

The Saigon International
University



Khóa luận
tốt nghiệp

Thành phố Hồ Chí Minh - 2023

KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

Ngành
Luật kinh tế

Đề tài
**PHÁP LUẬT VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP
ĐỒNG LAO ĐỘNG TẠI VIỆT NAM**

Giảng viên hướng dẫn
Tiến Sĩ Nguyễn Thị Thu Hương

Sinh viên
Đỗ Tuấn An
MSSV: 97381901645



**The Saigon
International
University**

Lewis Campus

Email: admission@siu.edu.vn
Website: www.siu.edu.vn

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan luận văn “Pháp luật đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động tại Việt Nam” là công trình nghiên cứu của riêng tôi hoàn toàn dựa trên các tài liệu, thông tin số liệu do chính tôi tự nghiên cứu, dịch tài liệu khác nhau và tổng hợp các kiến thức trên tất cả các nền tảng uy tín để hoàn thiện nên bài luận này từ nhiều nguồn khác nhau. Những lý thuyết được trình bày trong luận văn đều được sử dụng các tài liệu mà tôi đã tham khảo và được trích rõ ràng ở phần tài liệu tham khảo đã có trong luận văn. Chính vì vậy, mà các kết quả nghiên cứu là đảm bảo trung thực nhất và khách quan nhất. Ngoài ra, tôi cam kết cả kết quả này chưa từng được xuất hiện trong bất cứ một nghiên cứu nào trước đây.

LỜI CẢM ƠN

Trải qua thời gian dài học tập trong trường, đã đến lúc những kiến thức của em được vận dụng vào trong thực tiễn công việc. Em lựa chọn làm khoá luận tốt nghiệp để tổng hợp lại kiến thức của mình. Đề tài của em là “Pháp luật đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động tại Việt Nam” trong suốt quá trình làm khoá luận, em đã nhận được sự hướng dẫn, giúp đỡ quý báu của cô Tiến sĩ Nguyễn Thị Thu Hương đã hướng dẫn và truyền đạt những kinh nghiệm quý báu cho em trong suốt thời gian em làm khoá luận của mình.

Khoá luận của em còn hạn chế về năng lực và những thiếu sót trong quá trình nghiên cứu. Em xin lắng nghe và tiếp thu những ý kiến của giáo viên phản biện để hoàn thiện, bổ sung kiến thức.

Cuối cùng, em xin kính chúc các thầy cô giáo Ban lãnh đạo và các phòng ban chức năng Trường Đại Học Quốc Tế Sài Gòn dồi dào sức khoẻ và thành công trong sự nghiệp.

Em xin chân thành cảm ơn!

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Giảng viên hướng dẫn

Nguyễn Thị Thu Hương

MỤC LỤC	
LỜI CAM ĐOAN	1
LỜI CẢM ƠN	2
NHẬN XÉT CỦA GIẢNG VIÊN HƯỚNG DẪN	3
MỤC LỤC	4
LỜI MỞ ĐẦU	7
1.Lý do chọn đề tài	7
2.Mục tiêu nghiên cứu	8
3.Đối tượng nghiên cứu	8
4.Phạm vi nghiên cứu	9
5.Phương pháp nghiên cứu	9
6.Bố cục	9
CHƯƠNG 1: NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG - ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG TẠI VIỆT NAM.	10
1.1.Những vấn đề lý luận cơ bản của hợp đồng lao động.	10
1.1.1. Khái niệm.	10
1.1.2.Đặc điểm.	11
1.2.Những vấn đề lý luận cơ bản của đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động	12
1.2.1.Khái niệm của đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động	12
1.2.2.Đặc điểm của đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động	15
1.3.Phân loại các trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động	19
1.3.1.Căn cứ vào ý chí của chủ thể đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động	19
1.3.2.Căn cứ vào tính chất pháp lý của đơn phương chấm dứt hợp đồng lao	

