang lại nguồn thu cho chính mình đồng thời NLD bán sức lao động của mình cho NSDLĐ để đổi lấy nguồn thu nhập. Điều đó không có nghĩa là NSDLĐ được quyền ngược đãi, đánh đập hay có những lời nói, hành vi nhục mạ, xúc phạm đến danh dự, nhân phẩm của NLD hoặc cưỡng bức lao động, ép buộc NLD để họ phải làm việc. Khoản 7 điều 3 BLLĐ năm 2019 đã đưa ra khái niệm cụ thể về cưỡng bức lao động, đó là “Cưỡng bức lao động là việc dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực hoặc các thủ đoạn

khác để ép buộc NLD phải làm việc trái ý muốn của họ”. Như vậy, ta có thể hiểu rằng, nếu NSDLĐ dùng vũ lực hoặc đe dọa dùng vũ lực hoặc có những biện pháp khác nhằm bắt NLD phải làm việc trái với ý muốn của họ thì có thể xem là NLD đang bị cưỡng bức lao động. Khi bị ngược đãi, cưỡng bức lao động thì NLD có quyền chấm dứt HĐLĐ với NSDLĐ mà không cần báo trước.

- NLD bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc không chỉ bao gồm hành vi quấy rối tình dục của NSDLĐ mà còn có thể từ phía đồng nghiệp, quản lý tại nơi NLD làm việc. Khi bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc thì NLD có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần báo trước với NSDLĐ. Tuy nhiên trước đó thì NLD cần chứng minh được việc mình bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Khoản 9 điều 3 BLLĐ năm 2019 quy định “Quấy rối tình dục tại nơi làm việc là hành vi có tính chất tình dục của bất kỳ người nào đối với người khác tại nơi làm việc mà không được người đó mong muốn hoặc chấp nhận. Nơi làm việc là bất kỳ nơi nào mà NLD thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của NSDLĐ”. Điều này là hết sức khó khăn để NLD có thể thu thập được chứng cứ để chứng minh mình bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Tuy nhiên nếu như thực tế NLD không bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động nhưng NLD vẫn đơn phương chấm dứt HĐLĐ với căn cứ là bị ngược đãi, cưỡng bức lao động để không phải tuân thủ nghĩa vụ báo trước thì NLD đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật và còn gây ảnh hưởng tới hoạt động sản xuất, kinh doanh, và danh tiếng của NSDLĐ.

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

Khoản 1 điều 138 BLLĐ năm 2019 quy định trường hợp cho phép NLD nữ đang mang thai có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần báo trước NSDLĐ trong trường hợp 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. Trường hợp này NLD phải thông báo cho NSDLĐ 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. Khi lao động nữ

mang thai, họ phải bảo vệ sức khỏe của bản thân cũng như cho thai nhi do đó cần phải tuân theo sự chỉ dẫn của bác sĩ về việc có nên tiếp tục làm việc khi đang mang thai hay không. Quy định này xuất phát từ nguyên tắc bảo vệ bà mẹ trẻ em, tạo điều kiện cho NLĐ nữ thực hiện thiên chức làm mẹ của mình.

- NLĐ đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác.

Theo quy định tại điều 169 BLLĐ năm 2019 thì “Tuổi nghỉ hưu của NLĐ 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 NLĐ 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”. Khi đến tuổi nghỉ hưu theo quy định của pháp luật, NLĐ có thể chấm dứt HĐLĐ mà không cần tuân thủ thủ tục báo trước.

- NSDLĐ cung cấp thông tin không trung thực theo quy định tại khoản 1 Điều 16 của Bộ luật này làm ảnh hưởng đến việc thực hiện HĐLĐ (điểm g khoản 2 điều 35 BLLĐ năm 2019).

HĐLĐ được NLĐ và NSDLĐ giao kết trên tinh thần tự nguyện, trung thực, bình đẳng, có tính chất pháp lý buộc các bên trong QHĐ phải tuân theo. Khi giao kết hợp đồng, các bên thỏa thuận với nhau về công việc, tiền lương, chế độ đãi ngộ, địa điểm, điều kiện làm việc, thời giờ làm việc và các quy định riêng liên quan đến công việc. Nếu như trong quá trình giao kết, NSDLĐ cung cấp sai các thông tin liên quan đến việc giao kết hợp đồng với NLĐ hay nói cách khác NSDLĐ đã không trung thực, đánh lừa NLĐ về công việc sắp tới thì NSDLĐ đã vi phạm quy định về giao kết HĐLĐ. Khi đó, NLĐ hoàn toàn có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần phải báo trước cho NSDLĐ.

Từ những quy định trên cho thấy BLLĐ năm 2019 đã tạo nên hành lang pháp lý rất thuận lợi cho NLĐ thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của mình so với quy định của các BLLĐ trước đây.

(ii) *Chấm dứt HĐLĐ theo ý chỉ của NSDLĐ*

- *Những trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ liên quan đến năng lực làm việc của NLĐ*

Thứ nhất, trường hợp NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc theo HĐLĐ đã giao kết

Điểm a Khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019 quy định rằng NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ (HĐLĐ) trong trường hợp “NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc theo HĐLĐ”, được xác định dựa trên các tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế do NSDLĐ ban hành, nhưng phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở, nếu nơi làm việc có tổ chức này. Quy định này phản ánh rõ ràng rằng khi NLĐ không hoàn thành công việc theo thỏa thuận trong HĐLĐ đã ký, điều đó có thể ảnh hưởng đến hiệu quả sản xuất kinh doanh của NSDLĐ. Vì vậy, pháp luật trao quyền cho NSDLĐ được đơn phương chấm dứt HĐLĐ nhằm bảo vệ hiệu quả sử dụng lao động và lợi ích hợp pháp của doanh nghiệp. Tuy nhiên, để bảo đảm tính minh bạch và tránh lạm quyền, pháp luật yêu cầu việc xác định “thường xuyên không hoàn thành công việc” phải căn cứ vào quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc của NSDLĐ. Quy chế này cần được ban hành với sự tham khảo ý kiến tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở, chẳng hạn công đoàn cơ sở hoặc các tổ chức đại diện khác của NLĐ. BLLĐ năm 2019 đã pháp điển hóa nội dung này vào trong luật, giúp tăng tính minh bạch và thống nhất pháp lý. Tuy nhiên, BLLĐ năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành vẫn chưa làm rõ khái niệm “thường xuyên” trong quy định này. Điều này dẫn đến việc áp dụng trong thực tiễn còn gặp nhiều khó khăn. Vì vậy, để bảo đảm sự rõ ràng, pháp luật cần quy định cụ thể tiêu chí đánh giá thế nào là “thường xuyên không hoàn thành công việc”, chẳng hạn xác định số lần hoặc tỷ lệ không hoàn thành nhiệm vụ trong một khoảng thời gian nhất định.

Thứ hai, trường hợp NLĐ bị ốm đau, tai nạn đã điều trị dài ngày

Theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019, NSDLĐ được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi NLĐ bị ốm đau hoặc tai nạn và đã điều trị trong khoảng thời gian như sau: **12 tháng liên tục** đối với NLĐ làm việc theo HĐLĐ

không xác định thời hạn; **6 tháng liên tục** đối với NLĐ làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng; hoặc đã điều trị **quá nửa thời hạn HĐLĐ** đối với NLĐ làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn dưới 12 tháng. Trong tất cả các trường hợp này, điều kiện tiên quyết là NLĐ vẫn chưa hồi phục khả năng lao động tại thời điểm NSDLĐ thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Thứ ba, trường hợp NLĐ đủ tuổi nghỉ hưu

Tại điểm d khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019 quy định “*NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp NLĐ đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp có thỏa thuận khác*”. Theo quy định tại Điều 169 BLLĐ năm 2019, tuổi nghỉ hưu là NLĐ là đủ 62 tuổi đối với lao động nam và đủ 60 tuổi đối với lao động nữ. Khi NLĐ đến đủ tuổi này thì sức khỏe và năng lực làm việc đã có sự giảm sút nhất định, đặc biệt là đối với những công việc đòi hỏi sức khỏe, sự nhạy bén của các giác quan. Do đó, pháp luật quy định trong trường hợp này NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ, trừ trường hợp NSDLĐ và NLĐ có thỏa thuận khác.

- Những trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ liên quan đến ý thức kỷ luật, đạo đức của NLĐ

Thứ nhất, trường hợp NLĐ không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn tạm hoãn hợp đồng.

Theo điểm d khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019, “NSDLĐ (NSDLĐ) có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ nếu NLĐ không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn được quy định tại Điều 31 của Bộ luật này.” Cụ thể, Điều 31 quy định rằng “trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày kết thúc thời hạn tạm hoãn thực hiện HĐLĐ, NLĐ phải trở lại nơi làm việc và NSDLĐ có trách nhiệm nhận NLĐ vào làm công việc theo hợp đồng đã ký kết, nếu hợp đồng đó còn hiệu lực, trừ khi hai bên có thỏa thuận khác hoặc pháp luật có quy định đặc biệt.”

Điều này đồng nghĩa rằng, nếu NLĐ không quay lại làm việc trong thời gian 15 ngày sau khi hết thời hạn tạm hoãn, mà không có thỏa thuận mới hoặc không có quy định pháp luật đặc biệt nào áp dụng, NSDLĐ được quyền đơn phương chấm dứt

HĐLĐ đã ký. Quy định này kế thừa từ BLLĐ năm 2012, nhằm bảo vệ quyền lợi của NSDLĐ trong việc quản lý và tổ chức lao động. Việc NLĐ không trở lại làm việc đúng thời hạn có thể gây xáo trộn trong việc bố trí nhân sự và ảnh hưởng tiêu cực đến hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp. Do đó, việc trao quyền cho NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp này giúp họ chủ động hơn trong việc tuyển dụng, sắp xếp lao động và duy trì sự liên tục trong hoạt động kinh doanh.

Thứ hai, NLĐ tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên

Điểm e khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019 quy định rằng NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp "HĐLĐ tự ý bỏ việc không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên." Đây là một điểm mới được bổ sung trong BLLĐ năm 2019, nhằm khắc phục những bất cập trong thực tiễn thi hành BLLĐ năm 2012 và tạo điều kiện thuận lợi hơn cho NSDLĐ khi xử lý các trường hợp này.

BLLĐ năm 2019 trao quyền cho NSDLĐ được đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp NLĐ tự ý bỏ việc không lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên. Quy định mới giúp NSDLĐ linh hoạt hơn trong việc xử lý QHLĐ, giảm thiểu các thủ tục hành chính phức tạp và đảm bảo quyền chủ động trong quản lý nguồn nhân lực. Theo đó, NSDLĐ có thể lựa chọn một trong hai cách để chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp này: (i) áp dụng hình thức kỷ luật sa thải theo khoản 4 Điều 125 BLLĐ năm 2019 hoặc (ii) đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo điểm e khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019.

Thứ ba, trường hợp NLĐ cung cấp không trung thực thông tin khi giao kết HĐLĐ làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng NLĐ

Điểm g khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019 quy định rằng NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp "*NLĐ cung cấp không trung thực thông tin theo quy định tại khoản 2 Điều 16 của Bộ luật này, làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng NLĐ.*" Những hành vi này không chỉ vi phạm nguyên tắc trung thực trong giao kết HĐLĐ mà còn gây ra các hậu quả nghiêm trọng cho doanh nghiệp, bao gồm tổn thất kinh tế, ảnh hưởng đến uy tín và hiệu quả hoạt động. Vì vậy, việc bổ sung

quy định này trong BLLĐ năm 2019 là cần thiết và phù hợp với nguyên tắc “tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực” được nêu tại khoản 2 Điều 15 BLLĐ. Tuy nhiên, pháp luật lao động không có giải thích cụ thể về trường hợp “ảnh hưởng đến việc tuyển dụng lao động”. Để hạn chế vấn đề này, chỉ có thể thông qua nội quy, quy chế nội bộ hoặc QHLD tập thể để xác định trong phạm vi một đơn vị NSDLĐ cụ thể thì những thông tin nào nếu không trung thực sẽ ảnh hưởng đến việc tuyển dụng và sẽ bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ để có cơ sở thực hiện¹⁷.

- Trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ vì các lý do bất khả kháng

Để NSDLĐ thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp này, cần đáp ứng các điều kiện sau:

(i) Lý do chấm dứt HĐLĐ thuộc các trường hợp được quy định rõ trong luật. Các lý do này bao gồm thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch họa, hoặc yêu cầu di dời, thu hẹp sản xuất kinh doanh từ cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Những lý do này phải là yếu tố khách quan, bất khả kháng, gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến hoạt động của doanh nghiệp.

(ii) Chứng minh đã áp dụng mọi biện pháp khắc phục nhưng không hiệu quả. NSDLĐ cần thể hiện rằng, mặc dù đã nỗ lực hết sức để khắc phục hậu quả do các sự kiện bất khả kháng gây ra, họ vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc. Điều này đòi hỏi NSDLĐ phải cung cấp bằng chứng cụ thể, minh bạch để chứng minh tình trạng khó khăn là không thể tránh khỏi và việc chấm dứt HĐLĐ là giải pháp cuối cùng.

- Trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế.

Những trường hợp được coi là thay đổi cơ cấu, công nghệ

Theo quy định tại khoản 1 Điều 42 BLLĐ năm 2019 thì những trường hợp được coi là “thay đổi cơ cấu, công nghệ” gồm: (i) thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động; (ii) thay đổi quy trình, công nghệ, máy móc, thiết bị sản xuất, kinh doanh

¹⁷ Nguyễn Hữu Chí - Nguyễn Văn Bình (2021), Bình luận khoa học BLLĐ năm 2019, NXB Tư pháp, tr.117

gắn với ngành, nghề sản xuất, kinh doanh của NSDLĐ; (iii) thay đổi sản phẩm hoặc cơ cấu sản phẩm.

+ Những trường hợp được coi là vì lý do kinh tế

Theo quy định tại khoản 2 Điều 42 BLLĐ năm 2019 thì những trường hợp sau đây được coi là vì lý do kinh tế gồm: (i) khủng hoảng hoặc suy thoái kinh tế; (ii) thực hiện chính sách, pháp luật của Nhà nước khi cơ cấu lại nền kinh tế hoặc thực hiện cam kết quốc tế.

So sánh với pháp luật các nước, tại Nhật Bản, việc thay đổi cơ cấu và công nghệ cũng được xem là căn cứ hợp pháp để chấm dứt HĐLĐ, nhưng NSDLĐ phải chứng minh tính cần thiết của việc thay đổi và tham vấn đại diện NLĐ trước khi thực hiện. Trong khi đó, pháp luật Pháp yêu cầu NSDLĐ không chỉ chứng minh lý do kinh tế mà còn phải tìm cách đào tạo lại hoặc sắp xếp NLĐ vào các vị trí khác nếu có thể, nhằm giảm thiểu tác động tiêu cực đến NLĐ. Đối với Hoa Kỳ, dù áp dụng nguyên tắc "lao động tùy ý," NSDLĐ vẫn phải tuân thủ các quy định về chống phân biệt đối xử và các chính sách bồi thường khi sa thải hàng loạt. Quy định tại Điều 42 BLLĐ năm 2019 đã cho thấy sự nỗ lực cân bằng giữa quyền lợi của NSDLĐ và NLĐ trong bối cảnh nền kinh tế biến động. Tuy nhiên, để phù hợp hơn với xu thế quốc tế, pháp luật Việt Nam cần bổ sung cơ chế tham vấn NLĐ và đào tạo lại trước khi chấm dứt HĐLĐ, như các quy định tại Pháp và Đức. Điều này không chỉ giúp duy trì môi QHLD hài hòa mà còn thúc đẩy sự ổn định của TTLĐ trong bối cảnh hội nhập toàn cầu.

- Trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ do doanh nghiệp có sự thay đổi

Theo quy định tại Điều 43 BLLĐ năm 2019, trong trường hợp chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều NLĐ thì NSDLĐ phải xây dựng PASDLĐ theo quy định. NSDLĐ hiện tại và NSDLĐ kế tiếp cho trách nhiệm thực hiện PASDLĐ đã được thông qua. NLĐ bị thôi việc thì được nhận trợ cấp mất việc làm theo quy định.

Bên cạnh đó, BLLĐ năm 2019 quy định một số trường hợp mà NSDLĐ không được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, dù có thể có lý do hoặc nhu cầu từ phía doanh nghiệp. Cụ thể, tại khoản 4 Điều 37, NSDLĐ không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động trong các trường hợp sau: khi người lao động đang ốm đau, tai nạn lao động hoặc mắc bệnh nghề nghiệp và đang trong thời gian điều trị, phục hồi chức năng lao động theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền; khi người lao động đang nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng và những trường hợp nghỉ khác được NSDLĐ đồng ý; và khi người lao động nữ đang mang thai, nghỉ thai sản hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi. Những quy định này thể hiện rõ nguyên tắc bảo vệ người lao động – bên yếu thế trong QHLD – đặc biệt trong những thời điểm dễ bị tổn thương về sức khỏe, thể chất và tâm lý. Việc cấm đơn phương chấm dứt hợp đồng trong các trường hợp này là cần thiết để bảo đảm sự nhân đạo, ổn định xã hội, đồng thời góp phần duy trì mối QHLD hài hòa, lâu dài và có trách nhiệm. Đây cũng là biểu hiện của nguyên tắc giới hạn quyền lực quản lý lao động của NSDLĐ, nhằm ngăn ngừa tình trạng lạm dụng quyền chấm dứt hợp đồng một cách tùy tiện, thiếu căn cứ chính đáng.

2.1.2 Trình tự, thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động

2.1.2.1 Trình tự, thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động theo ý chí của hai bên chủ thể và ý chí của bên thứ ba

Theo quy định tại khoản 1 điều 45 BLLĐ năm 2019: “NSDLĐ phải thông báo bằng văn bản cho NLĐ về việc chấm dứt HĐLĐ khi HĐLĐ chấm dứt theo quy định của Bộ luật này, trừ trường hợp quy định tại các khoản 4, 5, 6, 7 và 8 Điều 34 của Bộ luật này”. Với quy định này tức là với hầu hết các trường hợp chấm dứt HĐLĐ do ý chí của bên thứ ba thì NSDLĐ không cần phải thông báo bằng văn bản với NLĐ trừ trường hợp tại khoản 12 điều 34 chấm dứt HĐLĐ do giấy phép lao động hết hiệu lực đối với NLĐ là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam thì phải thông báo với NLĐ bằng văn bản.