động	22
1.4. Quyền lợi và nghĩa vụ của các bên trong đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và thực tiễn thực hiện	23
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VIỆT NAM HIỆN HÀNH VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG	26
2.1. Quy định về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động và thực tiễn thực hiện	27
2.1.1. Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật	28
2.1.2. Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật	35
2.2. Quy định về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động và thực tiễn thực hiện	39
2.2.1. Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật	39
2.2.1.1. Về căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động	39
2.2.1.2. Về thủ tục đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động	41
2.2.2. Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật	43
2. 3. Những thành tựu và hạn chế trong thực tiễn thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ở Việt Nam hiện nay.	45
2.3.1. Những thành tựu	45
2.3.2. Những hạn chế	49
2.3.3. Thực tế vướng mắc khi áp dụng đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.	55
2.4. Nguyên nhân của những bất cập	56
CHƯƠNG 3: KIẾN NGHỊ PHÁP LUẬT VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP	

ĐỒNG LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM.	60
KẾT LUẬN	66
TÀI LIỆU THAM KHẢO	69

LỜI MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Ngày nay, toàn cầu hóa đang là một trong những xu thế phát triển tất yếu của quan hệ quốc tế hiện đại, Việt Nam đang tích cực theo đuổi chương trình hội nhập kinh tế toàn cầu, trong lĩnh vực lao động Việt Nam tôn trọng và thúc đẩy tuyên bố của Tổ chức Lao động quốc tế - ILO về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động. Theo đó, Bộ luật Lao động là văn bản quan trọng trong việc điều chỉnh các quan hệ lao động, tác động đến tất cả các thành phần kinh tế, các doanh nghiệp, tổ chức và người lao động. Trong đó, người lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng mà không cần lý do, chỉ cần báo trước 45 ngày đối với hợp đồng không xác định thời hạn; 30 ngày đối với hợp đồng có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng; 03 ngày đối với hợp đồng có thời hạn dưới 12 tháng. Thậm chí, trong một số trường hợp, người lao động còn được đơn phương chấm dứt hợp đồng mà không cần báo trước (khoản 2, Điều 35 Bộ luật lao động 2019). Quy định này nhằm tạo điều kiện cho người lao động có được cơ hội việc làm tốt hơn, phù hợp với bản thân cũng như giúp doanh nghiệp có thời gian bố trí, sắp xếp nhân sự thay thế, là cơ sở pháp lý để người sử dụng lao động và người lao động thực hiện tốt các quyền và nghĩa vụ của mình trong quan hệ lao động, tạo điều kiện cho môi quan hệ lao động được hài hòa, ổn định và tiên bộ, góp phần phát triển kinh tế – xã hội, ổn định việc làm và thu nhập của người lao động.

Tuy nhiên, có sự bất bình đẳng khi quy định về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động, người sử dụng lao động. Việc pháp luật lao động quy định coi người lao động là người “yếu thế” nhằm mục đích bảo vệ người lao động, nhưng cũng cần hài hòa lợi ích khi mà trong nhiều trường hợp thì việc quy định quyền tự do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động không cần lý do này lại khiến người sử dụng lao động rơi vào thế bị động và có thể phải chịu nhiều thiệt hại khi không tìm được người làm việc thay thế trong thời gian người lao động nghỉ việc, khiến cho người sử dụng lao động luôn luôn ở trong tư thế người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động bất cứ lúc nào. Điều này không những tác động rất lớn đến hoạt động sản xuất kinh doanh mà còn gây ra gánh nặng đến an sinh xã hội như trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm, bảo hiểm thất nghiệp...