2.1.2.2 Trình tự, thủ tục chấm dứt HĐLĐ do ý chí của người lao động

Về nguyên tắc chung, BLLĐ năm 2019 tiếp tục quy định thủ tục đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ như BLLĐ năm 2012, đó là NLĐ phải báo trước cho NSDLĐ khi quyết định đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Điểm khác so với trước đây là BLLĐ năm 2019 đã bổ sung quy định về thời hạn báo trước trong trường hợp NLĐ làm ngành, nghề, công việc đặc thù. Cụ thể khoản 1 điều 35 BLLĐ năm 2019 quy định như sau:

- Ít nhất 45 ngày nếu làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn;
- Ít nhất 30 ngày nếu làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng;
- Ít nhất 03 ngày làm việc nếu làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng;
- Đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù thì thời hạn báo trước được thực hiện theo quy định tại điều 7 Nghị định 145/2020/NĐ-CP (Ít nhất 120 ngày đối với HĐLĐ không xác định thời hạn hoặc HĐLĐ xác định thời hạn từ 12 tháng trở lên; Ít nhất bằng một phần tư thời hạn của HĐLĐ đối với HĐLĐ có thời hạn dưới 12 tháng)¹⁸.

Việc quy định về thủ tục báo trước đối với NLĐ như này là hợp lý xuất phát từ lợi ích kinh tế của NSDLĐ đồng thời bảo đảm sự hài hòa giữa quyền và lợi ích của các chủ thể trong các quan hệ pháp luật, bên cạnh việc bảo vệ NLĐ, pháp luật lao động cũng không thể bỏ qua lợi ích của NSDLĐ. Việc NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không báo trước hoặc báo trước nhưng không đúng, đủ thời hạn theo quy định của pháp luật sẽ đẩy NSDLĐ vào thế bị động, không có thời gian chuẩn bị, khó khăn trong việc tìm NLĐ thay thế, ảnh hưởng tới hoạt động sản xuất, kinh doanh.¹⁹

¹⁸ Ngành, nghề, công việc đặc thù gồm:

- a) 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;
- b) 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;
- c) 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;
- d) Trường hợp khác do pháp luật quy định.

¹⁹ Nguyễn Hữu Chí, *Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019*, Tạp chí Luật học số 5/2021;

2.1.2.3 Trình tự, thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động do ý chí của NSDLĐ

- Thông báo trước cho NLĐ

Khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với NLĐ, NSDLĐ phải thực hiện nghĩa vụ báo trước cho NLĐ để đảm bảo NLĐ có thời gian để tìm kiếm việc làm mới, tránh bị gián đoạn việc làm sau khi thôi việc. Thời hạn báo trước được BLLĐ năm 2019 quy định cụ thể tùy thuộc vào căn cứ chấm dứt và loại HĐLĐ.

***Thứ nhất,** đối với các trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ đối với NLĐ thuộc các trường hợp được quy định tại khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019*

Theo quy định tại khoản 2 Điều 36 BLLĐ năm 2019 thì khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với NLĐ trong các trường hợp quy định tại điểm a, b, c, đ và g khoản 1 Điều 36 BLLĐ 2019²⁰ thì NSDLĐ phải có nghĩa vụ báo trước cho NLĐ tùy thuộc vào thời hạn HĐLĐ (*ít nhất 45 ngày đối với HĐLĐ không xác định thời hạn; ít nhất 30 ngày đối với HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng; ít nhất 03 ngày làm việc đối với HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng và đối với trường hợp NLĐ bị ốm đau, tai nạn đã điều trị quy định tại điểm b khoản 1 Điều 36*). Đối với một số ngành, nghề công việc đặc thù theo quy định tại Điều 7 Nghị định 145/2020/NĐ-CP²¹ thì thời hạn báo trước của NSDLĐ đối với NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ sẽ dài hơn so với quy định nói trên tùy thuộc vào loại HĐLĐ (*ít nhất 120 ngày đối với HĐLĐ không xác định thời hạn hoặc HĐLĐ xác định thời hạn từ 12 tháng trở lên; ít nhất bằng một phần tư thời hạn của HĐLĐ đối với HĐLĐ có thời hạn dưới 12 tháng*). Đây là quy định mới được đưa vào BLLĐ năm 2019, xuất phát từ đặc thù riêng của các ngành, nghề, công việc này cũng như cũng như sự khan hiếm về nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn cao cho nên cần có quy định thời hạn báo trước dài hơn.

²⁰ NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc theo HĐLĐ; do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch họa hoặc di dời, thu hẹp sản xuất kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền mà NSDLĐ đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc; NLĐ đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169; NLĐ cung cấp không trung thực thông tin theo quy định tại khoản 2 Điều 16 BLLĐ năm 2019 khi giao kết HĐLĐ làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng NLĐ)

²¹ Tương tự footnote 17.

Bên cạnh những trường hợp NSDLĐ vẫn phải báo trước cho NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, BLLĐ năm 2019 đã bổ sung quy định trong một số trường hợp, NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với NLĐ mà không cần phải báo trước cho NLĐ. Cụ thể theo quy định tại khoản 3 Điều 36 BLLĐ năm 2019 thì khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong các trường hợp: *i) NLĐ không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn tạm hoãn hợp đồng được quy định tại Điều 31 BLLĐ năm 2019; ii) NLĐ tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên thì NSDLĐ không phải báo trước cho NLĐ*. Quy định này là hợp lý bởi đây là những trường hợp NLĐ đã vi phạm pháp luật lao động, là biểu hiện của hành vi thiếu ý thức tổ chức kỷ luật, bất hợp tác với NSDLĐ trong QHLD.

***Thứ hai,** đối với các trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ đối với NLĐ vì lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế theo quy định tại Điều 42 BLLĐ năm 2019.*

Khoản 6 Điều 42 BLLĐ năm 2019 quy định “*Việc cho thôi việc đối với NLĐ theo quy định tại Điều này chỉ được tiến hành sau khi đã trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở mà NLĐ là thành viên và **thông báo trước 30 ngày** cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và **cho NLĐ***”. Như vậy, trước khi NSDLĐ thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế theo Điều 42 BLLĐ năm 2019, NSDLĐ phải thông báo trước 30 ngày cho NLĐ. Đây là quy định mới của BLLĐ năm 2019 so với BLLĐ năm 2012. Trước đây tại Điều 44 BLLĐ năm 2012 không quy định nghĩa vụ thông báo trước cho NLĐ khi chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế. Chính điều này đã khiến NLĐ bị động, ảnh hưởng đến tâm lý và tìm kiếm việc làm mới. Do vậy BLLĐ năm 2019 đã bổ sung quy định này nhằm mục đích giúp NLĐ chủ động hơn trước khi bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ như chuẩn bị trước về tâm lý, tránh bị hẫng hụt khi mất việc làm; chuẩn bị tìm việc làm mới cũng như chuẩn bị các phương án bảo vệ quyền lợi hợp pháp của mình.

- Xây dựng phương án sử dụng lao động

Theo quy định tại Điều 42 và Điều 43 BLLĐ năm 2019, NSDLĐ có trách nhiệm xây dựng phương án sử dụng lao động (PASDLĐ) trong các trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ, hoặc vì lý do kinh tế; cũng như khi chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; hoặc chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều NLĐ. PASDLĐ là văn bản pháp lý quan trọng, là căn cứ để NSDLĐ thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong các trường hợp nêu trên. Đồng thời, đây cũng là thủ tục bắt buộc giúp đảm bảo quyền lợi cho NLĐ, hạn chế tối đa tranh chấp lao động trong quá trình tái cơ cấu.

Trước hết, PASDLĐ thể hiện vai trò quan trọng trong việc duy trì sự minh bạch và công bằng trong QHLD. Khi xây dựng PASDLĐ, tùy thuộc vào từng trường hợp, trách nhiệm xây dựng và thực hiện có thể thuộc về NSDLĐ hiện tại hoặc cả NSDLĐ hiện tại và NSDLĐ kế tiếp. Cụ thể, trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế (Điều 42 BLLĐ), trách nhiệm xây dựng PASDLĐ thuộc về NSDLĐ hiện tại. Trong khi đó, với các trường hợp chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; hoặc chuyển nhượng quyền sở hữu tài sản (Điều 43 BLLĐ), cả NSDLĐ hiện tại và kế tiếp phải phối hợp thực hiện PASDLĐ đã được thông qua. Điều này nhằm đảm bảo quá trình chuyển đổi không làm gián đoạn quyền lợi của NLĐ.

Hơn nữa, nội dung của PASDLĐ được quy định cụ thể tại khoản 1 Điều 44 BLLĐ năm 2019, bao gồm các thông tin như danh sách NLĐ tiếp tục được sử dụng, số lượng NLĐ nghỉ hưu, danh sách NLĐ phải chấm dứt HĐLĐ, và quyền, nghĩa vụ của các bên liên quan. Quy định này giúp đảm bảo rằng NSDLĐ có kế hoạch rõ ràng, cụ thể trong việc xử lý lao động, đồng thời tạo điều kiện để NLĐ nắm bắt đầy đủ thông tin về tình hình lao động tại doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, việc xây dựng và ban hành PASDLĐ phải tuân thủ một quy trình chặt chẽ, bao gồm tham vấn ý kiến từ tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở (nếu có). Quy trình này được thực hiện thông qua đối thoại tại nơi làm việc theo điểm c khoản 2 Điều 63 BLLĐ năm 2019 và Điều 41 Nghị định 145/2020/NĐ-CP. Cụ thể, NSDLĐ

cần gửi nội dung cần tham vấn đến đại diện NLĐ, tổ chức đối thoại với các bên liên quan, và công khai kết quả đối thoại trong vòng 3 ngày làm việc kể từ khi kết thúc. Quy trình này không chỉ đảm bảo tính dân chủ tại nơi làm việc mà còn tăng cường sự hợp tác, chia sẻ thông tin giữa các bên. So sánh với pháp luật quốc tế, các quy định về PASDLĐ của Việt Nam có nhiều điểm tương đồng với Nhật Bản và Pháp, khi đều yêu cầu doanh nghiệp xây dựng kế hoạch chi tiết và tham vấn đại diện NLĐ trước khi thực hiện tái cơ cấu. Tại Nhật Bản, NSDLĐ phải chứng minh tính cần thiết của việc thay đổi và đảm bảo thông qua các biện pháp thay thế để hạn chế ảnh hưởng tiêu cực. Tương tự, pháp luật Pháp quy định NSDLĐ phải lập kế hoạch xã hội (*plan de sauvegarde de l'emploi*), bao gồm đào tạo lại, bố trí công việc mới hoặc hỗ trợ NLĐ bị chấm dứt HĐLĐ. Trong khi đó, tại Việt Nam, PASDLĐ tập trung vào việc đảm bảo sự minh bạch và quyền lợi cho NLĐ, nhưng vẫn cần bổ sung các chính sách hỗ trợ tái đào tạo để tăng khả năng chuyển đổi việc làm của NLĐ.

- Trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở.

Thủ tục trao đổi ý kiến của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở phải được thực hiện trước khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với NLĐ trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế được quy định tại khoản 6 Điều 42 BLLĐ năm 2019 hoặc trong trường hợp NLĐ là NLĐ là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở theo quy định tại khoản 3 Điều 177 BLLĐ năm 2019. Cụ thể:

Theo quy định tại khoản 6 Điều 42 BLLĐ năm 2019 thì việc NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với NLĐ do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế theo quy định tại Điều 42 chỉ được tiến hành sau khi đã trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở mà NLĐ là thành viên. So với BLLĐ năm 2012, BLLĐ năm 2019 đã quy định rất cụ thể, chặt chẽ về việc trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở bắt buộc phải thông qua đối thoại tại nơi làm việc theo quy định điểm c khoản 2 Điều 63 BLLĐ năm 2019 và Điều 41 Nghị định 145/2020/NĐ-CP.

Bên cạnh đó, BLLĐ năm 2012 trước đây quy định thủ tục trao đổi với tổ chức đại diện tập thể NLĐ tại cơ sở chỉ áp dụng bắt buộc đối với trường hợp cho thôi việc với nhiều NLĐ do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế. Đối với việc cho

thôi việc đối với một NLD trong trường hợp này sẽ không bắt buộc phải trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện tập thể NLD tại cơ sở. Quy định này của BLLĐ 2012 đã hạn chế rất lớn đến sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể NLD tại cơ sở trong trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với một NLD nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLD.

Đối với trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với NLD là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện NLD tại cơ sở thì theo quy định tại khoản 3 Điều 177 BLLĐ năm 2019 thì NSDLĐ phải thỏa thuận bằng văn bản với ban lãnh đạo của tổ chức đại diện NLD tại cơ sở.

Thông báo cho cơ quan nhà nước có thẩm quyền

Khoản 6 Điều 42 BLLĐ năm 2019 quy định “*Việc cho thôi việc đối với NLD theo quy định tại Điều này chỉ được tiến hành sau khi đã trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện NLD tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện NLD tại cơ sở mà NLD là thành viên và thông báo trước 30 ngày cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và cho NLD*”. Như vậy, khi NSDLĐ thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLD vì lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ, lý do kinh tế thì NSDLĐ phải có trách nhiệm thông báo cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

Theo quy định tại khoản 3 Điều 177 BLLĐ năm 2019, khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với NLD là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện NLD tại cơ sở, NSDLĐ phải thỏa thuận bằng văn bản với ban lãnh đạo của tổ chức đại diện NLD tại cơ sở. Trường hợp không thỏa thuận được, hai bên phải báo cáo với cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh. Sau 30 ngày kể từ ngày báo cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh biết, NSDLĐ mới có quyền quyết định. Trường hợp không nhất trí với quyết định của NSDLĐ thì NLD, ban lãnh đạo của tổ chức đại diện NLD tại cơ sở có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo trình tự, thủ tục do pháp luật quy định.

2.1.3. Hậu quả pháp lý khi chấm dứt hợp đồng lao động

2.1.3.1 Hậu quả pháp lý khi chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật

Căn cứ theo BLLĐ năm 2019 quy định về trách nhiệm khi chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật của NSDLĐ và NLĐ, cụ thể:

*** NSDLĐ có trách nhiệm**

Thứ nhất, thanh toán trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm khi NLĐ đáp ứng đủ các điều kiện.

Căn cứ theo khoản 1 điều 46 BLLĐ năm 2019 thì NSDLĐ có trách nhiệm trả trợ cấp thôi việc cho NLĐ đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương, trừ trường hợp đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội và trường hợp quy định tại điểm e khoản 1 Điều 36 của BLLĐ năm 2019. Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian NLĐ đã làm việc thực tế cho NSDLĐ trừ đi thời gian NLĐ đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp và thời gian làm việc đã được NSDLĐ chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm. Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân của 06 tháng liền kề theo HĐLĐ trước khi NLĐ thôi việc.

Điều 47 BLLĐ năm 2019 quy định: “NSDLĐ trả trợ cấp mất việc làm cho NLĐ đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên mà bị mất việc làm theo quy định tại khoản 11 Điều 34 của Bộ luật này, cứ mỗi năm làm việc trả 01 tháng tiền lương nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương. Thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm là tổng thời gian NLĐ đã làm việc thực tế cho NSDLĐ trừ đi thời gian NLĐ đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp và thời gian làm việc đã được NSDLĐ chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm. Tiền lương để tính trợ cấp mất việc làm là tiền lương bình quân của 06 tháng liền kề theo HĐLĐ trước khi NLĐ mất việc làm”.

Thứ hai, thanh toán cho NLĐ các khoản tiền liên quan đến quyền lợi (nếu có) theo quy định hoặc theo thỏa thuận.

Khoản 1 điều 48 BLLĐ năm 2019 quy định: “Trong thời hạn 14 ngày làm việc kể từ ngày chấm dứt HĐLĐ, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên”. Tức là, nếu như NSDLĐ vẫn còn nợ NLĐ các khoản tiền lương, thu nhập liên quan đến quyền lợi NLĐ thì NSDLĐ có trách nhiệm thanh toán đầy đủ cho NLĐ.

Bên cạnh đó, theo quy định tại khoản 3 điều 113 BLLĐ năm 2019 thì nếu như NLĐ nghỉ việc mà chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm thì được NSDLĐ thanh toán tiền lương cho NLĐ những ngày chưa nghỉ.

Thứ ba, NSDLĐ xác nhận và trả lại sổ bảo hiểm xã hội và những giấy tờ khác mà NSDLĐ đã giữ của NLĐ.

Theo khoản 3 điều 48 BLLĐ năm 2019, NSDLĐ có trách nhiệm: “Hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và trả lại cùng với bản chính giấy tờ khác nếu NSDLĐ đã giữ của NLĐ; Cung cấp bản sao các tài liệu liên quan đến quá trình làm việc của NLĐ nếu NLĐ có yêu cầu. Chi phí sao, gửi tài liệu do NSDLĐ trả”. Nếu NSDLĐ không trả các giấy tờ này thì NLĐ có quyền khiếu nại hoặc khởi kiện ra tòa án để bảo vệ quyền lợi của mình.

Bên cạnh đó, khoản 2 điều 48 BLLĐ năm 2019 còn quy định “Tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, trợ cấp thôi việc và các quyền lợi khác của NLĐ theo thỏa ước lao động tập thể, HĐLĐ được ưu tiên thanh toán trong trường hợp doanh nghiệp, hợp tác xã bị chấm dứt hoạt động, bị giải thể, phá sản”. Quy định này góp phần bảo vệ NLĐ trong trường hợp bị mất việc làm.

*** NLĐ có trách nhiệm**

Căn cứ theo khoản 1 điều 48 BLLĐ năm 2019: “*Trong thời hạn 14 ngày làm việc kể từ ngày chấm dứt HĐLĐ, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên*”. Tức là khi chấm dứt HĐLĐ, NLĐ có trách nhiệm bàn giao cũng như thanh toán đầy đủ các khoản tiền có liên quan đến NSDLĐ theo quy định của pháp luật hoặc quy định trong HĐLĐ.

Ngoài ra, theo quy định tại điều 49 Luật việc làm 2013, NLD đang đóng bảo hiểm thất nghiệp được hưởng trợ cấp thất nghiệp trong trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi có đủ các điều kiện²². Mức hưởng trợ cấp thất nghiệp hằng tháng bằng 60% mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp của 06 tháng liền kề trước khi thất nghiệp. Thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp được tính theo số tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp, cứ đóng đủ 12 tháng đến đủ 36 tháng thì được hưởng 03 tháng trợ cấp thất nghiệp, sau đó, cứ đóng đủ thêm 12 tháng thì được hưởng thêm 01 tháng trợ cấp thất nghiệp nhưng tối đa không quá 12 tháng.

1.2.3.2. Hậu quả pháp lý khi chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

*** Đối với NLD**

Hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLD trái pháp luật là khi không đáp ứng đủ điều kiện về thời hạn báo trước theo quy định tại khoản 1 điều 35 BLLĐ năm 2019 hoặc đối với những trường hợp không cần báo trước, NLD không chứng minh được một trong các căn cứ tại khoản 2 điều 35 BLLĐ năm 2019. Trong trường hợp NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật thì NLD sẽ phải chịu những trách nhiệm pháp lý quy định tại điều 40 BLLĐ năm 2019 như sau:

- Không được trợ cấp thôi việc (Khoản 1 điều 40 BLLĐ năm 2019).

Trợ cấp thôi việc là khoản tiền mà NSDLĐ phải trả cho NLD khi chấm dứt HĐLĐ, nó mang ý nghĩa sâu sắc, là sự ghi nhận công sức đóng góp của NLD vào sự

²² (1) Đã đóng bảo hiểm thất nghiệp từ đủ 12 tháng trở lên trong thời gian 24 tháng trước khi chấm dứt HĐLĐ hoặc hợp đồng làm việc xác định thời hạn và không xác định thời hạn hoặc đã đóng bảo hiểm thất nghiệp từ đủ 12 tháng trở lên trong thời gian 36 tháng trước khi chấm dứt HĐLĐ theo mùa vụ hoặc công việc nhất định có thời hạn từ đủ 03 - dưới 12 tháng.

(2) Đã nộp hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp tại trung tâm dịch vụ việc trong thời hạn 03 tháng kể từ ngày chấm dứt HĐLĐ.

(3) Chưa tìm được việc làm sau 15 ngày, kể từ ngày nộp hồ sơ hưởng bảo hiểm thất nghiệp, trừ các trường hợp sau đây: Thực hiện nghĩa vụ quân sự, nghĩa vụ công an; Đi học tập có thời hạn từ đủ 12 tháng trở lên; Chấp hành quyết định áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, cơ sở giáo dục bắt buộc, cơ sở cai nghiện bắt buộc; Bị tạm giam; chấp hành hình phạt tù; Ra nước ngoài định cư; đi lao động ở nước ngoài theo hợp đồng; Chết.

phát triển chung của tổ chức. Đồng thời cũng là khoản hỗ trợ cho NLĐ trong thời gian đầu sau khi chấm dứt HĐLĐ, đặc biệt là khi NLĐ chưa tìm được một công việc mới sau đó. Xuất phát từ bản chất của hành vi chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật của NLĐ là sự đơn phương phá bỏ HĐLĐ, không có căn cứ hợp pháp hay vi phạm thủ tục chấm dứt hợp đồng. Đây là hậu quả bất lợi mà NLĐ phải gánh chịu khi hủy ngang hợp đồng.

- Phải bồi thường cho NSDLĐ nửa tháng tiền lương theo HĐLĐ và một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo HĐLĐ trong những ngày không báo trước (Khoản 2 điều 40 BLLĐ năm 2019).

Cùng với việc mất trợ cấp thôi việc, NLĐ còn phải bồi thường cho NSDLĐ một khoản tiền. Mặc dù mức bồi thường không phải là cao, thậm chí có ý kiến cho rằng quy định về mức bồi thường của NLĐ trong trường hợp này chỉ mang ý nghĩa tượng trưng song dù sao nó cũng đánh vào ý thức trách nhiệm và buộc NLĐ phải chịu trách nhiệm đối với hành vi vi phạm của mình. Không những vậy, việc quy định NLĐ phải bồi thường cho NSDLĐ ít nhiều tạo nên sự bình đẳng giữa NLĐ và NSDLĐ.

- Phải hoàn trả cho NSDLĐ chi phí đào tạo quy định tại Điều 62 của BLLĐ (Khoản 3 điều 40 BLLĐ năm 2019).

NLĐ phải hoàn trả chi phí đào tạo cho NSDLĐ. Việc hoàn trả chi phí đào tạo này chỉ có thể được yêu cầu nếu giữa hai bên có hợp đồng đào tạo với giới hạn nghĩa vụ làm việc của NLĐ được đưa đi đào tạo. Chi phí đào tạo được quy định tại khoản 3 điều 62 BLLĐ năm 2019 bao gồm: các khoản chi có chứng từ hợp lệ về chi phí trả cho người dạy, tài liệu học tập, trường, lớp, máy, thiết bị, vật liệu thực hành, các chi phí khác hỗ trợ cho người học và tiền lương, tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người học trong thời gian đi học. Trường hợp NLĐ được gửi đi đào tạo ở nước ngoài thì chi phí đào tạo còn bao gồm chi phí đi lại, chi phí sinh hoạt trong thời gian đào tạo.

*** Đối với NSDLĐ**

Khi chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật thì ngoài việc phải NSDLĐ phải giải quyết và thanh toán các quyền lợi cho NLĐ như khi chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật như trên thì NSDLĐ còn phải chịu những hậu quả pháp lý khác được quy định tại điều 41 BLLĐ năm 2019, cụ thể như sau:

Thứ nhất, phục hồi nguyên trạng pháp lý trong trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Theo đó, NLĐ có quyền được quay trở lại làm việc theo HĐLĐ đã ký kết, đồng thời được bảo đảm đầy đủ quyền lợi vật chất và an sinh trong thời gian không được làm việc. Cụ thể, NSDLĐ có nghĩa vụ trả lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong thời gian NLĐ bị gián đoạn việc làm. Ngoài ra, còn phải trả thêm ít nhất 02 tháng tiền lương như một khoản bồi thường bổ sung, thể hiện tính răn đe và bù đắp tổn thất phi vật chất do hành vi chấm dứt trái pháp luật gây ra. Đây là biểu hiện cụ thể của cơ chế “trách nhiệm kép” trong pháp luật lao động: vừa khôi phục quyền lợi thực tế, vừa chế tài hành vi vi phạm. Mặt khác, để bảo đảm công bằng, NLĐ cũng có trách nhiệm hoàn trả các khoản trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm nếu đã nhận, tránh tình trạng được hưởng lợi kép từ cùng một hành vi vi phạm. Trường hợp không còn vị trí công việc cũ, quy định mở ra cơ chế thỏa thuận điều chỉnh HĐLĐ, thể hiện tính linh hoạt và tôn trọng ý chí các bên trong thực thi pháp luật. Cuối cùng, trong trường hợp vi phạm thời hạn báo trước, người vi phạm phải bồi thường một khoản tiền tương ứng, phản ánh tính phân tầng trong trách nhiệm pháp lý giữa vi phạm căn cứ và vi phạm thủ tục.

Thứ hai, hậu quả trong trường hợp NLĐ không có nguyện vọng quay trở lại làm việc.

Quy định này bảo đảm quyền tự do nghề nghiệp và quyền lựa chọn tiếp tục hay không tiếp tục QHLD của NLĐ. Ngoài các nghĩa vụ tài chính như tại khoản 1, NSDLĐ còn phải trả trợ cấp thôi việc theo quy định của pháp luật, nhằm hoàn tất quá trình chấm dứt hợp đồng trên cơ sở thỏa thuận hậu vi phạm. Việc bổ sung trợ cấp thôi việc không chỉ mang ý nghĩa kinh tế mà còn thể hiện sự tôn trọng ý chí đơn phương của NLĐ, đồng thời bảo đảm một kết thúc QHLD hợp pháp, văn minh và không để lại hệ lụy pháp lý về sau. Cách tiếp cận này cũng tránh việc ép buộc phục hồi QHLD

trong khi NLD không còn nhu cầu, qua đó cân bằng nguyên tắc bảo vệ với tính chủ động của NLD trong môi trường làm việc hiện đại.

Thứ ba, NSDLĐ không muốn tiếp nhận lại NLD và NLD đồng ý chấm dứt QHLD.

Trong trường hợp này, pháp luật thiết lập một cơ chế kết thúc có kiểm soát, buộc NSDLĐ không chỉ thực hiện đầy đủ nghĩa vụ tại khoản 1 và 2, mà còn phải thỏa thuận và trả thêm một khoản tiền bồi thường tối thiểu bằng 02 tháng tiền lương. Cơ chế này thể hiện rõ tính bảo vệ tăng cường đối với NLD, bởi việc chấm dứt tuy trên danh nghĩa là thỏa thuận, nhưng xuất phát từ hành vi vi phạm ban đầu của NSDLĐ. Khoản bồi thường tối thiểu có tính chất cưỡng chế mềm, bảo đảm rằng dù QHLD không được phục hồi, NLD vẫn nhận được sự đền bù xứng đáng, không bị rơi vào trạng thái thiệt thòi kép. Đồng thời, quy định này cũng khuyến khích hai bên đạt được một thỏa thuận chấm dứt công bằng, tránh kéo dài tranh chấp và tạo điều kiện để NLD có nguồn lực ổn định cuộc sống trong giai đoạn chuyển tiếp việc làm.

Từ những phân tích trên, tác giả đưa ra một số đánh giá các quy định của pháp luật về chấm dứt HĐLĐ như sau:

Thứ nhất, BLLĐ năm 2019 đã bước đầu hoàn thiện cơ sở pháp lý về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động cho cả NLD và NSDLĐ. Quy định này thể hiện sự tiến bộ trong việc thừa nhận quyền tự do thỏa thuận, quyền tự do việc làm, đồng thời góp phần làm cho QHLD trở nên linh hoạt hơn trong bối cảnh thị trường lao động vận động mạnh mẽ. Ngoài ra, pháp luật đã thiết lập các nguyên tắc cơ bản về nghĩa vụ báo trước, bồi thường thiệt hại và xác định hậu quả pháp lý của hành vi chấm dứt hợp đồng trái pháp luật. Những quy định này góp phần bảo đảm sự ổn định QHLD, tăng cường tính trách nhiệm giữa các bên trong quá trình thực hiện hợp đồng, đồng thời tạo cơ sở pháp lý rõ ràng để cơ quan tài phán giải quyết tranh chấp một cách hiệu quả. Pháp luật cũng đã ghi nhận những tình huống bất khả kháng, thay đổi cơ cấu, công nghệ là các căn cứ hợp pháp để chấm dứt hợp đồng lao động. Đây là sự tiếp cận thực tiễn rất cần thiết, giúp doanh nghiệp có thể thích ứng với biến động của môi trường kinh doanh mà vẫn bảo đảm sự minh bạch và hợp lý trong thực hiện quyền

đơn phương chấm dứt hợp đồng. Cách tiếp cận này cũng phản ánh sự tiến bộ trong việc cân bằng quyền và lợi ích hợp pháp giữa các bên trong QHLD.

Bên cạnh đó, quy định về chấm dứt HĐLĐ còn tồn tại 1 số tồn tại, hạn chế:

Thứ nhất, về điều kiện đơn phương chấm dứt hợp đồng trong trường hợp bất khả kháng.

Điểm c khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019 quy định quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ trong các tình huống bất khả kháng, với điều kiện "đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc". Tuy nhiên, quy phạm này có tính định tính cao, thiếu hướng dẫn cụ thể dưới luật, dẫn đến sự mơ hồ trong áp dụng và gây bất lợi cho NSDLĐ. Trong thực tiễn, việc yêu cầu doanh nghiệp chứng minh một cách tuyệt đối rằng mình đã tìm mọi biện pháp khắc phục là không khả thi, vừa mâu thuẫn với nguyên tắc quản trị khủng hoảng, vừa làm suy giảm tính dự đoán và công bằng trong QHLD. Pháp luật hiện hành vì vậy chưa thiết lập được một cơ chế kiểm chứng khách quan, hợp lý và hiệu quả cho điều kiện đơn phương chấm dứt hợp đồng trong bối cảnh sự kiện bất khả kháng.

Thứ hai, về quy định liên quan đến hành vi cung cấp thông tin không trung thực.

Khoản 1 Điều 16 và Điều 36 BLLĐ năm 2019 quy định quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp một bên cung cấp thông tin không trung thực làm ảnh hưởng đến việc thực hiện hợp đồng. Tuy nhiên, khái niệm "thông tin không trung thực" và tiêu chí đánh giá mức độ "ảnh hưởng" vẫn chưa được làm rõ. Việc thiếu các chuẩn mực pháp lý cụ thể tạo ra rủi ro lạm dụng quyền đơn phương chấm dứt, dẫn đến tình trạng giải thích tùy nghi và phát sinh tranh chấp phức tạp. Pháp luật hiện hành vì vậy chưa đủ chi tiết và minh bạch để bảo vệ nguyên tắc thiện chí, trung thực và công bằng trong quá trình giao kết và thực hiện HĐLĐ.

Thứ ba, về trình tự, thủ tục chấm dứt HĐLĐ.

Một số quy định về trình tự, thủ tục chấm dứt HĐLĐ hiện nay còn bộc lộ những khoảng trống pháp lý. Cụ thể, pháp luật chưa quy định rõ hình thức của nghĩa vụ báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng, dẫn đến khó khăn trong chứng

minh thực hiện nghĩa vụ và làm gia tăng nguy cơ tranh chấp. Bên cạnh đó, yêu cầu xây dựng phương án sử dụng lao động khi thay đổi cơ cấu, công nghệ mới chỉ được quy định chung chung, thiếu mẫu chuẩn, nội dung bắt buộc và tiêu chí kiểm soát. Điều này khiến cho nhiều phương án mang tính hình thức, không phản ánh thực chất quyền và nguyện vọng của người lao động, làm suy yếu cơ chế bảo vệ việc làm trong quá trình tái cấu trúc lao động.

Thứ tư, về quy định hậu quả pháp lý của hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ

BLLĐ hiện hành chưa phân biệt rõ ràng giữa hậu quả pháp lý của hai loại vi phạm: (i) đơn phương chấm dứt hợp đồng không có căn cứ hợp pháp và (ii) vi phạm về thời hạn báo trước. Việc không phân tầng chế tài cho từng loại hành vi dẫn đến nguy cơ áp dụng chế tài không phù hợp với tính chất và mức độ vi phạm, gây bất công cho các bên tranh chấp. Đồng thời, khái niệm "thời gian NLĐ không được làm việc" cũng chưa được định nghĩa và hướng dẫn cụ thể, dẫn đến những cách hiểu và vận dụng thiếu thống nhất, làm phát sinh các phán quyết không đồng bộ trong thực tiễn xét xử.

2.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động tại quận Hoàng Mai, thành phố Hà Nội.

2.2.1 Khái quát chung về quận Hoàng Mai, thành phố Hà Nội

Quận Hoàng Mai là một trong những quận nội thành của Thủ đô Hà Nội, được thành lập theo Nghị định số 132/2003/NĐ-CP ngày 6 tháng 11 năm 2003 của Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam. Việc thành lập quận Hoàng Mai là kết quả của quá trình cải cách tổ chức hành chính nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển đô thị hóa và quản lý nhà nước hiệu quả trong bối cảnh Hà Nội mở rộng về phía Nam và Đông Nam. Lịch sử phát triển của Hoàng Mai gắn liền với tiến trình đô thị hóa mạnh mẽ của Hà Nội sau thời kỳ Đổi mới. Trong hai thập kỷ qua, Hoàng Mai đã có sự chuyển mình rõ rệt, từ một khu vực có đặc trưng nông nghiệp sang trở thành một trung tâm đô thị mới, đóng vai trò quan trọng trong cấu trúc kinh tế - xã hội và hạ tầng của Hà Nội.

Về mặt địa lý, quận Hoàng Mai nằm ở phía Nam Thủ đô Hà Nội, tiếp giáp với các quận Hai Bà Trưng, Thanh Trì, Thanh Xuân và huyện Gia Lâm. Tổng diện tích tự nhiên của quận là khoảng 40,3 km², được chia thành 14 phường: Đại Kim, Định Công, Giáp Bát, Hoàng Liệt, Hoàng Văn Thụ, Lĩnh Nam, Mai Động, Tân Mai, Tương Mai, Thịnh Liệt, Vĩnh Hưng, Yên Sở, Trần Phú và Thanh Trì (nay thuộc nội thành, không phải huyện Thanh Trì). Trước khi trở thành quận, phần lớn diện tích Hoàng Mai thuộc huyện Thanh Trì, có tính chất bán nông thôn – đô thị.

2.2.1.1 Tình hình kinh tế – xã hội hiện nay

- Cơ cấu kinh tế

Theo Báo cáo của UBND quận Hoàng Mai, tổng giá trị sản xuất các ngành chủ yếu của Quận (theo giá so sánh) thực hiện năm 2024 ước đạt 61.753 tỷ đồng, tăng 11,38% so với cùng kỳ năm 2023 (giá trị sản xuất năm 2023 đạt 55.443 tỷ đồng), trong đó: Ngành thương mại, dịch vụ đạt 33.656 tỷ đồng tăng 14,82%; Công nghiệp - xây dựng đạt 27.993 tỷ đồng tăng 7,58%; Nông, lâm nghiệp và thủy sản đạt 104 tỷ đồng bằng 95,23% so với số thực hiện cùng kỳ năm 2023. Hiện nay, Quận đã hoàn thành và vượt kế hoạch 17/17 chỉ tiêu kinh tế - xã hội, trong đó có 9 chỉ tiêu đạt mức vượt trội. Đây không chỉ là một thành công về mặt số liệu mà còn là minh chứng cho sự nỗ lực không ngừng của chính quyền và người dân trong bối cảnh phải đối mặt với nhiều thử thách nghiệt ngã, từ thiên tai, lũ lụt đến sự biến động của nền kinh tế toàn cầu

Hiện nay, cơ cấu kinh tế tiếp tục chuyển dịch theo đúng định hướng: Tỷ trọng ngành thương mại dịch vụ chiếm 57,93% (tăng 1,07 điểm phần trăm so với tỷ trọng năm 2023); Công nghiệp – xây dựng chiếm 41,95% (giảm 1,05 điểm 8 % so với tỷ trọng năm 2023)²³ với các cụm công nghiệp, làng nghề truyền thống như Vĩnh Tuy, Lĩnh Nam, Yên Sở. Trong thời gian gần đây, quận chú trọng chuyển đổi mô hình công nghiệp theo hướng xanh, sạch, tiết kiệm năng lượng, khuyến khích các doanh

²³https://hoangmai.hanoi.gov.vn/documents/6786676/0/1.+BAOCAO+TMTH+KH2025+Hoang+Mai_Cong+khai+Lan+1_OK.pdf/7d1b44ad-1a86-465b-9e15-4955f06427a6

ng nghiệp ứng dụng công nghệ cao và thân thiện môi trường. Các khu đô thị lớn như Linh Đàm, Định Công, Đại Kim – Định Công, KĐT Gamuda Garden, khu công viên Yên Sở đã thu hút nhiều doanh nghiệp trong và ngoài nước đến đầu tư phát triển các dịch vụ chất lượng cao. Ngoài ra, hệ thống siêu thị, trung tâm thương mại như Aeon Mall, TTTM Nam Đô Complex cũng góp phần thúc đẩy tăng trưởng tiêu dùng nội địa.

Nông nghiệp – thủy sản chiếm 0,12% (giảm 0,02 điểm % so với tỷ trọng năm 2023). Ngành nông nghiệp tuy không còn đóng vai trò chủ đạo nhưng vẫn được duy trì ở mức phù hợp với các khu vực bán đô thị và vùng ven như Hoàng Liệt, Yên Sở. Mô hình nông nghiệp đô thị (nông nghiệp công nghệ cao, rau sạch, nuôi trồng thủy sản quy mô nhỏ) đang được triển khai nhằm giữ cân bằng sinh thái.