Mặt khác, trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế, các Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới mà Việt Nam tham gia gần đây yêu cầu các quốc gia thành viên phải tuân thủ theo các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản của ILO nên cần sửa đổi bổ sung Bộ luật Lao động và các văn bản quy định chi tiết để đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế. Vì vậy, có thể thấy việc sửa đổi, bổ sung quy định của Bộ luật lao động hiện hành nhằm tạo hành lang pháp lý thông thoáng hơn, cho phía doanh nghiệp và người lao động trong cơ chế thị trường, bảo đảm quyền lợi của các chủ thể khi tham gia thị trường lao động đúng nghĩa, bảo đảm sự tương thích với hệ thống pháp luật thế giới và các quy định của ILO là cần thiết. Cũng cần phải nói thêm đó là việc sửa đổi là cần thiết nhưng cũng nên cân nhắc về quyền và lợi ích hợp pháp của các bên trong quan hệ lao động bởi đây là quan hệ pháp luật đặc thù dù về nguyên tắc Bộ luật lao động bảo vệ quyền tự do việc làm của người lao động nhưng mặt khác cũng bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, nên không thể với mục đích bảo vệ cho bên người lao động nhưng lại gây thiệt hại đến người sử dụng lao động. Chính vì vậy mà hôm nay tôi thực hiện nghiên cứu đề tài : ***“Thực tiễn về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động tại Việt Nam”***

2. Mục tiêu nghiên cứu

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

3. Đối tượng nghiên cứu

Khóa luận nghiên cứu các quy định pháp luật về hợp đồng lao động nói chung, chấm dứt hợp đồng lao động và đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nói riêng; Từ đó tái hiện bức tranh về thực trạng pháp luật Việt Nam hiện hành về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

4. Phạm vi nghiên cứu

Khóa luận tập trung nghiên cứu các khía cạnh pháp lý của vấn đề đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với tư cách là một bộ phận của chế định hợp đồng lao động

trong pháp luật lao động, nhằm tìm hiểu một cách có hệ thống những vấn đề lý luận cơ bản của pháp luật đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Bên cạnh đó, khóa luận đánh giá thực trạng pháp luật đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ở Việt Nam, từ đó nêu những kiến nghị hoàn thiện pháp luật đối với đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong điều kiện của nước ta hiện nay.

5. Phương pháp nghiên cứu

Khóa luận vận dụng phương pháp nghiên cứu của chủ nghĩa duy vật biện chứng, duy vật lịch sử của chủ nghĩa Mác – Lênin, các phương pháp nghiên cứu khoa học cụ thể khác nhau, như: phương pháp phân tích; phương pháp thống kê; phương pháp tổng hợp, sưu tầm và phân tích tài liệu như sách, bài viết tham khảo; sử dụng các phương pháp so sánh, đối chiếu giữa các quy định pháp luật, giữa lý luận và thực tiễn; phương pháp đánh giá thực trạng pháp luật.

6. Bố cục

Chương 1: Những vấn đề lý luận về hợp đồng lao động – đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động tại Việt Nam.

Chương 2: Thực trạng pháp luật Việt Nam hiện hành về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Chương 3: Kiến nghị pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ở Việt Nam.

CHƯƠNG 1: NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG - ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG TẠI VIỆT NAM.

1.1. Những vấn đề lý luận cơ bản của hợp đồng lao động.

Hợp đồng lao động là hình thức pháp lý chủ yếu để thiết lập quan hệ lao động trong thị trường lao động. Hợp đồng lao động cũng là cơ sở để ràng buộc người lao động và người sử dụng lao động thực hiện đúng các thỏa thuận hay cam kết về quyền và lợi ích các bên. Như vậy có thể xem hợp đồng lao động là sự thỏa thuận một cách bình đẳng, tự nguyện giữa người lao động và người sử dụng lao động về các nội dung cụ thể của hợp đồng, quyền và nghĩa vụ của các bên. Tuy nhiên có thể thực hiện hay

dung hòa quyền và lợi ích của các bên trong quan hệ lao động được hay không phụ thuộc rất nhiều vào quá trình thực hiện và áp dụng pháp luật hợp đồng lao động.

1.1.1. Khái niệm.

Cuộc cách mạng công nghiệp diễn ra vào cuối thế kỉ 18 đầu thế kỉ 19 là dấu mốc ghi nhận sự ra đời của một môi quan hệ mới trong xã hội – quan hệ lao động. Quan hệ lao động mới đầu chủ yếu được điều chỉnh bằng các quy định của pháp luật dân sự, dưới hình thức thuê mướn dịch vụ.

Tuy nhiên nhờ vào sự phát triển của xã hội hiện đại cũng như sự phân hóa rõ ràng của hệ thống pháp luật hiện đại mà môi quan hệ cũng như các đặc điểm riêng về chủ thể cũng như cách thức tổ chức lao động... Chính vì vậy mà hình thành nên pháp luật lao động để điều chỉnh các quan hệ pháp luật lao động thuần túy.

Bộ Luật Lao động Việt Nam 2019 có quy định cụ thể về loại hình hợp đồng này tại Điều 13 khoản 1 như sau : “Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.

Trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là hợp đồng lao động”¹.

Hợp đồng lao động là gốc rễ của Luật Lao động Việt Nam, bởi nó điều chỉnh quan hệ lao động - môi quan hệ chủ yếu nhất thuộc phạm vi điều chỉnh của Bộ luật Lao động. Có hợp đồng lao động, có quan hệ lao động mới phát sinh các quan hệ về tiền lương, bảo hiểm xã hội, an toàn vệ sinh lao động, thời gian làm việc và nghỉ ngơi,....

Đây là điều mà cả ở pháp luật Việt Nam và pháp luật Trung Hoa đều quy định tương tự nhau trong định nghĩa về khái niệm của hợp đồng lao động². Chúng được dựa trên

¹ Quốc hội. (Ngày 20 tháng 11 năm 2019). Bộ Luật lao động 2019 số 45/2019/QH14 mới nhất. Thư viện pháp luật. Từ <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx>

² Đại hội nhân dân toàn quốc. (Ngày 28 tháng 5 năm 2020). Bộ luật dân sự Trung Quốc: Hợp đồng Quyền III

nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực, nguyên tắc tự do giao kết hợp đồng lao động nhưng không được trái pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội.

Theo Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), hợp đồng lao động được định nghĩa là: *“Một thỏa thuận ràng buộc pháp lý giữa một người sử dụng lao động và một công nhân, trong đó xác lập các điều kiện và chế độ việc làm”*³.

1.1.2.Đặc điểm.

Thứ nhất, Hợp đồng lao động là sự phụ thuộc pháp lý của người lao động với người sử dụng lao động.

Trong thực tế do sẵn có những ưu thế hơn hẳn so với người lao động đồng thời lại có quyền quản lý được pháp luật thừa nhận nên dễ dẫn đến sự lạm dụng, phân biệt đối xử, bất bình đẳng của người sử dụng lao động với người lao động. Ở đây, vai trò của pháp luật hợp đồng lao động trở lên đặc biệt quan trọng. Một mặt, pháp luật đảm bảo và tôn trọng quyền quản lý của người sử dụng lao động. Mặt khác, phải có các quy định nhằm ràng buộc, kiểm soát sự quản lý của người sử dụng lao động trong khuôn khổ pháp luật và tương quan với sự bình đẳng có tính bản chất của quan hệ hợp đồng lao động. Song cũng cần chú ý vì là người có quyền tổ chức, quản lý lao động nên người sử dụng lao động phải có trách nhiệm với các hậu quả xảy ra trong quá trình lao động. Chính vì thế, đây cũng là đặc trưng quan trọng để phân biệt hợp đồng lao động với các loại hợp đồng có nội dung liên quan đến quan hệ lao động

Thứ hai, Đối tượng của hợp đồng lao động là việc làm có trả công.