- Cơ sở hạ tầng và phát triển đô thị

Quá trình đô thị hóa nhanh chóng đã thúc đẩy sự phát triển mạnh mẽ của hệ thống hạ tầng tại Hoàng Mai. Trong hai thập kỷ qua, nhiều dự án giao thông trọng điểm đã được đầu tư như tuyến đường Giải Phóng – Ngọc Hồi, đường Vành đai 2.5, cầu Vĩnh Tuy, các tuyến xe buýt nhanh (BRT), và đặc biệt là tuyến đường sắt đô thị số 3, số 4 dự kiến kết nối nội thành với Hoàng Mai trong tương lai.

Bên cạnh đó, mạng lưới điện, nước, viễn thông, cấp thoát nước, chiếu sáng đô thị và xử lý rác thải cũng được hiện đại hóa đồng bộ, góp phần cải thiện chất lượng sống của người dân và thu hút đầu tư. Các khu đô thị mới như Linh Đàm, Đại Kim – Định Công, Tân Mai mở rộng, KĐT Gamuda City – Yên Sở, và các tổ hợp nhà ở cao tầng hiện đại đã tạo nên diện mạo đô thị khang trang, hiện đại và xanh – sạch – đẹp, góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống của người dân.

- Lao động và việc làm

Tính đến năm 2025, quận Hoàng Mai có dân số khoảng 530.000 người, trong đó lực lượng lao động chiếm khoảng 65%, tương đương 325.000 người. Cơ cấu lao động chuyển dịch mạnh sang khu vực dịch vụ và công nghiệp. Khoảng 70% lao động đang làm việc trong lĩnh vực thương mại – dịch vụ, 25% trong công nghiệp – xây

dụng và 5% còn lại trong nông nghiệp và các ngành nghề truyền thống²⁴. Lực lượng lao động tại Hoàng Mai có trình độ chuyên môn cao, phần lớn là lao động phổ thông có tay nghề và kỹ năng, đồng thời có bộ phận lao động trí thức từ các trường đại học và khu nghiên cứu – đào tạo. Đây là yếu tố quan trọng giúp Hoàng Mai thu hút đầu tư vào các lĩnh vực yêu cầu chất lượng lao động cao.

TTLĐ của quận Hoàng Mai đang đứng trước yêu cầu phát triển bền vững, đòi hỏi sự kết hợp giữa tăng trưởng kinh tế, đào tạo nguồn nhân lực và bảo đảm an sinh xã hội. Việc đầu tư vào giáo dục nghề nghiệp, chuyển đổi kỹ năng lao động phù hợp với yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư là yếu tố then chốt giúp TTLĐ Hoàng Mai thích ứng linh hoạt với thay đổi của nền kinh tế số, nền kinh tế xanh và nền kinh tế tri thức.

Bên cạnh đó, Hoàng Mai cần tiếp tục đẩy mạnh công tác quy hoạch phát triển nhân lực, gắn kết hiệu quả giữa nhà trường – doanh nghiệp – nhà nước, đồng thời tăng cường kết nối TTLĐ khu vực phía Nam và Đông Nam Hà Nội để tối ưu hóa lợi thế vị trí địa lý và hạ tầng giao thông.

2.2.2 Đánh giá thực tiễn thực hiện pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động tại quận Hoàng Mai, thành phố Hà Nội

2.2.2.1 Kết quả đạt được

Trong quá trình thực hiện pháp luật về chấm dứt HĐLĐ tại quận Hoàng Mai, một trong những kết quả tích cực cần ghi nhận chính là sự chuyển biến theo chiều hướng tuân thủ ngày càng chặt chẽ hơn các quy định của BLLĐ, đặc biệt là sau khi BLLĐ năm 2019 có hiệu lực. Thực tiễn cho thấy, các doanh nghiệp và NSDLĐ trong khu vực này đã từng bước nhận thức rõ hơn về trách nhiệm pháp lý của mình trong việc bảo đảm quyền lợi hợp pháp của NLĐ khi chấm dứt hợp đồng, từ đó áp dụng các quy định pháp luật một cách cẩn trọng và đúng thủ tục hơn so với giai đoạn trước.

²⁴ <https://tuoitrethudo.vn/quan-hoang-mai-ky-vong-xuan-moi-khoi-sac-271247.html>

Trước hết, NLĐ và NSDLĐ tuân thủ đúng các quy định về chấm dứt HĐLĐ. Theo đó, NSDLĐ thường viện dẫn các căn cứ pháp lý rõ ràng như hết hạn hợp đồng, hoàn thành công việc theo hợp đồng, NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc, lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ, hoặc vì lý do kinh tế. Việc lựa chọn căn cứ đúng và phù hợp với thực tiễn là biểu hiện rõ nét của việc chuyển từ việc sử dụng quyền lực đơn phương sang tuân thủ quy trình pháp lý. Các doanh nghiệp đã có xu hướng chủ động rà soát tình hình lao động, đánh giá năng lực làm việc theo định kỳ để làm cơ sở cho các quyết định nhân sự, hạn chế tình trạng chấm dứt cảm tính hoặc tùy tiện.

Ví dụ 1: Công ty Cổ phần Dịch vụ và Vận tải HT²⁵ – doanh nghiệp chuyên hoạt động trong lĩnh vực giao nhận hàng hóa, có trụ sở tại phường Định Công – đã thực hiện một trường hợp điển hình. Vào tháng 7/2023, công ty đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ không xác định thời hạn với ông Nguyễn Văn K, nhân viên quản lý kho, với lý do NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc được giao. Đây là một quyết định có căn cứ và thực hiện đúng trình tự pháp luật.

Năm 2022, công ty HT đã ban hành "Quy chế đánh giá hiệu quả công việc định kỳ" từ đầu năm 2022. Quy chế này quy định rõ các tiêu chí đánh giá cho từng vị trí, trong đó với nhân viên quản lý kho, các chỉ số đánh giá bao gồm: tỷ lệ kiểm đếm chính xác, số lượng đơn hàng xử lý đúng tiến độ, mức độ phối hợp với các bộ phận liên quan và số lần bị lập biên bản vi phạm. Theo quy định nội bộ, NLĐ được coi là “không hoàn thành công việc thường xuyên” nếu kết quả đánh giá dưới 50% chỉ tiêu trong hai quý liên tiếp.

Trong thời gian làm việc tại công ty từ tháng 1 – tháng 6/2024, ông K liên tục vi phạm quy trình quản lý kho hàng. Công ty đã ghi nhận 05 lần ông K giao nhầm đơn hàng, làm mất chứng từ xuất kho, ảnh hưởng trực tiếp đến tiến độ vận hành và gây thiệt hại cho khách hàng. Những vi phạm này được lập thành biên bản có chữ ký xác nhận của NLĐ. Kết quả chấm điểm công việc theo quy chế nội bộ cho thấy, ông

²⁵ Vụ việc được thu thập trong quá trình thực hiện đề án, Tuy nhiên, phía công ty không đồng ý tiết lộ thông tin cụ thể nên tác giả không thể công khai thông tin theo quy định của Nghị định 13/2023/NĐ-CP

K. chỉ đạt 38% trong quý I và 42% trong quý II năm 2025, thuộc trường hợp "thường xuyên không hoàn thành công việc". Căn cứ vào điểm a khoản 1 Điều 36 BLLĐ 2019, công ty có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ với ông K. mà không cần sự đồng ý của NLD. Công ty HT đã thực hiện đầy đủ các bước theo trình tự pháp lý bắt buộc. Ngày 02/6/2023, công ty đã có thông báo bằng văn bản gửi ông K. về dự kiến chấm dứt HĐLĐ, đồng thời tổ chức cuộc đối thoại có sự tham gia của đại diện công đoàn cơ sở. Tại buổi làm việc, ông K. không đưa ra được lý do hợp lý nào để bác bỏ kết quả đánh giá công việc. Sau khi kết thúc thời gian thông báo trước 30 ngày, công ty chính thức ra quyết định chấm dứt hợp đồng vào ngày 05/7/2023. Cùng thời điểm đó, công ty đã tiến hành thanh toán đầy đủ tiền lương còn lại, phép năm chưa sử dụng, chốt sổ bảo hiểm xã hội và cấp giấy tờ liên quan theo đúng quy định tại Điều 48 BLLĐ.

Ví dụ 2: Công ty TNHH Cơ khí H.A, đặt trụ sở tại phường Thịnh Liệt, quận Hoàng Mai, là doanh nghiệp sản xuất phụ tùng xe máy với khoảng 150 lao động. Do nhu cầu thị trường suy giảm trong năm 2023, công ty tiến hành tái cấu trúc dây chuyền sản xuất theo hướng tự động hóa một số công đoạn. Cụ thể, bộ phận gia công chi tiết nhỏ được tích hợp bằng máy CNC và robot lắp ráp thay cho thao tác thủ công, dẫn đến việc bãi bỏ toàn bộ tổ sản xuất số 4, gồm 8 công nhân cơ khí thực hiện gia công bán tự động. Việc tái cấu trúc này nằm trong kế hoạch sắp xếp lại tổ chức sản xuất đã được công bố từ đầu quý III năm 2023 và có sự tư vấn của phòng nhân sự và tài chính.

Trong số các lao động bị ảnh hưởng, anh Lê Văn M., sinh năm 1982, là người đã làm việc tại tổ sản xuất số 4 hơn 12 năm theo HĐLĐ không xác định thời hạn. Do không còn vị trí công việc tương đương trong hệ thống sản xuất mới và cũng không có vị trí trống phù hợp với trình độ chuyên môn, anh M. là một trong những lao động nằm trong danh sách đề xuất chấm dứt HĐLĐ. Công ty đã tiến hành họp bàn với công đoàn cơ sở, lập phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 42 BLLĐ 2019, đồng thời thông báo cho NLD bị ảnh hưởng về dự kiến chấm dứt HĐLĐ do thay đổi cơ cấu.

Ngày 01/10/2023, công ty đã gửi thông báo bằng văn bản cho anh M. về việc chấm dứt HĐLĐ với lý do thay đổi cơ cấu kỹ thuật – tổ sản xuất của anh đã bị xóa

bỏ hoàn toàn khỏi sơ đồ tổ chức. Đồng thời, công ty cam kết thanh toán đầy đủ tiền lương, trợ cấp thôi việc và hỗ trợ thêm một khoản bằng một tháng lương cơ bản. Việc chấm dứt được thực hiện vào ngày 01/11/2023, sau thời gian thông báo trước 30 ngày đúng theo quy định. Tổng số tiền anh M. nhận được là hơn 87 triệu đồng, bao gồm lương chưa thanh toán, trợ cấp mất việc làm, tiền chi trả ngày phép chưa sử dụng.

Ví dụ 3: Chị Nguyễn Thị H., sinh năm 1990, làm việc tại Công ty TNHH May Mặc T.H – doanh nghiệp có quy mô trên 300 lao động, đặt trụ sở tại Khu công nghiệp Vĩnh Hoàng từ tháng 4/2017 theo HĐLĐ không xác định thời hạn, với chức danh tổ trưởng tổ cắt vải. Sau hơn 6 năm làm việc, do có kế hoạch chuyển nơi cư trú và chăm sóc cha mẹ già tại quê nhà ở tỉnh Thái Bình, chị H. có nguyện vọng chấm dứt HĐLĐ. Ngày 12/6/2023, chị H. nộp đơn xin nghỉ việc có ghi rõ lý do và thời gian dự kiến chấm dứt hợp đồng vào ngày 28/7/2023, tức là báo trước 46 ngày làm việc.

Tuy nhiên, ngay sau đó, bộ phận nhân sự của công ty có văn bản trả lời, từ chối đơn xin nghỉ việc với lý do công ty đang trong giai đoạn cao điểm sản xuất đơn hàng xuất khẩu. Công ty yêu cầu chị H. tiếp tục làm việc cho đến hết tháng 9/2023 và cho rằng nếu tự ý nghỉ việc sẽ bị coi là vi phạm hợp đồng và bị xử lý kỷ luật theo nội quy lao động. Trước sức ép từ phía NSDLĐ, chị H. đã làm việc thêm một tuần để bàn giao hồ sơ, công việc, sau đó vẫn giữ vững quan điểm thực hiện chấm dứt hợp đồng đúng thời hạn đã báo trước là ngày 28/7/2023.

Ngay sau khi chị H. nghỉ việc, công ty T.H ra quyết định kỷ luật chị H. với hình thức sa thải vì “tự ý bỏ việc không có lý do chính đáng”. Không đồng ý với quyết định này, chị H. đã gửi đơn khiếu nại lên Phòng Lao động – Thương binh và Xã hội quận Hoàng Mai để yêu cầu can thiệp. Qua quá trình làm việc, cơ quan quản lý nhà nước đã xác minh toàn bộ nội dung, thu thập văn bản liên quan và kết luận rằng chị H. đã thực hiện đúng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo quy định tại khoản 1 Điều 35 BLLĐ 2019.

Thứ hai, quyền lợi các bên được đảm bảo khi chấm dứt HĐLĐ

Đối với NLĐ, pháp luật bảo vệ quyền lợi của họ thông qua việc quy định cụ thể về trình tự, thủ tục chấm dứt, nghĩa vụ thông báo trước, quyền được nhận các khoản thanh toán hợp pháp (như lương, trợ cấp thôi việc, tiền phép năm chưa nghỉ), cũng như chế độ bảo hiểm xã hội sau khi chấm dứt hợp đồng. Ví dụ điển hình là trường hợp chị Nguyễn Thị L., công nhân đóng gói tại Công ty TNHH Thực phẩm S.L (quận Hoàng Mai), sau khi xin nghỉ việc do lý do cá nhân. Chị L. đã thực hiện đúng nghĩa vụ báo trước 45 ngày và hoàn tất thủ tục bàn giao công việc. Do tuân thủ đầy đủ quy định, chị được công ty thanh toán đầy đủ lương, phép năm còn lại, trợ cấp thôi việc cho thời gian chưa đóng bảo hiểm thất nghiệp, và được chốt sổ BHXH đúng thời hạn để làm hồ sơ nhận trợ cấp thất nghiệp. Đây là minh chứng cụ thể cho việc quyền lợi của NLĐ được đảm bảo khi cả hai bên tuân thủ nghiêm túc quy định pháp luật.

Trong một số trường hợp khác, NLĐ còn được bảo vệ khỏi các hành vi chấm dứt hợp đồng trái pháp luật. Ví dụ, ông Phạm Văn D., nhân viên kinh doanh tại Công ty TNHH TM-DV N.H, bị công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng với lý do không hoàn thành doanh số. Tuy nhiên, ông D. có chứng cứ cho thấy các chỉ tiêu doanh số không được quy định trong hợp đồng hoặc thông báo bằng văn bản. Sau khi ông khởi kiện ra Tòa án nhân dân quận Hoàng Mai, tòa xác định việc công ty chấm dứt hợp đồng không có căn cứ rõ ràng và vi phạm quy định về thông báo. Tòa buộc công ty bồi thường 2 tháng lương, thanh toán lương trong thời gian ông D. không làm việc và chốt sổ BHXH. Vụ việc thể hiện hiệu quả của cơ chế pháp lý trong việc bảo vệ NLĐ khỏi việc bị chấm dứt hợp đồng tùy tiện.

Về phía NSDLĐ, khi thực hiện đúng quy trình chấm dứt hợp đồng, họ cũng được pháp luật đảm bảo quyền lợi hợp pháp, đặc biệt là trong những trường hợp cần tinh giản nhân sự, xử lý kỷ luật hoặc thay đổi cơ cấu sản xuất. Việc quy định rõ các căn cứ được phép chấm dứt hợp đồng (như tại Điều 36 BLLĐ 2019) là cơ sở pháp lý quan trọng giúp doanh nghiệp chủ động tổ chức lại nhân sự mà không vi phạm pháp luật. Ví dụ, tại Công ty Cơ khí H.A, phường Thịnh Liệt (Hoàng Mai), do chuyển đổi sang công nghệ CNC, công ty tiến hành xóa bỏ toàn bộ tổ sản xuất thủ công, trong đó có anh Lê Văn M., công nhân cơ khí với hơn 10 năm làm việc. Công ty đã thông báo trước 30

ngày, lập phương án sử dụng lao động, thanh toán trợ cấp thôi việc và một khoản hỗ trợ thêm. Việc tuân thủ đầy đủ quy định giúp doanh nghiệp chấm dứt QHLD đúng pháp luật, hạn chế rủi ro kiện tụng và giữ được hình ảnh tích cực với NLĐ.

Bên cạnh đó, NSDLĐ cũng được bảo vệ khỏi những hành vi vi phạm hợp đồng từ phía NLĐ. Pháp luật quy định NLĐ phải có nghĩa vụ báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng, đồng thời cho phép doanh nghiệp yêu cầu bồi thường nếu NLĐ nghỉ việc trái luật gây thiệt hại. Một ví dụ cụ thể tại một doanh nghiệp cơ điện ở phường Định Công cho thấy: anh L., kỹ thuật viên, bỏ việc ngay sau khi nhận thưởng quý mà không thông báo. Công ty không thể bàn giao công trình đang thi công, dẫn đến phạt hợp đồng từ phía đối tác. Sau khi khởi kiện, Tòa án xác định anh L. vi phạm nghĩa vụ báo trước và gây thiệt hại thực tế, buộc phải bồi thường chi phí đào tạo và một phần tổn thất hợp đồng theo Điều 36 và 40 BLLĐ.

Thứ ba, hỗ trợ và giải quyết tranh chấp hợp lý giữa NLĐ và NSDLĐ

Trong QHLD, tranh chấp là hiện tượng khó tránh khỏi, đặc biệt khi chấm dứt HĐLĐ kéo theo sự thay đổi về quyền và nghĩa vụ của các bên. Việc giải quyết tranh chấp một cách hợp lý không chỉ giúp ổn định QHLD mà còn thể hiện mức độ trưởng thành của hệ thống pháp luật và quản trị nhân sự tại doanh nghiệp. Hỗ trợ và giải quyết tranh chấp hợp lý ở đây bao gồm cả việc thiết lập cơ chế tiền tranh chấp (hòa giải, thương lượng) và cơ chế xử lý tranh chấp chính thức (tòa án, trọng tài lao động), đồng thời cần được đảm bảo bởi các thiết chế độc lập, hiệu quả và có chuyên môn cao.

Trên thực tế, không ít doanh nghiệp có xu hướng né tránh nghĩa vụ giải quyết tranh chấp khi NLĐ khiếu nại việc chấm dứt hợp đồng, đặc biệt trong các vụ việc đơn phương chấm dứt không có sự đồng thuận. Tuy nhiên, tại quận Hoàng Mai, một số doanh nghiệp và cơ quan quản lý đã từng bước thiết lập cơ chế giải quyết tranh chấp một cách chuyên nghiệp, có tổ chức. Đó là kết quả của việc phối hợp giữa Phòng Lao động – Thương binh và Xã hội, Liên đoàn Lao động quận, các tổ chức công đoàn cơ sở, và Tòa án nhân dân quận Hoàng Mai.