Mặc dù hợp đồng lao động là một loại quan hệ mua bán song biểu hiện của nó không giống các quan hệ thông thường khác trong xã hội mà là loại quan hệ mua bán đặc biệt. Một trong những khía cạnh đặc biệt của quan hệ này thể hiện ở chỗ hàng hóa mang ra trao đổi sức lao động luôn tồn tại gắn liền với cơ thể người lao động. Do đó, khi người

(2020) 民法典 第三编 合同 - Công thông tin pháp luật Trung Quốc - CJO. Quan sát viên Tư pháp Trung

Quốc. Từ <https://vi.chinajusticeobserver.com/law/x/civil-code-of-china-part-iii-contract-20200528>

³ Tổ chức lao động quốc tế, Thuật ngữ quan hệ công nghiệp và các khái niệm liên quan, Văn phòng lao động quốc tế Đông Nam Á (ILO/EASMAT), Băng Cốc, 1996

sử dụng lao động mua hàng hóa sức lao động thì cái mà họ được “sở hữu” đó là quá trình lao động biểu thị thông qua thời gian làm việc, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, thái độ ý thức của người lao động và để thực hiện được những yêu cầu nói trên, người lao động phải cung cấp sức lao động từ thể lực và trí lực của chính mình biểu thị thông qua những khoảng thời gian đã được xác định (ngày làm việc, tuần làm việc...). Như vậy, sức lao động được mua bán trên thị trường là sức lao động trừu tượng, do đó các bên phải mua bán thông qua một việc làm.

Thứ ba, Hợp đồng lao động được thực hiện liên tục trong thời gian nhất định hoặc vô hạn định.

Hợp đồng lao động phải được thực hiện liên tục trong khoảng thời gian nhất định hay trong khoảng thời gian vô hạn định. Thời hạn của hợp đồng có thể được xác định rõ từ ngày có hiệu lực đến một thời điểm nào đó, song cũng có thể không xác định trước thời hạn kết thúc. Ở đây, các bên – đặc biệt là người lao động không có quyền lựa chọn hay làm việc theo ý chí chủ quan của mình mà công việc phải được thi hành tuân tực theo thời gian đã được người sử dụng lao động xác định (ngày làm việc, tuần làm việc). Đây cũng chính là một trong những căn cứ để phân biệt hợp đồng lao động với các hợp đồng dịch vụ, hợp đồng gia công do Luật dân sự điều chỉnh. Sự ngắt quãng, tạm ngưng trong việc thực hiện hợp đồng chỉ được áp dụng trong những trường hợp đã được luật pháp quy định

1.2.Những vấn đề lý luận cơ bản của đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

1.2.1.Khái niệm của đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Hợp đồng lao động là thỏa thuận phát sinh giữa người lao động và người sử dụng lao động. Do đó, việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động có thể xảy ra từ một trong hai phía.Chấm dứt hợp đồng lao động được hiểu là sự chấm dứt một quan hệ pháp luật về lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động được pháp luật thừa nhận hoặc cho phép nhằm chấm dứt quyền và nghĩa vụ của các bên theo hợp đồng lao động. Đây là một sự kiện pháp lý rất quan trọng, bởi hậu quả pháp lý của nó là kết thúc quan hệ lao động và trong một số trường hợp sẽ ảnh hưởng đến việc làm, thu nhập, cuộc sống của người lao động, gây xáo trộn lao động trong tổ chức và có thể gây thiệt hại cho người sử dụng lao động.Chấm dứt hợp đồng lao động là quyền được pháp luật ghi nhận cho cả hai bên chủ thể người lao động và người sử dụng lao động. Chấm dứt hợp

đồng lao động có thể do khách quan hoặc chủ quan, do ý chí của một bên hoặc cả hai bên với nhiều lý do khác nhau. Căn cứ vào các sự kiện pháp lý dẫn đến việc chấm dứt hợp đồng lao động, có thể chia thành hai trường hợp: đương nhiên chấm dứt hợp đồng lao động và đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Và được ghi nhận trong Mục 3 Chấm dứt hợp đồng lao động của Bộ Luật Lao động 2019⁴.