Một ví dụ tiêu biểu là vụ việc giữa chị Trần Thị T. và Công ty Cổ phần TM-DV G.H (trụ sở tại phường Yên Sở, quận Hoàng Mai). Chị T. là nhân viên thu ngân, làm việc tại công ty từ tháng 5/2020 theo hợp đồng xác định thời hạn 24 tháng. Ngày 10/4/2023, công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng với lý do chị T. “tự ý nghỉ việc 05 ngày liên tục không lý do”. Chị T. khẳng định rằng mình có đơn xin nghỉ phép nộp qua email và ứng dụng quản lý nhân sự nội bộ của công ty, vì lý do phải chăm con nhỏ bị ốm phải nhập viện, nhưng không được duyệt kịp thời.

Sau khi bị chấm dứt HĐLĐ, chị T. gửi đơn khiếu nại đến Phòng Lao động – Thương binh và Xã hội quận Hoàng Mai. Cơ quan này đã tiếp nhận, tổ chức hòa giải giữa hai bên theo đúng quy định tại Điều 188 BLLĐ 2019. Tại buổi hòa giải, chị T. cung cấp bản sao đơn xin nghỉ, giấy nhập viện của con, và lịch sử tin nhắn nội bộ với quản lý. Đại diện công ty sau khi xem xét hồ sơ đã thừa nhận có sự chậm trễ trong quy trình xử lý đơn nghỉ phép và quyết định rút lại quyết định chấm dứt HĐLĐ. Hai bên đồng ý tiếp tục hợp đồng đến hết thời hạn, đồng thời công ty hỗ trợ chị T. 5 ngày nghỉ phép bổ sung để ổn định cuộc sống gia đình.

2.2.2.2 Tôn tại, hạn chế và nguyên nhân

Thứ nhất, vẫn còn tồn tại nhiều trường hợp vi phạm các quy định chấm dứt HĐLĐ

Trong thực tiễn áp dụng pháp luật về chấm dứt HĐLĐ tại các doanh nghiệp trên địa bàn quận Hoàng Mai, không hiếm gặp các trường hợp NSDLĐ vi phạm quy định pháp luật về điều kiện, căn cứ, trình tự, thủ tục hoặc nghĩa vụ sau khi HĐLĐ bị chấm dứt. Những vi phạm này xảy ra ở cả khối doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, cũng như tại các đơn vị sự nghiệp ngoài công lập, gây ảnh hưởng tiêu cực đến quyền lợi NLĐ và trật tự QHLLĐ.

Một trường hợp điển hình là vụ việc xảy ra tại Công ty TNHH Gia Dụng L.H, phường Đại Kim, nơi ông Trần Văn P., công nhân kỹ thuật, bị công ty đơn phương chấm dứt HĐLĐ không xác định thời hạn với lý do “thái độ làm việc không tích cực và thường xuyên đến muộn”. Dù đưa ra lý do vi phạm nội quy, nhưng công ty không

thực hiện quy trình xử lý kỷ luật lao động, không tổ chức đối thoại, cũng không có văn bản thông báo trước. Sau khi ông P. khởi kiện, Tòa án nhân dân quận Hoàng Mai xác định hành vi chấm dứt là trái pháp luật, buộc công ty bồi thường hơn 60 triệu đồng và nhận ông P. trở lại làm việc. Hoặc vụ việc xảy ra tại một cơ sở sản xuất giày da tư nhân ở phường Vĩnh Hưng, một nhóm 03 lao động nữ bị buộc nghỉ việc với lý do "giảm chi phí vận hành". Tuy nhiên, công ty không xây dựng phương án sử dụng lao động, không thông báo trước 30 ngày, cũng không trả trợ cấp thôi việc. Khi NLĐ yêu cầu giải thích, đại diện doanh nghiệp trả lời "đây là quyền của chủ doanh nghiệp" và từ chối đối thoại. Sự việc chỉ được giải quyết sau khi Liên đoàn Lao động quận vào cuộc và buộc công ty bồi thường theo đúng quy định của Điều 42 BLLĐ 2019.

Không chỉ NSDLĐ, NLĐ trong nhiều trường hợp cũng vi phạm quy định pháp luật khi đơn phương chấm dứt hợp đồng, đặc biệt là trường hợp không tuân thủ đúng quy định về thời gian báo trước. Căn cứ theo khoản 1 điều 35 BLLĐ năm 2019, NLĐ có thể đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần bất cứ lý do gì, chỉ cần tuân thủ quy định về thời hạn báo trước trong thời hạn ít nhất từ 03 ngày đến 45 ngày đối với từng loại hợp đồng. Trên thực tế có rất nhiều NLĐ đã không thực hiện việc báo trước 30 ngày hoặc 45 ngày, cũng có trường hợp, NLĐ vừa nhận được lương của tháng trước xong liền bỏ việc mà không báo trước cho NSDLĐ hay thực hiện quy định bàn giao công việc cho người khác. Thời điểm sau tết Âm lịch thường là thời điểm NLĐ chấm dứt HĐLĐ với NSDLĐ nhiều nhất, sau khi đã nhận lương và thưởng tết.

Thứ hai, khó khăn trong việc xử lý các tranh chấp phức tạp về chấm dứt HĐLĐ

Một trong những vấn đề nổi bật trong thực tiễn áp dụng pháp luật về chấm dứt HĐLĐ là những khó khăn trong việc xử lý các tranh chấp có tính chất phức tạp, đặc biệt là tranh chấp phát sinh từ các căn cứ chấm dứt hợp đồng mang tính định tính, các trường hợp có yếu tố che giấu ý chí thật, hoặc những tình huống không rõ ràng về chứng cứ. Chẳng hạn, vụ việc tranh chấp giữa bà Vũ Thị N. và Công ty Cổ phần Kỹ thuật Xây dựng N.H, xảy ra tại quận Hoàng Mai năm 2022. Bà N. là kế toán trưởng, làm việc theo hợp đồng không xác định thời hạn từ năm 2016. Tháng 3/2022, công ty ra quyết định chấm dứt HĐLĐ với bà N. với lý do "thay đổi cơ cấu nhân sự" và

"tinh giản bộ máy hành chính". Tuy nhiên, sau khi nhận quyết định, bà N. phát hiện công ty đã tuyển người mới thay thế đúng vị trí của mình sau 10 ngày. Bà cho rằng việc chấm dứt là ngụy tạo lý do, và công ty thực chất muốn ép nghỉ vì mâu thuẫn với lãnh đạo.

Vụ việc được đưa ra Tòa án nhân dân quận Hoàng Mai nhưng kéo dài đến gần một năm mới có kết quả vì thiếu chứng cứ chứng minh tính khách quan của việc “thay đổi cơ cấu”. Công ty không có phương án sử dụng lao động, không có tài liệu chứng minh thay đổi sơ đồ tổ chức, trong khi lại tuyển người mới cùng chức danh. Hội đồng xét xử cho rằng đây là tranh chấp có yếu tố che giấu ý chí thật, cần phân tích cả yếu tố nội dung và hình thức. Cuối cùng, Tòa tuyên bố việc chấm dứt hợp đồng là trái luật, buộc công ty bồi thường gần 90 triệu đồng.

Những khó khăn, vướng mắc trong quá trình thực hiện pháp luật về hợp đồng xuất phát từ những nguyên nhân sau:

(i) Nhiều quy định của BLLĐ năm 2019 về chấm dứt HĐLĐ còn chưa rõ ràng gây khó khăn cho việc áp dụng

Nguyên nhân dẫn đến những tồn tại, bất cập trong thực tiễn thực hiện pháp luật về chấm dứt HĐLĐ, như đã trình bày ở phần trên, xuất phát từ cả yếu tố chủ quan và khách quan. Trong đó, yếu tố khách quan đầu tiên và mang tính nền tảng nhất chính là sự chưa hoàn chỉnh trong một số quy định của pháp luật lao động hiện hành. Mặc dù BLLĐ năm 2019 đã có bước tiến đáng kể về mặt kỹ thuật lập pháp, mở rộng quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng cho NLĐ, làm rõ thêm một số căn cứ chấm dứt từ phía NSDLĐ, tuy nhiên thực tiễn triển khai đã cho thấy vẫn còn những quy định chưa rõ ràng, khó áp dụng hoặc gây chồng chéo khi thực hiện.

Cụ thể, như đã phân tích tại phần trên, một số quy định về căn cứ chấm dứt HĐLĐ theo Điều 36 BLLĐ 2019 vẫn mang tính định tính cao, dễ dẫn đến cách hiểu khác nhau. Ví dụ, căn cứ "NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc theo HĐLĐ" được quy định tại điểm b khoản 1 Điều 36, nhưng lại không có hướng dẫn rõ ràng thế nào là "thường xuyên", trong khi mỗi doanh nghiệp lại có cách đánh giá

công việc khác nhau. Điều này gây khó khăn trong việc xác lập căn cứ chấm dứt hợp đồng một cách hợp pháp, và trong tranh chấp, cũng khiến tòa án phải tự diễn giải theo từng vụ việc cụ thể, làm giảm tính tiên liệu của pháp luật.

Tương tự, quy định về “thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế” tại điểm c khoản 1 Điều 36 cũng tiềm ẩn nhiều bất cập khi triển khai. Trên thực tế, không có tiêu chí rõ ràng để xác định khi nào việc thay đổi tổ chức sản xuất hoặc giảm biên chế nhân sự là “thay đổi cơ cấu” hợp pháp. Theo quy định khi NSDLĐ cho thôi việc thì phải xây dựng phương án sử dụng lao động. Nhưng hiện không có quy định cụ thể về hồ sơ chứng minh, tiêu chí đánh giá hay quy trình thực hiện trong những trường hợp này khiến doanh nghiệp dễ rơi vào tình trạng chủ quan, áp dụng tùy tiện, trong khi NLĐ lại gặp khó khăn trong việc phản biện hoặc chứng minh ngược lại.

Ngoài ra, một số thủ tục về trách nhiệm của NSDLĐ sau khi chấm dứt HĐLĐ cũng gây lúng túng khi thực hiện. Chẳng hạn, quy định về “thanh toán những ngày NLĐ không được làm việc” theo Khoản 1 điều 41 BLLĐ 2019 còn chưa rõ ràng và áp dụng trên thực tế còn nhiều quan điểm như tính đến ngày xét xử, tính theo thời gian còn lại của HĐLĐ hoặc tính đến ngày NLĐ đóng bảo hiểm xã hội tại nơi khác.

(ii) Nhận thức của các bên còn hạn chế

- Về phía NLĐ: bản thân NLĐ còn thiếu hiểu biết về các quy định của pháp luật lao động, không tìm hiểu các chính sách, quy định của nội quy lao động do NSDLĐ ban hành. Do không nắm rõ các nghĩa vụ, các quy định mà NLĐ phải tuân thủ nên xảy ra vi phạm kỉ luật lao động hoặc do chính NLĐ không tuân thủ các quy định do NSDLĐ đặt ra dẫn đến vi phạm kỉ luật lao động.

NLĐ không đảm bảo về thể trạng sức khỏe, hạn chế về trình độ, năng lực để thực hiện nhiệm vụ dẫn tới không hoàn thành nhiệm vụ được giao và buộc NSDLĐ phải đơn phương chấm dứt HĐLĐ với họ. Ngoài ra, những kiến thức về pháp luật lao động của NLĐ còn hạn chế, dẫn tới việc họ lung túng khi không biết làm thế nào để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình khi bị xâm phạm. Từ đó dẫn đến việc phát

sinh những tranh chấp lao động không đáng có và NLD thường là bên yếu thế hơn phải chịu thiệt thòi.

- Về phía NSDLĐ: công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động chưa có tính bao phủ đến toàn bộ NLD trong doanh nghiệp dẫn đến tình trạng có những NLD là cấp quản lý trung gian do chưa hiểu hết pháp luật lao động đã có những sai lầm khi thực hiện pháp luật lao động làm ảnh hưởng tới quyền và những lợi ích khác của NLD. Ngoài ra đội ngũ cán bộ công đoàn có kiến thức về pháp luật chuyên sâu về lao động còn mỏng, chưa toàn tâm, toàn ý cho công tác tuyên truyền, phổ biến. Thêm nữa, NSDLĐ cũng chưa thật sự coi trọng việc đối thoại, thương lượng với công đoàn khi thực hiện chấm dứt HĐLĐ.

(iii) Tổ chức đại diện cho NLD chưa phát huy hiệu quả việc bảo vệ quyền lợi cho NLD

Trong nhiều vụ việc tranh chấp phát sinh từ việc chấm dứt HĐLĐ, tổ chức công đoàn không tham gia kịp thời hoặc thiếu năng lực can thiệp, khiến NLD mất đi điểm tựa pháp lý đáng tin cậy ngay tại nơi làm việc. Chẳng hạn, việc xảy ra tại Tại Trường liên cấp T.H, NLD bị chấm dứt hợp đồng sau khi phản ánh điều kiện làm việc không đảm bảo. Công đoàn nhà trường không thực hiện quyền giám sát, không tổ chức họp công đoàn viên để trao đổi, cũng không có ý kiến bằng văn bản khi hiệu trưởng ra quyết định chấm dứt hợp đồng. NLD sau đó khởi kiện nhưng do không được hỗ trợ về chứng cứ, cũng như không có người làm chứng nội bộ, nên vụ việc kéo dài và chỉ được giải quyết khi có can thiệp từ liên đoàn lao động cấp quận.

Bên cạnh sự thiếu chủ động, một nguyên nhân nữa khiến tổ chức đại diện NLD chưa phát huy được vai trò là do năng lực chuyên môn và kỹ năng pháp lý của cán bộ công đoàn cơ sở còn hạn chế. Trong nhiều trường hợp, người đứng đầu công đoàn cũng đồng thời là người quản lý hoặc có quan hệ lợi ích với NSDLĐ, nên dẫn đến xung đột vai trò, khó bảo vệ độc lập cho NLD. Tại Công ty TNHH Vận tải V.K, khi một lái xe bị chấm dứt HĐLĐ vì tự ý nghỉ việc một ngày để chăm con ốm, công đoàn không xác minh lý do, không tiến hành đối thoại, và cũng không hỗ trợ NLD làm đơn giải trình. Sau này khi vụ việc ra tòa, hội đồng xét xử xác định việc sa thải là trái luật

do NLĐ có lý do chính đáng và đã báo miệng cho tổ trưởng – người này xác nhận nhưng công đoàn không nắm bắt và phản ánh trong hồ sơ.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

Chương 2 đã tập trung khảo sát hai phương diện quan trọng: (i) thực trạng các quy định pháp luật hiện hành điều chỉnh vấn đề chấm dứt HĐLĐ; và (ii) thực tiễn áp dụng các quy định đó tại quận Hoàng Mai, một trong những địa bàn đô thị hóa nhanh, tập trung đông dân cư và có số lượng lớn doanh nghiệp đang hoạt động trên địa bàn thành phố Hà Nội. Thông qua việc phân tích, tổng hợp số liệu và đánh giá thực tiễn triển khai, chương này nhằm làm rõ khoảng cách giữa quy định pháp luật với hiện thực vận hành tại cơ sở, đồng thời rút ra những nhận xét có giá trị cho việc hoàn thiện chính sách pháp luật trong giai đoạn tiếp theo.

Thứ nhất, về thực trạng quy định pháp luật, có thể nhận thấy rằng hệ thống pháp luật lao động hiện hành, đặc biệt là BLLĐ năm 2019, đã có những bước phát triển đáng ghi nhận trong việc điều chỉnh các QHLD, trong đó có nội dung chấm dứt HĐLĐ. Các quy định pháp luật đã có xu hướng mở rộng quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng cho cả NLĐ và NSDLĐ, thể hiện sự tiệm cận với các nguyên tắc tiến bộ của pháp luật quốc tế, đồng thời đảm bảo cân bằng lợi ích giữa các chủ thể trong QHLD. Tuy nhiên, một số quy định vẫn mang tính khái quát, chưa cụ thể, gây khó khăn trong quá trình áp dụng.

Thứ hai, về thực tiễn áp dụng tại quận Hoàng Mai, các doanh nghiệp trên địa bàn đã từng bước tiếp cận và áp dụng các quy định pháp luật lao động, trong đó có quy định về chấm dứt HĐLĐ. Một bộ phận doanh nghiệp lớn và có vốn đầu tư nước ngoài thường xuyên cập nhật và tuân thủ pháp luật. Tuy nhiên, nhiều doanh nghiệp vừa và nhỏ, cơ sở sản xuất kinh doanh cá thể vẫn còn hạn chế trong việc thực hiện đúng quy định pháp luật, đặc biệt là về thủ tục, thời hạn thông báo và nghĩa vụ pháp lý khi chấm dứt hợp đồng. Điều này dẫn đến tình trạng tranh chấp lao động có xu hướng phát sinh, làm ảnh hưởng đến sự ổn định QHLD và quyền lợi của NLĐ.

Từ những phân tích trên, có thể khẳng định rằng, mặc dù hệ thống pháp luật về chấm dứt HĐLĐ đã có những cải tiến tích cực và bước đầu được triển khai trong thực tiễn tại quận Hoàng Mai, song vẫn còn tồn tại khoảng cách giữa quy định pháp luật và việc thực hiện trên thực tế. Để khắc phục, cần thiết phải tiếp tục hoàn thiện

khung pháp lý theo hướng cụ thể, rõ ràng hơn; đồng thời nâng cao năng lực thực thi pháp luật thông qua việc tăng cường công tác tuyên truyền, thanh tra và hỗ trợ pháp lý cho các bên trong QHLD, nhằm đảm bảo tính hiệu quả, công bằng và ổn định trong quá trình chấm dứt HĐLD.