Cơ sở để quy định các trường hợp đương nhiên chấm dứt hợp đồng lao động có thể xuất phát từ ý chí chủ quan của cả hai bên, do sự kiện khách quan, sự kiện pháp lý. Còn cơ sở để đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động phần lớn là do ý chí chủ quan của người lao động hoặc người sử dụng lao động. Hay nói cách khác, chấm dứt hợp đồng lao động do ý chí của một bên còn được gọi là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Quan hệ lao động có thể chấm dứt trong các trường hợp khác nhau bởi những căn cứ khác nhau như chấm dứt theo sự thỏa thuận của hai bên, do bất khả kháng hoặc chấm dứt theo ý chí của một bên trong quan hệ lao động. Trong đó hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của một bên thường là vấn đề phức tạp, gây nhiều tranh cãi và đem lại nhiều hệ lụy hơn so với các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động khác bởi việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là do áp đặt ý chí của một bên chủ thể vào hợp đồng lao động, làm cho quan hệ lao động bị chấm dứt theo ý chí của một bên chủ thể. Hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động phụ thuộc vào ý chí của một bên do đó sẽ xảy ra hai trường hợp hợp pháp hoặc là không hợp pháp. Chính vì vậy, hậu quả pháp lý trong từng trường hợp cũng khác nhau. Khi chấm dứt hợp đồng lao động không đúng theo quy định của pháp luật thường dẫn đến tranh chấp giữa hai chủ thể.

Thực hiện hợp đồng lao động là nghĩa vụ của người sử dụng lao động và người lao động. Quyền từ bỏ nghĩa vụ đã cam kết của người lao động và người sử dụng lao động chỉ có thể được thực hiện trong giới hạn mà pháp luật quy định. Nhìn chung, pháp luật của bất kỳ quốc gia nào cũng cho phép người sử dụng lao động và người lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với những điều kiện là phải có

⁴ Quốc hội. (Ngày 20 tháng 11 năm 2019). Bộ Luật lao động 2019 số 45/2019/QH14 mới nhất. Thư viện pháp luật. Từ <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx>

căn cứ chấm dứt hợp pháp và phải thực hiện những nghĩa vụ nhất định. Tuy nhiên, trên thực tế do trình độ và ý thức pháp luật của các bên tham gia quan hệ lao động còn hạn chế, do sự thiếu tôn trọng lợi ích của nhau và nhiều nguyên nhân khác mà không ít trường hợp người sử dụng lao động và người lao động đã phá vỡ trật tự pháp luật trên. Về phương diện khoa học pháp lý, việc phá vỡ trật tự đó được coi là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Cũng như pháp luật của Việt Nam, pháp luật lao động của hầu hết các nước trên thế giới hiện nay cũng chưa đưa ra được định nghĩa chấm dứt hợp đồng lao động. Nếu pháp luật lao động của Trung Quốc đồng nhất các khái niệm sa thải, huỷ bỏ hợp đồng và cắt giảm lao động thì trong Đạo luật về Tiêu chuẩn lao động của Hàn Quốc thì các hình thức chấm dứt hợp đồng lao động đều được gọi là “sa thải”. Cho đến nay, khái niệm chấm dứt hợp đồng lao động cũng chưa được đề cập một cách trực tiếp trong các văn bản pháp luật lao động Việt Nam. Chấm dứt hợp đồng lao động được hiểu là chấm dứt một quan hệ pháp luật về lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động được pháp luật thừa nhận hoặc cho phép nhằm chấm dứt quyền và nghĩa vụ của các bên theo hợp đồng lao động. Chấm dứt hợp đồng lao động là sự kiện pháp lý quan trọng bởi hậu quả pháp lý của nó là kết thúc quan hệ lao động. Điều đó sẽ ảnh hưởng đến việc làm, thu nhập, cuộc sống của người lao động, gây xáo trộn lao động và có thể gây ảnh hưởng, thiệt hại cho người sử dụng lao động.

Việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động có thể bằng văn bản hay bằng lời nói. Nếu bằng hình thức văn bản, văn bản về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động phải được gửi cho chủ thể bên kia và ý chí chấm dứt quan hệ lao động trong đó phải được biểu đạt rõ ràng, cụ thể để chủ thể đối tác có thể hiểu được. Nếu bằng hình thức lời nói thì bên bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động phải được truyền đạt, thông báo cụ thể và có thể hiểu được chính xác nội dung của thông báo đó.

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

Bộ luật lao động 2019 quy định người lao động theo hợp đồng xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (không cần lý do như hiện nay) chỉ cần báo trước cho người sử dụng lao động ít nhất 30 ngày nếu làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng; ít nhất 03 ngày làm việc với hợp đồng lao động xác định thời hạn dưới 12 tháng. Như vậy, người lao động nếu không

còn 'mặn mà' với công ty thì dễ dàng chia tay công ty mà không bị gò bó gì; phần nào giúp người lao động có cơ hội tìm việc làm mới tốt hơn và công ty tránh trường hợp 'giữ xác không hồn'.

Thứ nhất, Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là quyền của một chủ thể trong quan hệ lao động

Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là trường hợp một bên trong quan hệ lao động muốn chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần sự thỏa thuận hoặc đồng ý với bên còn lại theo quy định của pháp luật. Chính vì vậy mà hành vi này xuất hiện hai trường hợp là chấm dứt hợp đồng lao động trái luật và đúng luật. Điều đó làm phát sinh các quan hệ pháp luật khác nhau để điều chỉnh các hành vi này. Nếu đơn phương chấm dứt hợp đồng không đúng với quy định của pháp luật thì có thể làm phát sinh căn cứ bồi thường thiệt hại và làm căn cứ phạt vi phạm nếu ngược lại. Hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động có thể thực hiện bởi người lao động hoặc người sử dụng lao động⁵. Khi các chủ thể xác lập quan hệ lao động luôn có sự thỏa thuận, thương lượng với nhau về chế độ làm việc, điều kiện làm việc, công việc, thời gian cũng như mức lương... Khi người sử dụng lao động không bảo đảm đúng các quyền lợi của người lao động thì trong trường hợp này người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Đây là quyền của người lao động trong quan hệ lao động, được pháp luật bảo đảm thực hiện. Việc đơn phương này được biểu hiện bằng nhiều hành vi khác quan không cần sự chấp thuận của người sử dụng mà chỉ cần thông báo cho người sử dụng lao động biết được. Nói cách khác, hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thực chất là xử sự của một bên trong quan hệ lao động gắn với việc làm chấm dứt quan

hệ lao động. Như vậy, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là quyền của người lao động trong quan hệ lao động, giúp người lao động chấm dứt quan hệ lao động nếu quan hệ lao động đó không phù hợp hoặc không có lợi đối với người lao động.

⁵ Mục 3 Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Quốc hội. (Ngày 20 tháng 11 năm 2019). Bộ Luật lao động 2019 số 45/2019/QH14 mới nhất. Thư viện pháp luật. Từ <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tienluong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx>

Thứ hai, Hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động dẫn đến việc hợp đồng lao động chấm dứt hiệu lực pháp lý trước thời hạn hoặc trước khi công việc theo hợp đồng được hoàn thành