CHƯƠNG 3

GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG TẠI QUẬN HOÀNG MAI, THÀNH PHỐ HÀ NỘI

3.1 Định hướng hoàn thiện pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động

Trong bối cảnh TTLĐ Việt Nam đang vận động theo hướng ngày càng linh hoạt, hiện đại và hội nhập sâu rộng với khu vực và thế giới, việc hoàn thiện pháp luật về chấm dứt HĐLĐ là một yêu cầu mang tính cấp thiết. Mặc dù hệ thống pháp luật hiện hành, đặc biệt là BLLĐ năm 2019, đã ghi nhận nhiều điểm tiến bộ trong việc điều chỉnh hành vi chấm dứt hợp đồng, song vẫn còn tồn tại không ít bất cập về nội dung, hình thức và tính khả thi trong thực tiễn thi hành. Để khắc phục những tồn tại đó, cần tiếp tục hoàn thiện pháp luật theo các định hướng cơ bản sau:

3.1.1. *Bảo đảm hài hòa lợi ích giữa các bên trong quan hệ lao động*

Một trong những yêu cầu cốt lõi trong việc xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật về chấm dứt HĐLĐ là làm sao vừa bảo vệ được NLĐ – vốn là bên yếu thế trong QHLD, vừa tạo điều kiện để NSDLĐ có thể vận hành hoạt động kinh doanh một cách linh hoạt và hiệu quả. Đây là một bài toán phức tạp về mặt lập pháp, đòi hỏi phải dung hòa giữa hai lợi ích có thể mâu thuẫn nhau trong thực tiễn. Trước hết, cần khẳng định rằng, bảo vệ NLĐ không đồng nghĩa với việc tuyệt đối hóa quyền lợi của họ, mà là thiết lập một cơ chế pháp lý đảm bảo cho NLĐ được làm việc trong môi trường ổn định, có khả năng dự đoán trước các rủi ro liên quan đến việc làm, đồng thời có quyền được đối thoại, khiếu nại, phản ánh khi bị chấm dứt HĐLĐ một cách bất hợp pháp. Tuy nhiên, trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, NSDLĐ cũng là một chủ thể cần được pháp luật bảo vệ, bởi họ có vai trò tạo việc làm, đóng góp vào ngân sách và phát triển kinh tế. Do đó, không thể áp đặt một hệ thống pháp luật chỉ chú trọng đến quyền lợi của NLĐ mà coi nhẹ khả năng tự chủ kinh doanh, tổ chức lại lao động hoặc tái cấu trúc doanh nghiệp của NSDLĐ.

Do vậy, định hướng hoàn thiện pháp luật cần được xây dựng dựa trên nguyên tắc "bình đẳng thực chất". Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng của NLD nên tiếp tục được duy trì và bảo vệ, nhưng cần có giới hạn hợp lý để không biến quyền này thành công cụ gây thiệt hại cho NSDLĐ, chẳng hạn như quy định nghĩa vụ báo trước hợp lý, nghĩa vụ hoàn trả chi phí đào tạo hoặc cam kết về bảo mật thông tin. Ở chiều ngược lại, việc công nhận quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng từ phía NSDLĐ cần kèm theo các điều kiện nghiêm ngặt như lý do chính đáng, quy trình minh bạch, tham vấn tổ chức đại diện NLD và nghĩa vụ bồi thường khi vi phạm. Ngoài ra, pháp luật cũng cần tiếp tục hoàn thiện các thiết chế đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể, và vai trò của tổ chức đại diện NLD. Đây là các thiết chế trung gian giúp giảm thiểu tình trạng đối đầu trực tiếp giữa hai bên, hướng tới một mô hình QHLD hợp tác, cùng có lợi. Trong môi trường như vậy, các hành vi chấm dứt hợp đồng sẽ không còn là biểu hiện của sự áp đặt hay trốn tránh trách nhiệm, mà là kết quả của sự cân nhắc, thương lượng và đồng thuận thiện chí.

3.1.2 Khắc phục bất cập và nâng cao tính khả thi trong thực tiễn

Một hệ thống pháp luật, dù có định hướng đúng đắn đến đâu, cũng không thể phát huy hiệu quả nếu thiếu tính khả thi trong thực tiễn. Trong lĩnh vực pháp luật về chấm dứt HĐLĐ, vấn đề này càng trở nên cấp thiết, khi thực tế cho thấy có không ít quy định dù hợp lý về mặt nguyên tắc, nhưng lại gặp khó khăn trong quá trình áp dụng do thiếu hướng dẫn chi tiết, không rõ ràng về nội dung, hoặc mâu thuẫn với các quy định khác trong hệ thống pháp luật. Để khắc phục thực trạng này, việc hoàn thiện pháp luật cần bắt đầu từ việc rà soát tổng thể các quy định hiện hành để loại bỏ mâu thuẫn, chồng chéo. Đồng thời, cần ban hành các văn bản dưới luật, đặc biệt là các thông tư hướng dẫn chuyên ngành về chấm dứt HĐLĐ, trong đó làm rõ các khái niệm pháp lý, thiết lập quy trình chuẩn, mẫu biểu áp dụng thống nhất. Các thiết chế hành chính – tư pháp cũng cần được nâng cao năng lực để giải thích thống nhất và xử lý hiệu quả các tranh chấp phát sinh từ hành vi chấm dứt hợp đồng.

Quan trọng hơn cả là xây dựng các tiêu chí đánh giá hiệu quả thực thi pháp luật về chấm dứt HĐLĐ. Những tiêu chí này không chỉ giúp nhà lập pháp điều chỉnh chính sách kịp thời, mà còn tạo cơ sở cho các doanh nghiệp và NLĐ xây dựng chiến lược tuân thủ pháp luật. Đồng thời, cần tăng cường cơ chế phản hồi chính sách từ thực tiễn, qua các kênh như công đoàn, hiệp hội ngành nghề, doanh nghiệp, tổ chức xã hội, nhằm bảo đảm rằng mỗi quy định được ban hành đều bám sát nhu cầu thực tế và không bị "đóng băng" trong các văn bản.

3.1.3 Đảm bảo tính phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế về chấm dứt hợp đồng lao động

Trong xu thế toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, việc hoàn thiện pháp luật lao động nói chung và pháp luật về chấm dứt HĐLĐ nói riêng không thể tách rời khỏi yêu cầu tương thích với các tiêu chuẩn lao động quốc tế, đặc biệt là các công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO). Đây không chỉ là nghĩa vụ pháp lý của một quốc gia thành viên, mà còn là phương tiện quan trọng để tăng cường khả năng cạnh tranh quốc gia, cải thiện hình ảnh pháp lý quốc tế và bảo vệ quyền con người trong lĩnh vực lao động.

Việt Nam đã tham gia ILO từ năm 1992 và đến cuối năm 2022 đã phê chuẩn 25 Công ước, trong đó có 9/10 Công ước cơ bản và nhiều Công ước kỹ thuật quan trọng. Công ước số 158 về chấm dứt việc làm là một trong những văn kiện có giá trị nền tảng, quy định rõ các nguyên tắc như: chấm dứt QHĐ chỉ được thực hiện vì lý do chính đáng; NLĐ có quyền được biết lý do; có quyền khiếu nại việc chấm dứt; và cần có trình tự, thủ tục công bằng. Mặc dù Việt Nam chưa chính thức phê chuẩn Công ước này, nhưng nhiều nội dung đã được nội luật hóa từng phần trong BLLĐ 2019. Tuy nhiên, sự tương thích vẫn chưa đồng bộ và còn tồn tại một khoảng cách nhất định giữa quy phạm pháp lý và yêu cầu thực tiễn áp dụng.

Trong thời gian tới, để tiệm cận và dần tiến đến việc phê chuẩn Công ước số 158, hệ thống pháp luật Việt Nam cần có các điều chỉnh mang tính chiến lược, đồng thời phải bảo đảm tính linh hoạt phù hợp với đặc thù kinh tế - xã hội trong nước.

Trước hết, cần cụ thể hóa tiêu chuẩn "lý do chính đáng" khi chấm dứt hợp đồng theo hướng phân loại rõ ràng: lý do từ phía NLĐ, lý do do hoàn cảnh khách quan (kinh tế, tái cấu trúc), và lý do từ phía NSDLĐ. Mỗi loại lý do cần kèm theo cơ chế bảo vệ tương ứng, ví dụ: nghĩa vụ tham vấn, đào tạo lại, hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp hoặc bồi thường thỏa đáng. Ngoài ra, cần tăng cường các thiết chế bảo đảm quyền được bảo vệ khỏi chấm dứt HĐLĐ tùy tiện, bao gồm quyền được thông báo, quyền tiếp cận tài liệu liên quan đến lý do chấm dứt, quyền được phản biện thông qua tổ chức đại diện và quyền được tiếp cận công lý (tòa án, trọng tài). Điều này sẽ giúp bảo vệ NLĐ trước các hành vi chấm dứt trái pháp luật và làm giảm gánh nặng tranh chấp kéo dài.

Tăng cường tính tương thích không chỉ giúp hoàn thiện pháp luật một cách bài bản và có hệ thống, mà còn nâng cao uy tín pháp lý của Việt Nam trên trường quốc tế, tạo nền tảng pháp lý ổn định cho các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới mà Việt Nam là thành viên như CPTPP, EVFTA. Đây chính là một trong những động lực mạnh mẽ để cải cách pháp luật lao động theo hướng hiện đại, tiến bộ.

3.2. Giải pháp hoàn thiện quy định của pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động

3.2.1 Hoàn thiện các quy định của pháp luật về căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động

Thứ nhất, hướng dẫn chi tiết về nội dung “mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc”

Theo điểm c khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019 quy định rằng: “*NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, dịch họa hoặc di dời, thu hẹp sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền mà NSDLĐ đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc*”. Cụm từ “*đã tìm mọi biện pháp khắc phục*” mang tính định tính cao, nhưng hiện nay chưa được giải thích hoặc làm rõ trong bất kỳ văn bản pháp lý dưới luật nào. Việc thiếu tiêu chí pháp lý rõ ràng khiến cho điều kiện này

trở nên mơ hồ, dẫn đến cách hiểu và áp dụng khác nhau giữa các chủ thể, bao gồm cả doanh nghiệp, NLD và cơ quan tài phán. Trong khi NLD có xu hướng diễn giải điều kiện này theo hướng bảo vệ tối đa quyền lợi, thì NSDLĐ lại gặp khó khăn trong việc xác định thể nào là “mọi biện pháp”, “khắc phục tới mức nào” là đủ, hoặc bằng cách nào có thể chứng minh những nỗ lực đó một cách thuyết phục. Trên thực tế, trong điều kiện doanh nghiệp bị thiệt hại do thiên tai, dịch bệnh hoặc hỏa hoạn, bản thân việc duy trì hoạt động đã là một thách thức lớn, chưa kể đến việc phải tiếp tục duy trì toàn bộ lực lượng lao động khi không còn điều kiện về tài chính, cơ sở vật chất hoặc thị trường. Do vậy, việc yêu cầu NSDLĐ phải chứng minh một cách tuyệt đối rằng mình đã “tìm mọi biện pháp khắc phục” là yêu cầu không khả thi, vừa đi ngược lại thực tiễn quản trị khủng hoảng trong doanh nghiệp, vừa làm xói mòn tính khả đoán và công bằng trong áp dụng pháp luật. Yêu cầu chứng minh “mọi biện pháp khắc phục” đang đặt NSDLĐ vào một tình thế pháp lý bất lợi.

Từ các bất cập nêu trên, cần có định hướng sửa đổi quy phạm pháp luật theo hướng hợp lý và khả thi hơn. Cụ thể, quy định hiện hành nên được thay đổi theo hướng bỏ điều kiện “đã tìm mọi biện pháp khắc phục” và thay vào đó là cơ chế chứng minh thiệt hại khách quan. Theo đó, NSDLĐ chỉ cần cung cấp tài liệu chứng minh sự kiện bất khả kháng (ví dụ: văn bản của cơ quan nhà nước về di dời, quyết định phong tỏa, xác nhận thiệt hại do hỏa hoạn...) kèm theo báo cáo về tình hình sản xuất – kinh doanh bị đình trệ, làm cơ sở cho việc đơn phương chấm dứt hợp đồng. Cách tiếp cận này vừa phù hợp với nguyên tắc khách quan trong lập pháp, vừa đảm bảo công bằng về trách nhiệm chứng minh giữa các bên trong QHLD. Ngoài ra, trong trường hợp lập pháp vẫn giữ điều kiện “biện pháp khắc phục”, thì cần thiết ban hành một văn bản hướng dẫn dưới luật (ví dụ như nghị định hoặc thông tư) quy định cụ thể các tiêu chí để đánh giá mức độ khắc phục, bao gồm: đã xem xét phương án điều chuyển vị trí làm việc; đã áp dụng các hỗ trợ của Nhà nước; đã tiến hành thương lượng với tổ chức đại diện NLD; và đã có kế hoạch tiết giảm chi phí để duy trì việc làm.

Đồng thời, để tăng tính minh bạch trong áp dụng, kiến nghị bổ sung một cơ chế xác nhận hành chính sơ bộ từ phía cơ quan có thẩm quyền (ví dụ: Sở Lao động –

Thương binh và Xã hội) về mức độ thiệt hại và tình trạng bất khả kháng của doanh nghiệp, làm cơ sở pháp lý cho hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng. Cơ chế này có thể thiết lập dưới hình thức thủ tục hành chính đơn giản, tương tự như xác nhận thiệt hại trong các chương trình phục hồi kinh tế, nhằm tạo điều kiện cho doanh nghiệp an tâm tái cấu trúc lao động mà không phải lo ngại các tranh chấp phát sinh từ việc thiếu bằng chứng hợp pháp. Mặt khác, cũng cần tăng cường vai trò của tổ chức công đoàn, tổ chức đại diện NLĐ trong việc tham gia vào quy trình thương lượng, đối thoại trước khi chấm dứt hợp đồng, giúp kiểm soát tính hợp pháp và hợp lý của hành vi đơn phương từ phía NSDLĐ.

Thứ hai, bổ sung hướng dẫn về hành vi cung cấp thông tin không trung thực làm ảnh hưởng đến việc thực hiện HĐLĐ

BLLĐ năm 2019 tại khoản 1 Điều 16 và Điều 36 có đề cập đến nghĩa vụ cung cấp thông tin trung thực giữa NLĐ và NSDLĐ trong quá trình xác lập QHLD, đồng thời công nhận quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi một bên cung cấp thông tin không trung thực làm ảnh hưởng đến việc thực hiện HĐLĐ. Đây là một quy định thể hiện nguyên tắc trung thực và thiện chí – vốn là nền tảng của QHLD được xác lập dựa trên sự tin cậy lẫn nhau. Tuy nhiên, quy định này hiện còn mang tính khái quát cao, thiếu các tiêu chí cụ thể để xác định thế nào là “thông tin không trung thực” và khi nào hành vi đó “*làm ảnh hưởng đến việc thực hiện HĐLĐ*”, dẫn đến sự mơ hồ trong áp dụng, tiềm ẩn nguy cơ bị lạm dụng và gây ra nhiều tranh chấp trong thực tiễn.

Từ góc độ lý luận, cần phân biệt rõ ràng giữa hành vi “không trung thực” trong cung cấp thông tin và hậu quả pháp lý của hành vi này đối với quan hệ HĐLĐ. Không phải mọi thông tin không chính xác, thiếu sót hoặc bị che giấu đều đủ mức độ nghiêm trọng để dẫn đến hệ quả pháp lý là chấm dứt hợp đồng. Do đó, pháp luật cần xác định rõ ràng: (i) loại thông tin nào là thông tin **trọng yếu** trong QHLD; và (ii) tiêu chí để **đánh giá tác động** của thông tin không trung thực đến việc thực hiện hợp đồng. Việc này không chỉ bảo vệ nguyên tắc công bằng giữa các bên, mà còn ngăn chặn hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng tùy tiện dưới danh nghĩa “bị ảnh hưởng bởi thông tin không trung thực”.

Trên cơ sở đó, tác giả kiến nghị cần bổ sung quy định hướng dẫn tại nghị định hoặc thông tư của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, trong đó làm rõ nội hàm của cụm từ “*thông tin không trung thực làm ảnh hưởng đến việc thực hiện HĐLĐ*” theo ba hướng tiếp cận:

(i) cần **xác định nhóm thông tin trọng yếu** trong quá trình giao kết và thực hiện HĐLĐ. Những thông tin này bao gồm nhưng không giới hạn ở: trình độ học vấn, năng lực chuyên môn, tình trạng sức khỏe, tiền án – tiền sự (đối với vị trí công việc đặc thù), kinh nghiệm nghề nghiệp, tình trạng pháp lý trong hoạt động hành nghề (chẳng hạn như hành vi bị tước chứng chỉ hành nghề). Đây là các loại thông tin mà nếu bị khai báo sai lệch một cách cố ý sẽ ảnh hưởng đến việc bố trí việc làm, phân công công việc, bảo đảm an toàn lao động, hoặc thậm chí là điều kiện kinh doanh của doanh nghiệp.

(ii) thiết lập các tiêu chí pháp lý để đánh giá mức độ “ảnh hưởng đến việc thực hiện HĐLĐ”. Cụ thể, ảnh hưởng này cần được hiểu là làm cản trở nghiêm trọng khả năng thực hiện hợp đồng một cách trung thực và có hiệu quả, hoặc làm mất đi cơ sở để một bên tiếp tục duy trì QHLĐ. Ví dụ: một NLĐ cố tình che giấu tình trạng bệnh truyền nhiễm nguy hiểm trong khi làm việc trong ngành thực phẩm, hoặc một NSDLĐ cam kết sai về môi trường làm việc, mức lương cơ bản hoặc điều kiện bảo hộ lao động. Những hành vi này đều là yếu tố làm thay đổi đáng kể quyết định tham gia hợp đồng của bên kia, từ đó gây mất niềm tin và cản trở thực thi hợp đồng.

(iii) cần xác lập nguyên tắc đánh giá “mức độ ảnh hưởng” dựa trên mối quan hệ nhân quả trực tiếp giữa thông tin không trung thực và hiệu quả thực hiện công việc, thay vì cho phép suy đoán hoặc đánh giá cảm tính. Cơ quan giải quyết tranh chấp cần xem xét liệu hành vi không trung thực có dẫn đến việc một bên không thể hoàn thành nghĩa vụ theo hợp đồng, làm thiệt hại cho bên kia, hoặc làm mất đi niềm tin hợp lý vào việc tiếp tục hợp tác. Việc thiết lập mối quan hệ nhân quả là điều kiện cần để chấm dứt hợp đồng được xem là hợp pháp và tránh việc lạm dụng quy định để đơn phương chấm dứt một cách tùy tiện.

Song song với quy định hướng dẫn nêu trên, pháp luật cũng nên yêu cầu các bên khi viện dẫn căn cứ này để chấm dứt HĐLĐ cần chứng minh rõ hành vi cung cấp thông tin không trung thực, đồng thời chỉ ra hậu quả cụ thể của hành vi đó đối với việc thực hiện hợp đồng. Điều này nhằm bảo đảm rằng việc chấm dứt hợp đồng không chỉ xuất phát từ ý chí chủ quan, mà phải dựa trên căn cứ pháp lý xác thực, có thể kiểm chứng được. Đồng thời, giúp cho bên bị chấm dứt có điều kiện phản biện hiệu quả, bảo vệ quyền lợi hợp pháp của mình.

Thứ ba, bổ sung hướng dẫn về trường hợp chấm dứt “do NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc”

Quy định này hiện còn thiếu hướng dẫn cụ thể về tiêu chí đánh giá, tần suất vi phạm và quy trình xử lý, dẫn đến việc áp dụng không thống nhất và tiềm ẩn nguy cơ lạm quyền từ phía người sử dụng lao động. Do đó, cần thiết phải bổ sung hướng dẫn chi tiết để làm rõ khái niệm “thường xuyên không hoàn thành công việc”. Trước hết, cần xác lập các tiêu chí đánh giá cụ thể như khối lượng, chất lượng và tiến độ hoàn thành công việc, đồng thời bảo đảm những tiêu chí này đã được thể hiện rõ ràng trong hợp đồng lao động, nội quy lao động hoặc thỏa ước lao động tập thể. Bên cạnh đó, cần quy định rõ về tần suất vi phạm để làm căn cứ xác định tính “thường xuyên”, ví dụ: không hoàn thành công việc trong 2 tháng liên tục hoặc 3 tháng không liên tục trong thời gian 6 tháng gần nhất. Việc đánh giá cần dựa trên số liệu cụ thể và được ghi nhận bằng hệ thống quản lý công việc minh bạch.

Ngoài ra, cần hướng dẫn quy trình xử lý bảo đảm công bằng và khách quan. Trước khi chấm dứt hợp đồng, người sử dụng lao động cần thông báo kết quả đánh giá, lập biên bản, tổ chức họp để người lao động có cơ hội giải trình, đồng thời tạo điều kiện để khắc phục trong thời hạn hợp lý. Ví dụ, trong trường hợp nhân viên bán hàng không đạt chỉ tiêu doanh số trong nhiều tháng liên tiếp mà không có lý do chính đáng, doanh nghiệp chỉ có thể đơn phương chấm dứt hợp đồng nếu đã thực hiện đầy đủ các bước đánh giá, thông báo và lưu hồ sơ chứng minh quá trình xử lý vi phạm. Việc bổ sung hướng dẫn như vậy không chỉ giúp giảm thiểu tranh chấp phát sinh

trong thực tiễn, mà còn góp phần nâng cao tính minh bạch, hợp lý và khả thi của pháp luật lao động, đồng thời cân bằng quyền lợi của cả hai bên trong QHLD.

3.2.2 Hoàn thiện các quy định của pháp luật về trình tự, thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động

Thứ nhất, đề nghị bổ sung quy định về hình thức báo trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ

HĐLĐ không chỉ là căn cứ pháp lý xác lập mối liên kết giữa NLĐ và NSDLĐ, mà còn là cơ sở điều chỉnh các quyền và nghĩa vụ của hai bên trong suốt quá trình tồn tại của quan hệ đó. Chính vì vậy, BLLĐ năm 2019 đã thiết lập quy định tương đối đầy đủ và chặt chẽ về hình thức của HĐLĐ, trong đó xác lập nguyên tắc chung là hợp đồng phải được giao kết bằng văn bản, trừ một số trường hợp đặc biệt cho phép giao kết bằng lời nói. Việc quy định rõ hình thức hợp đồng là nhằm bảo đảm tính minh bạch, khả năng chứng minh và trách nhiệm pháp lý khi có phát sinh tranh chấp. Tuy nhiên, một vấn đề quan trọng có tính liên đới chặt chẽ nhưng chưa được quy định tương xứng là hình thức của việc báo trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Trong trường hợp đơn phương, nghĩa vụ báo trước có vai trò như một điều kiện hợp pháp hóa việc chấm dứt, là yếu tố cấu thành để xác định tính hợp pháp của hành vi đơn phương. Do đó, hình thức của hành vi báo trước không thể được xem để ở trạng thái tùy nghi áp dụng. Việc pháp luật hiện hành chỉ quy định rằng “phải báo trước một khoảng thời gian nhất định²⁶ nhưng không quy định rõ về hình thức thực hiện nghĩa vụ báo trước (bằng văn bản, điện tử hay lời nói) đã tạo ra khoảng trống pháp lý đáng kể, ảnh hưởng không nhỏ đến quá trình chứng minh và giải quyết tranh chấp.

Thực tiễn cho thấy, nhiều trường hợp tranh chấp lao động phát sinh quanh vấn đề chấm dứt hợp đồng đơn phương, trong đó điểm mấu chốt là việc bên đơn phương có thực hiện nghĩa vụ báo trước hay không. Trong điều kiện không có quy định bắt buộc về hình thức, các bên có thể thực hiện báo trước bằng lời nói, tin nhắn điện thoại, hoặc thậm chí thông qua hành vi suy đoán khiến cho việc chứng minh trở nên

²⁶ Tham khảo điều 35, điều 36 BLLĐ năm 2019

khó khăn, phức tạp và thiếu căn cứ pháp lý vững chắc. Điều này ảnh hưởng nghiêm trọng đến khả năng tiếp cận công lý của NLD, đồng thời gia tăng chi phí và thời gian tố tụng không cần thiết. Trong khi đó, nếu pháp luật quy định rõ ràng rằng việc báo trước phải được thể hiện bằng một hình thức pháp lý xác định (ví dụ: văn bản, thư điện tử có xác nhận), thì vấn đề xác minh tính hợp pháp của hành vi đơn phương chấm dứt sẽ trở nên minh bạch, dễ dàng hơn.

Do vậy, có thể khẳng định rằng, việc bổ sung quy định về hình thức báo trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ là một yêu cầu cấp thiết trong bối cảnh hiện nay. Về nội dung, kiến nghị bổ sung điều khoản trong BLLĐ hoặc các văn bản hướng dẫn thi hành, quy định rằng: “Việc báo trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ phải được thể hiện bằng văn bản hoặc hình thức điện tử có xác nhận, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác rõ ràng về hình thức báo trước.” Cách quy định này vừa đảm bảo tính linh hoạt, vừa thiết lập một tiêu chuẩn pháp lý tối thiểu để bảo vệ quyền lợi của cả hai bên trong QHLD. Ngoài ra, trong bối cảnh phát triển của công nghệ thông tin, việc mở rộng phạm vi báo trước thông qua các phương tiện điện tử có giá trị xác thực (ví dụ: email, hệ thống quản lý nhân sự nội bộ, ứng dụng phần mềm có ghi nhận thời gian) cũng cần được luật hóa. Điều này không chỉ phù hợp với thực tiễn ứng dụng chuyển đổi số trong quản trị lao động, mà còn giúp giảm tải thủ tục hành chính và tạo thuận lợi cho doanh nghiệp khi thực hiện nghĩa vụ pháp lý.

Thứ hai, hướng dẫn cụ thể về “phương án sử dụng lao động”

Phương án sử dụng lao động là một thiết chế mang tính trung gian giữa ý chí tái cấu trúc của NSDLĐ và quyền được bảo vệ việc làm của NLD. Pháp luật đặt ra yêu cầu xây dựng phương án này không đơn thuần là một thủ tục hành chính, mà là cơ chế kiểm soát nội tại, hướng tới việc buộc NSDLĐ phải đánh giá đầy đủ, có hệ thống và khách quan về tác động của việc thay đổi cơ cấu lao động đối với nguồn nhân lực hiện có. Trong điều kiện chưa có mẫu chuẩn, chưa có nội dung bắt buộc, cũng như chưa có tiêu chí giám sát, rất nhiều phương án được xây dựng mang tính hình thức, chung chung, không phản ánh đầy đủ nguyện vọng của NLD, đồng thời

tạo khoảng trống pháp lý khiến NLD khó bảo vệ quyền lợi khi bị cho thôi việc, sa thải hoặc đơn phương chấm dứt HĐLĐ vì lý do cơ cấu.

Trên cơ sở đó, tác giả kiến nghị cần xây dựng văn bản pháp lý hướng dẫn cụ thể về phương án sử dụng lao động, cần làm rõ các nội dung sau:

(i) quy định cụ thể cấu trúc và nội dung bắt buộc của một phương án sử dụng lao động. Theo đó, phương án tối thiểu phải bao gồm: (i) danh sách NLD bị ảnh hưởng; (ii) lý do điều chỉnh hoặc thay đổi cơ cấu; (iii) giải pháp sắp xếp lại việc làm (điều chuyển vị trí, đào tạo lại, tái bố trí...); (iv) tiêu chí xác định người bị chấm dứt hợp đồng; (v) biện pháp hỗ trợ NLD bị chấm dứt (trợ cấp, giới thiệu việc làm, tư vấn nghề nghiệp); và (vi) trách nhiệm thực hiện và giám sát phương án. Việc chuẩn hóa cấu trúc sẽ giúp bảo đảm tính đồng bộ, công khai và minh bạch của phương án sử dụng lao động.

(ii) hướng dẫn rõ **quy trình** xây dựng, thông qua và công bố phương án, trong đó bắt buộc phải có sự tham gia thực chất của tổ chức đại diện NLD tại cơ sở (nếu có). Trình tự nên bao gồm các bước: (i) phân tích tác động của thay đổi cơ cấu đến nhân sự; (ii) lấy ý kiến NLD hoặc đại diện tập thể; (iii) hoàn thiện và ban hành phương án; (iv) niêm yết công khai tại nơi làm việc; và (v) gửi đến cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện hoặc tỉnh. Điều này nhằm bảo đảm sự phản biện hai chiều, tăng cường tính dân chủ trong QHLD, đồng thời tạo điều kiện thuận lợi để thanh tra lao động thực hiện chức năng kiểm soát tính hợp pháp của việc điều chỉnh lao động.

(iii) kiến nghị quy định nguyên tắc và tiêu chí đánh giá tính hợp pháp của phương án sử dụng lao động. Cụ thể, một phương án chỉ được xem là hợp pháp nếu: (i) có căn cứ rõ ràng về lý do thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ; (ii) thể hiện rõ nỗ lực duy trì việc làm; (iii) đảm bảo tính công bằng, không phân biệt đối xử trong lựa chọn NLD bị ảnh hưởng; và (iv) có lộ trình thực hiện minh bạch, có phương án chuyển tiếp nhân sự hợp lý. Đây sẽ là cơ sở quan trọng để cơ quan tài phán (tòa án, trọng tài) đánh giá tính hợp pháp của quyết định chấm dứt hợp đồng trong trường hợp phát sinh tranh chấp.

3.2.3 Hoàn thiện các quy định của pháp luật về hậu quả pháp lý chấm dứt hợp đồng lao động

Thứ nhất, phân biệt rõ ràng hậu quả pháp lý giữa vi phạm căn cứ chấm dứt HĐLĐ và vi phạm thời hạn báo trước

Trong cấu trúc pháp lý của chế định chấm dứt HĐLĐ, việc đơn phương chấm dứt hợp đồng hợp pháp hay trái pháp luật là yếu tố có ý nghĩa quyết định đến hậu quả pháp lý phát sinh đối với bên thực hiện hành vi này. Theo quy định của BLLĐ năm 2019, NLĐ và NSDLĐ đều có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ, song phải tuân thủ đồng thời hai điều kiện hợp pháp: (i) có căn cứ hợp pháp để chấm dứt hợp đồng và (ii) tuân thủ thời hạn báo trước theo quy định của pháp luật hoặc thỏa thuận trong hợp đồng. Tuy nhiên, điểm hạn chế nổi bật trong quy định hiện hành là việc chưa phân biệt rạch ròi về hậu quả pháp lý trong hai trường hợp vi phạm này, dẫn đến tình trạng áp dụng pháp luật chưa thống nhất, dễ gây nhầm lẫn và thiếu công bằng trong việc xử lý hậu quả pháp lý.

Về mặt lý luận, vi phạm căn cứ chấm dứt là hành vi làm phát sinh trách nhiệm nặng nề hơn về mặt bản chất, bởi nó phản ánh sự thiếu cơ sở pháp lý để đơn phương chấm dứt hợp đồng, đồng thời thể hiện sự vi phạm nguyên tắc trung thực và thiện chí trong thực hiện hợp đồng. Ngược lại, vi phạm thời hạn báo trước, dù vẫn là hành vi trái luật, nhưng về mức độ, chủ yếu thể hiện sự vi phạm thủ tục chứ không phải sự vi phạm về nội dung quyền. Tuy nhiên, BLLĐ hiện hành lại chưa thiết kế một hệ quả pháp lý phân tầng rõ ràng cho hai loại vi phạm này, mà chủ yếu tập trung vào cơ chế bồi thường chung hoặc phục hồi QHLD. Điều này dẫn đến việc cả hai loại vi phạm – dù bản chất và mức độ khác nhau – lại có thể bị xử lý giống nhau, gây thiếu công bằng cho các bên trong tranh chấp.

Từ thực tiễn xét xử, nhiều vụ việc cho thấy NSDLĐ hoặc NLĐ dù chỉ vi phạm về mặt thời hạn báo trước (ví dụ báo trước trễ một vài ngày), nhưng lại bị áp dụng các chế tài như đang vi phạm toàn bộ nghĩa vụ pháp lý khi chấm dứt hợp đồng. Việc đánh đồng này không những tạo ra sự thiếu cân đối trong áp dụng pháp luật, mà còn làm xói mòn nguyên tắc tương xứng giữa hành vi vi phạm và hậu quả pháp lý – một

nguyên tắc cơ bản của luật hợp đồng nói chung và luật lao động nói riêng. Trên cơ sở đó, tác giả kiến nghị sửa đổi và hoàn thiện BLLĐ năm 2019 theo hướng phân biệt rõ ràng hậu quả pháp lý của hai trường hợp sau:

(i) đối với hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ không có căn cứ hợp pháp, tức là không thuộc các trường hợp được quy định tại Điều 35 (đối với NLĐ) và Điều 36 (đối với NSDLĐ), hậu quả pháp lý cần được xác lập theo hướng nghiêm khắc, bao gồm: (i) nghĩa vụ bồi thường thiệt hại thực tế phát sinh cho bên bị vi phạm; (ii) nghĩa vụ bồi thường thêm một khoản tiền tương đương tiền lương của NLĐ trong những ngày không báo trước (nếu có); và (iii) đối với NSDLĐ, có thể áp dụng trách nhiệm phục hồi QHLD (nhận NLĐ trở lại làm việc, trả lương và các chế độ trong thời gian NLĐ không được làm việc), nếu NLĐ có yêu cầu.

(ii) đối với hành vi vi phạm thời hạn báo trước nhưng có căn cứ chấm dứt hợp đồng hợp pháp, hậu quả pháp lý chỉ nên giới hạn ở nghĩa vụ bồi thường tương ứng với số ngày không báo trước theo quy định của pháp luật hoặc thỏa thuận hợp đồng. Không nên áp dụng chế tài “trái luật” toàn diện hoặc phục hồi QHLD trong những trường hợp này, bởi việc chấm dứt hợp đồng vẫn có cơ sở pháp lý về nội dung, và hành vi vi phạm mang tính thủ tục chứ không phải vi phạm quyền căn bản. Quy định theo hướng này vừa bảo đảm nguyên tắc phân tầng trách nhiệm, vừa khuyến khích các chủ thể tuân thủ quy trình, đồng thời tránh tạo ra cảm giác bất công hoặc rủi ro pháp lý quá lớn cho một hành vi vi phạm kỹ thuật.

Thứ hai, thống nhất cách xác định “thời gian NLĐ không được làm việc” khi giải quyết hậu quả đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Khái niệm “*thời gian NLĐ không được làm việc*” hiện được sử dụng trong nhiều quy định của BLLĐ năm 2019, đặc biệt trong việc xác định hậu quả pháp lý của hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Tuy nhiên, cho đến nay, hệ thống pháp luật chưa đưa ra bất kỳ một định nghĩa chính thức hay hướng dẫn cụ thể nào về cách xác định mốc thời gian này, dẫn đến nhiều bất cập trong thực tiễn áp dụng và tạo ra sự không nhất quán trong giải quyết tranh chấp lao động.

Trên thực tế, việc xác định “*thời gian không được làm việc*” đã được hiểu và vận dụng theo nhiều cách khác nhau, tùy theo góc nhìn của từng bên và từng cơ quan giải quyết tranh chấp. Có Tòa án xác định khoảng thời gian này kéo dài từ thời điểm chấm dứt hợp đồng đến khi NLD bắt đầu đóng bảo hiểm xã hội tại đơn vị sử dụng lao động mới, tức coi việc có việc làm mới là dấu mốc kết thúc hậu quả của việc không được làm việc. Một số bản án lại xác định thời gian không được làm việc tương ứng với phần thời gian còn lại của HĐLĐ bị chấm dứt, đặc biệt trong trường hợp hợp đồng có thời hạn. Tuy nhiên, cách tính này không phù hợp với bản chất của HĐLĐ vô thời hạn, và cũng không tính đến khả năng NLD bị mất cơ hội việc làm kéo dài ngoài thời hạn hợp đồng. Ngoài ra, một số tòa án có xu hướng xác định thời điểm kết thúc là ngày xét xử sơ thẩm hoặc ngày có bản án có hiệu lực, dẫn đến sự chênh lệch rất lớn về mức bồi thường giữa các trường hợp, tùy thuộc vào tiến độ giải quyết tranh chấp của từng cơ quan tài phán.

Sự đa dạng trong cách hiểu và vận dụng như trên cho thấy tính thiếu thống nhất, thiếu minh bạch và dễ bị suy diễn tùy nghi, từ đó ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền lợi hợp pháp của NLD cũng như trách nhiệm pháp lý của NSDLĐ. Ngoài ra, điều này còn gây khó khăn cho các cơ quan tài phán khi xác định thiệt hại và nghĩa vụ bồi thường trong các vụ kiện lao động, làm giảm hiệu lực điều chỉnh của pháp luật và tăng nguy cơ dẫn đến các phán quyết không nhất quán. Từ thực trạng đó, kiến nghị BLLĐ và các văn bản hướng dẫn cần bổ sung quy định cụ thể và thống nhất về khái niệm “*thời gian không được làm việc*”, theo hướng:

(i) Định nghĩa rõ ràng về thuật ngữ “*Thời gian NLD không được làm việc là khoảng thời gian tính từ ngày NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật cho đến một trong các thời điểm sau, tùy từng trường hợp cụ thể: (i) ngày NLD được nhận trở lại làm việc; (ii) ngày NLD bắt đầu làm việc có ký hợp đồng mới và đóng bảo hiểm xã hội tại nơi làm việc mới; (iii) ngày có bản án hoặc quyết định có hiệu lực pháp luật của tòa án xác định chấm dứt hợp đồng là trái pháp luật nhưng không buộc NSDLĐ nhận lại làm việc.*”

(ii) Xác định nguyên tắc giới hạn hợp lý về thời gian – tránh tình trạng khoảng thời gian không được làm việc bị kéo dài vô hạn đến khi NLĐ tìm được việc làm mới hoặc tòa xử xong vụ án, gây ra gánh nặng quá lớn cho NSDLĐ. Trong các trường hợp cụ thể, pháp luật có thể đặt ra mức trần bồi thường tương ứng với một thời gian hợp lý (ví dụ: không quá 6 tháng hoặc không quá thời hạn còn lại của HĐLĐ), nếu không có yêu cầu phục hồi QHLD. Ngoài ra, cần hướng dẫn nghĩa vụ chứng minh: NLĐ cần chứng minh mình không có thu nhập hoặc không tìm được việc làm thay thế phù hợp trong thời gian tranh chấp, trong khi NSDLĐ có thể phản bác bằng việc cung cấp thông tin về việc làm mới, mức lương mới của NLĐ (nếu có). Sự phân bổ nghĩa vụ chứng minh rõ ràng sẽ giúp quá trình giải quyết tranh chấp khách quan và hiệu quả hơn.