Khi người lao động giao kết hợp đồng lao động với người sử dụng lao động có nghĩa họ đã được xác định trước thời hạn của hợp đồng và cam kết thực hiện hợp đồng cho đến khi kết thúc thời hạn của hợp đồng đã giao kết. Thời hạn có hiệu lực của hợp đồng lao động là khoảng thời gian các bên thỏa thuận ấn định trong hợp đồng và khi thời hạn thực hiện hợp đồng lao động kết thúc, các bên trong quan hệ lao động sẽ không còn ràng buộc về quyền và nghĩa vụ. Bộ Luật lao động năm 2012 quy định với 03 loại hợp đồng lao động tại điều 22 đó là: “hợp đồng lao động xác định thời hạn, hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng”. Còn tại Bộ Luật lao động năm 2019 tại điều 20 đã bỏ nội dung về hợp đồng mùa vụ hoặc theo một công việc có thời hạn dưới 12 tháng, thay vào đó còn hai loại hợp đồng là: “hợp đồng không xác định thời hạn và hợp đồng lao động xác định thời hạn”. Quy định này được đánh giá là tiến bộ lớn của pháp luật lao động nhằm bảo vệ người lao động, hạn chế tình trạng người sử dụng lao động “lách luật”, không đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động bằng cách ký các hợp đồng mùa vụ, dịch vụ... Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhưng phải báo trước cho người sử dụng lao động biết trước một khoảng thời gian. Và đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động chỉ xảy ra khi hợp đồng lao động chưa hết hạn hoặc công việc được giao chưa hoàn thành mà người lao động có ý chí quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và thông báo cho người sử dụng lao động biết.

Hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động giúp phân biệt giữa trường hợp đương nhiên chấm dứt hợp đồng lao động và đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Nếu như hợp đồng lao động được chấm dứt khi thời hạn được ghi trong hợp đồng lao động đã hết hoặc công việc theo hợp đồng đã hoàn thành thì việc chấm dứt hợp đồng lao động này được coi là một trường hợp đương nhiên chấm dứt hợp đồng lao động. Còn nếu như khi hợp đồng lao động chấm dứt trước thời hạn hoặc trước khi công việc theo hợp đồng được hoàn thành thì đó được coi là một đặc điểm của hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Thứ ba, Hệ quả pháp lý

Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động có thể phân thành đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động từ phía người lao động và đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động từ phía người sử dụng lao động; Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật và đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Tuy nhiên, cho dù có thuộc loại nào đi chăng nữa thì khi có hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đều kéo theo rất nhiều những hệ quả khác nhau. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì người lao động luôn phải thực hiện những nghĩa vụ của mình đối với người sử dụng lao động dù là đơn phương chấm dứt trái pháp luật. Trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì người lao động sẽ phải thực hiện nghĩa vụ của mình đối với người sử dụng lao động như bồi thường chi phí đào tạo, không được nhận trợ cấp thôi việc... Như vậy có thể thấy đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động sẽ tạo ra những hậu quả pháp lý khác nhau và những hậu quả pháp lý này luôn mang tính công bằng minh bạch cho các bên trong quan hệ lao động. Có thể thấy rằng các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động đều mang lại những hậu quả pháp lý nhất định đối với các chủ thể trong quan hệ lao động đặc biệt là khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Bên cạnh việc mang lại hậu quả pháp lý cho các chủ thể trong quan hệ lao động là người lao động, người sử dụng lao động, quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động còn ảnh hưởng đến gia đình người lao động, ảnh hưởng đến biên độ thị trường của người lao động.

Thứ tư, việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động đúng pháp luật sẽ giải phóng cho người lao động khỏi những nghĩa vụ ràng buộc trong hợp đồng lao động

Nếu như thay đổi hợp đồng lao động là việc tăng hay giảm một hoặc một số các quyền và nghĩa vụ của mỗi bên, thay đổi một số nội dung trong hợp đồng lao động trước đó, tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động chỉ là sự dừng lại tạm thời việc thực hiện hợp đồng lao động theo các căn cứ theo luật định, sau thời gian đó thì các bên sẽ tiếp tục thực hiện những quyền và nghĩa vụ đã ký kết trong hợp đồng lao động thì đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động sẽ người lao động được giải phóng khỏi quyền và nghĩa vụ bị ràng buộc trong hợp đồng lao động trước đó. Đồng thời, nếu như đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng lao động được ký kết giữa hai chủ thể sẽ không