3.3. Giải pháp hoàn thiện nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động tại quận Hoàng Mai, thành phố Hà Nội

3.3.1 Nâng cao hiệu quả tuyên truyền, phổ biến pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động

Trong bối cảnh nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa phát triển ngày càng năng động và linh hoạt, các QHLD cũng trở nên đa dạng và phức tạp hơn. Tại địa bàn quận Hoàng Mai, quận nội thành của Thủ đô Hà Nội, có mật độ dân số cao, tập trung nhiều khu dân cư đông lao động nhập cư, khu công nghiệp, làng nghề truyền thống thì tình trạng tranh chấp lao động, đặc biệt liên quan đến chấm dứt HĐLĐ, đang diễn ra với tần suất ngày càng lớn. Phân tích thực tiễn cho thấy, phần lớn tranh chấp phát sinh đều xuất phát từ sự thiếu hiểu biết hoặc hiểu không đúng về các quy định pháp luật liên quan đến điều kiện, trình tự, thủ tục chấm dứt hợp đồng của cả NLĐ và NSDLĐ. Vì vậy, tăng cường tuyên truyền, phổ biến và giáo dục pháp luật về chấm dứt HĐLĐ là một giải pháp có tính chất nền tảng, phòng ngừa, cần được đặc biệt ưu tiên triển khai tại quận Hoàng Mai.

Trước hết, cần xác định rõ nội dung tuyên truyền pháp luật về chấm dứt HĐLĐ là một chuyên đề độc lập, thiết yếu trong công tác phổ biến pháp luật lao động. Nội

dung này cần tập trung làm rõ cho các bên hiểu và áp dụng đúng các quy định về: quyền và điều kiện đơn phương chấm dứt HĐLĐ; các trường hợp chấm dứt hợp đồng đương nhiên, thỏa thuận hoặc do vi phạm; nghĩa vụ báo trước và hậu quả pháp lý khi không thực hiện đúng; các quyền được bồi thường hoặc phục hồi việc làm khi bị chấm dứt hợp đồng trái pháp luật; thủ tục khởi kiện, hòa giải và giải quyết tranh chấp tại các cơ quan chức năng. Việc tuyên truyền không nên chỉ dừng lại ở thông tin chung chung, mà cần gắn với tình huống thực tế, ví dụ cụ thể và hướng dẫn cách nhận diện, hành xử trong từng trường hợp, đặc biệt là đối với NLĐ yếu thế.

Một trong những giải pháp quan trọng là cần tổ chức các hội nghị, hội thảo chuyên đề về chấm dứt HĐLĐ tại từng phường, khu dân cư hoặc cụm công nghiệp thuộc quận Hoàng Mai. Các buổi tuyên truyền này nên được tổ chức định kỳ, lựa chọn thời gian phù hợp (ngoài giờ làm việc, cuối tuần) và bố trí cán bộ chuyên môn tham gia phổ biến như: cán bộ Phòng Lao động – Thương binh và Xã hội, cán bộ công đoàn, luật sư chuyên ngành lao động. Nội dung trình bày nên chú trọng vào việc giải thích các quyền lợi, nghĩa vụ pháp lý khi chấm dứt hợp đồng, kết hợp phát tài liệu tóm lược, hướng dẫn thủ tục báo trước, mẫu đơn khiếu nại và quy trình khởi kiện.

Bên cạnh đó, cần phát huy hiệu quả của truyền thông số trong việc lan tỏa thông tin pháp luật về chấm dứt HĐLĐ. UBND quận Hoàng Mai nên xây dựng chuyên mục riêng về pháp luật lao động trên Cổng thông tin điện tử, trong đó có mục chuyên đề về “chấm dứt HĐLĐ: quyền, nghĩa vụ và lưu ý pháp lý”. Các nội dung cần được trình bày dưới dạng dễ tiếp cận như video tình huống, sơ đồ tư duy, bảng hỏi đáp pháp lý phổ thông. Đồng thời, cần tận dụng mạng xã hội của địa phương, các nhóm Zalo của tổ dân phố, công nhân thuê trọ... để chia sẻ các ấn phẩm tuyên truyền, nhắc nhở về quyền và thủ tục khi chấm dứt hợp đồng.

Một giải pháp thiết thực khác là tích hợp nội dung tuyên truyền về chấm dứt HĐLĐ vào chương trình đào tạo nghề và giáo dục thường xuyên tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp và trung tâm đào tạo lao động trên địa bàn. Trong đó, nên có một chuyên đề bắt buộc về “kỹ năng pháp lý cơ bản cho NLĐ”, tập trung vào quy trình giao kết và chấm dứt hợp đồng, giúp NLĐ hình thành kỹ năng pháp lý ngay từ đầu.

Đây là giải pháp phòng ngừa dài hạn, thiết lập nền tảng kiến thức pháp luật trước khi NLD tham gia thị trường.

3.3.2 Nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức đại diện người lao động trong thực hiện pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động

Tổ chức đại diện người lao động giữ vai trò trung tâm trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLD trong QHLD. Với chức năng đối thoại, thương lượng tập thể, giám sát và đại diện pháp lý, tổ chức ĐDNLD đóng vai trò không thể thiếu trong quá trình thực thi các quy định pháp luật về chấm dứt HĐLĐ – một trong những lĩnh vực dễ phát sinh mâu thuẫn, tranh chấp và xung đột lợi ích. Tuy nhiên, thực tiễn tại nhiều doanh nghiệp, nhất là các doanh nghiệp vừa và nhỏ hoặc nơi không có công đoàn cơ sở, hoạt động của tổ chức đại diện NLD vẫn còn hình thức, thụ động và thiếu hiệu quả, chưa thực sự phát huy đúng vai trò được pháp luật quy định. Vì vậy, cần có các kiến nghị cụ thể để nâng cao năng lực, vai trò và hiệu quả hoạt động của tổ chức đại diện NLD trong lĩnh vực này.

Trước hết, cần tăng cường nhận thức và khẳng định rõ vai trò bắt buộc của tổ chức đại diện NLD trong quy trình chấm dứt HĐLĐ, đặc biệt là khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt hợp đồng. Theo quy định tại BLLĐ 2019, trong nhiều trường hợp, việc chấm dứt hợp đồng của NSDLĐ phải trải qua thủ tục tham vấn với tổ chức đại diện NLD tại cơ sở. Tuy nhiên, pháp luật hiện hành chưa quy định cụ thể về hình thức, nội dung, quy trình và giá trị pháp lý của việc tham vấn, dẫn đến tình trạng doanh nghiệp thực hiện mang tính hình thức, hoặc né tránh trách nhiệm này. Do đó, cần có văn bản hướng dẫn rõ ràng về việc tham vấn phải bằng văn bản, có biên bản, ghi nhận nội dung ý kiến của tổ chức ĐDNLD, đồng thời quy định giá trị pháp lý của việc không thực hiện hoặc thực hiện không đúng quy trình này.

Thứ hai, cần tăng cường năng lực chuyên môn và kỹ năng pháp lý cho cán bộ công đoàn và người đứng đầu tổ chức ĐDNLD, đặc biệt về kiến thức pháp luật liên quan đến chấm dứt HĐLĐ, như: xác định tính hợp pháp của căn cứ chấm dứt; hậu quả pháp lý của việc đơn phương trái luật; trình tự thủ tục báo trước; quy trình hòa

giải, khởi kiện khi phát sinh tranh chấp. Việc này nên được thực hiện thông qua các chương trình tập huấn định kỳ do Liên đoàn Lao động các cấp tổ chức, phối hợp với các trung tâm tư vấn pháp luật và trường đại học chuyên ngành. Nâng cao năng lực sẽ giúp tổ chức ĐDNLD chủ động phát hiện vi phạm, kịp thời tư vấn và hỗ trợ NLĐ trong việc bảo vệ quyền lợi.

3.2.3 Tăng cường thanh tra, kiểm tra, xử lý vi phạm

Trong cơ chế bảo đảm thực thi pháp luật lao động, thanh tra lao động đóng vai trò là công cụ kiểm soát và cưỡng chế quan trọng nhằm phát hiện, ngăn chặn và xử lý kịp thời các hành vi vi phạm. Tuy nhiên, thực tiễn hiện nay cho thấy công tác thanh tra, kiểm tra và xử lý vi phạm trong lĩnh vực **chấm dứt HĐLĐ** vẫn còn nhiều hạn chế, chưa đáp ứng được yêu cầu quản lý nhà nước trong bối cảnh TTLĐ ngày càng vận hành linh hoạt và phức tạp. Các hành vi vi phạm như đơn phương chấm dứt hợp đồng không đúng căn cứ, không thực hiện nghĩa vụ báo trước, hoặc lợi dụng các lý do cơ cấu để chấm dứt hàng loạt... vẫn diễn ra khá phổ biến nhưng chưa bị xử lý nghiêm minh. Do đó, tăng cường hiệu lực và hiệu quả công tác thanh tra, kiểm tra trong lĩnh vực này là một giải pháp cần thiết, mang tính cấp bách.

Trước hết, cần hoàn thiện khung pháp lý về thanh tra lao động theo hướng mở rộng phạm vi, nội dung và thẩm quyền thanh tra chuyên ngành đối với hoạt động chấm dứt HĐLĐ. Các quy định pháp luật hiện hành chủ yếu tập trung vào điều kiện lao động, tiền lương, bảo hiểm, an toàn vệ sinh lao động, trong khi nội dung liên quan đến quy trình, thủ tục và căn cứ chấm dứt hợp đồng lại chưa được quy định cụ thể là đối tượng thanh tra định kỳ. Điều này dẫn đến việc nhiều hành vi vi phạm trong lĩnh vực chấm dứt hợp đồng không được đưa vào chương trình thanh tra hàng năm, làm giảm khả năng phát hiện và ngăn ngừa vi phạm từ sớm. Do đó, cần đưa nội dung này vào kế hoạch thanh tra trọng tâm của ngành lao động – thương binh và xã hội, đặc biệt trong các ngành nghề, doanh nghiệp có tỷ lệ thay đổi lao động cao. Bên cạnh đó, cần tăng cường thanh tra đột xuất khi có dấu hiệu vi phạm liên quan đến chấm dứt HĐLĐ, như trường hợp doanh nghiệp đơn phương chấm dứt hàng loạt với lý do tái

cơ cấu nhưng không xây dựng phương án sử dụng lao động; hoặc có khiếu nại, tố cáo từ NLD về hành vi chấm dứt trái pháp luật. Cơ quan thanh tra lao động cần chủ động phối hợp với tổ chức đại diện NLD, tòa án lao động và chính quyền địa phương để xác minh vụ việc, đưa ra biện pháp xử lý kịp thời. Việc tổ chức thanh tra phải bảo đảm nguyên tắc khách quan, không hình thức, không chông chéo, đồng thời hướng đến việc phòng ngừa tái phạm hơn là chỉ xử lý hậu quả.

Ngoài ra, cần cân nhắc tăng mức độ răn đe của các chế tài xử phạt hành chính đối với hành vi vi phạm quy định về chấm dứt HĐLĐ. Theo Nghị định số 12/2022/NĐ-CP, mức xử phạt hiện tại đối với hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật còn tương đối thấp, chưa tạo được áp lực đủ lớn đối với NSDLĐ, nhất là trong các doanh nghiệp có tiềm lực tài chính. Do đó, cần sửa đổi theo hướng nâng cao khung phạt, đồng thời bổ sung chế tài bổ sung như: buộc công khai xin lỗi NLD, tạm đình chỉ hoạt động tuyển dụng trong thời hạn nhất định, hoặc không cho tham gia các chương trình hỗ trợ của Nhà nước nếu tái phạm nhiều lần. Đây là những biện pháp hành chính – chính sách nhằm tăng sức răn đe và nâng cao đạo đức doanh nghiệp trong quản trị nhân sự.

Một giải pháp khác mang tính dài hạn là nâng cao năng lực và tính chuyên nghiệp của đội ngũ thanh tra lao động, thông qua việc đào tạo chuyên sâu về pháp luật lao động, kỹ năng điều tra, thu thập chứng cứ và kỹ thuật xử lý vi phạm trong các tình huống pháp lý phức tạp như: chấm dứt hợp đồng do thay đổi cơ cấu, đơn phương có điều kiện, lạm dụng quyền sa thải... Đội ngũ thanh tra cần có đủ bản lĩnh và trình độ chuyên môn để nhận diện được các thủ thuật lách luật, che giấu vi phạm mà một số doanh nghiệp sử dụng để hợp pháp hóa hành vi chấm dứt trái luật.

Cuối cùng, cần thiết lập cơ chế giám sát độc lập và phản hồi xã hội về hiệu quả công tác thanh tra trong lĩnh vực chấm dứt HĐLĐ. Các tổ chức công đoàn, hiệp hội ngành nghề và hội đồng nhân dân địa phương cần được trao quyền phản biện, giám sát và kiến nghị thanh tra trong các trường hợp có dấu hiệu bất thường. Đồng thời, NLD cần được tiếp cận thuận tiện với các kênh phản ánh như đường dây nóng, cổng thông tin trực tuyến của cơ quan lao động để phản ánh hành vi vi phạm. Việc

tạo điều kiện để người dân và xã hội tham gia vào quá trình giám sát sẽ góp phần nâng cao tính minh bạch và trách nhiệm giải trình của hệ thống thanh tra nhà nước.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Chương 3 đã tập trung đề xuất hệ thống giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về chấm dứt HĐLĐ cũng như nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật tại quận Hoàng Mai, thành phố Hà Nội. Trên cơ sở phân tích những bất cập trong quy định hiện hành và hạn chế trong tổ chức thực hiện tại địa phương, các giải pháp được đưa ra không chỉ hướng tới hoàn thiện khung pháp lý mà còn chú trọng đến các yếu tố đảm bảo tính khả thi và phù hợp với điều kiện thực tiễn.

Thứ nhất, về phía hoàn thiện quy định pháp luật, cần thiết phải cụ thể hóa và minh định rõ hơn các căn cứ, điều kiện và trình tự chấm dứt HĐLĐ để bảo đảm tính rõ ràng, thống nhất và dễ áp dụng. Một số quy định còn mang tính khái quát hoặc chưa phù hợp với thực tiễn cần được rà soát, sửa đổi theo hướng cân bằng quyền và nghĩa vụ giữa NLĐ và NSDLĐ, đồng thời hạn chế nguy cơ lạm dụng quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng từ cả hai phía.

Thứ hai, trong bối cảnh thực tiễn tại quận Hoàng Mai, việc thực hiện pháp luật về chấm dứt HĐLĐ cần có sự cải thiện rõ rệt về mặt tổ chức và vận hành về công tác kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm trong lĩnh vực lao động; tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động thông qua các hình thức phù hợp với từng nhóm đối tượng. Đồng thời, thúc đẩy vai trò của tổ chức công đoàn và các thiết chế đối thoại tại nơi làm việc trong việc bảo vệ quyền lợi hợp pháp của NLĐ, góp phần ngăn ngừa và giải quyết tranh chấp một cách hiệu quả, tránh để phát sinh các hậu quả pháp lý không đáng có trong quá trình chấm dứt hợp đồng. Bên cạnh đó, việc xây dựng cơ chế hỗ trợ pháp lý cho NLĐ và doanh nghiệp, nhất là khối doanh nghiệp vừa và nhỏ, cần được chú trọng nhằm nâng cao ý thức tuân thủ pháp luật từ gốc.

Thứ tư, các giải pháp hoàn thiện pháp luật và tăng cường thực thi cần được đặt trong mối quan hệ hài hòa giữa yêu cầu bảo vệ quyền lợi NLĐ với nhu cầu linh hoạt trong quản trị nguồn nhân lực của doanh nghiệp. Trong bối cảnh phát triển kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế, mục tiêu điều chỉnh pháp luật không chỉ dừng lại ở việc xử lý các quan hệ tranh chấp, mà còn hướng tới xây dựng một môi trường lao động ổn định, hài hòa, và bền vững.

Các giải pháp được đề xuất trong chương này đều nhằm mục tiêu hoàn thiện cả về nội dung và cơ chế thực thi pháp luật về chấm dứt HĐLĐ. Đây là điều kiện cần thiết để không chỉ nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật tại quận Hoàng Mai, mà còn đóng góp thiết thực vào tiến trình hoàn thiện pháp luật lao động nói chung ở Việt Nam trong giai đoạn mới.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Hữu Chí, Nguyễn Văn Bình (2021). Bình luận khoa học Bộ luật Lao động năm 2019. Nhà xuất bản Tư pháp.
2. Trần Thị Thúy Lâm, Đỗ Thị Dung (2021). Bình luận khoa học một số điểm mới của Bộ luật Lao động năm 2019. NXB Tư pháp.
3. Trường Đại học Luật Hà Nội (2022). Giáo trình Luật lao động Việt Nam, Tập 1. NXB Công an nhân dân.
4. Trường Đại học Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội (2022). Giáo trình Luật lao động. NXB Đại học Quốc gia.
5. Nguyễn Hữu Chí (2002). Hợp đồng lao động trong cơ chế thị trường ở Việt Nam. Luận án Tiến sỹ Luật học.
6. Nguyễn Thị Hoa Tâm (2013). Pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng - Những vấn đề lý luận và thực tiễn. Luận án Tiến sỹ Luật học.
7. Nguyễn Bình Thảo (2022). Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động theo Bộ luật lao động năm 2019 và thực tiễn thực hiện tại doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội. Đề án thạc sỹ Luật học.
8. Đỗ Hà Anh (2022). Đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo pháp luật Việt Nam và pháp luật Hoa Kỳ nhìn từ góc độ so sánh. Đề án.
9. Mai Thị Ngọc Mai (2023). Pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động từ phía người lao động và thực tiễn thi hành tại tỉnh Thanh Hóa. Đề án.
10. Đinh Thị Chiến (2019). Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động. Khoa học pháp luật Việt Nam, Số 09/2019.
11. Đoàn Thị Phương Diệp (2021). Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động đối với người lao động quy định tại Bộ luật Lao động năm 2019. Tạp chí Tòa án, ngày 23 tháng 7 năm 2021.
12. Nguyễn Xuân Thu (2020). Những điểm mới của Bộ luật Lao động năm 2019 về thực hiện và chấm dứt hợp đồng lao động. Tạp chí Nghề luật, số 03/2020.

13. Trịnh Thu Hằng (2021). Một số vấn đề về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động theo quy định của Bộ luật Lao động 2019. Tạp chí Phát triển Khoa học và Công nghệ - Kinh tế luật và quản lý, số 5/2021.

14. Phùng Văn Trường (2021). Quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của người sử dụng lao động theo BLLĐ năm 2019. Tạp chí Dân chủ và Pháp luật, số 10/2021.