

The Saigon International
University



Khóa luận
tốt nghiệp

Thành phố Hồ Chí Minh - 2024

KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

Ngành:

Kinh doanh và Luật

Đề tài:

**Đơn phương chấm dứt hợp đồng
theo quy định của bộ luật lao động
2019**

Giảng viên hướng dẫn

ThS. Hồ Hồng Nhung

Sinh viên

Nguyễn Quang Nhật

MSSV: 97381901671



**The Saigon
International
University**

Lewis Campus

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

LỜI CAM ĐOAN

Trước khi đi vào bài khóa luận, tôi xin cam đoan tất cả nội dung trong bài khóa luận “Đơn phương chấm dứt hợp đồng theo quy định của bộ luật lao động 2019” là công trình nghiên cứu của chính cá nhân tôi. Tôi đã tự nghiên cứu, dịch tài liệu và tổng hợp các kiến thức để làm nên bài khóa luận này. Tôi đảm bảo tôi không sao chép ở bất kỳ đâu, những lý thuyết có trong khóa luận đều được tôi trích dẫn một cách cụ thể, chính xác ở ngay sau đó hoặc phần tài liệu tham khảo. Tôi xin chịu trách nhiệm hoàn toàn trước nhà trường nếu phát hiện bất cứ sự sai phạm hay sao chép nào trong bài khóa luận này!

LỜI CẢM ƠN

Bài khóa luận tốt nghiệp với đề tài: “Đơn phương chấm dứt hợp đồng theo quy định của bộ luật lao động 2019” dưới đây là kết quả của cả một quá trình trau dồi, cố gắng và nỗ lực không ngừng nghỉ để nghiên cứu để nghiên cứu và hoàn thiện của chính bản thân em. May mắn thay khi trong hành trình ấy, em đã luôn nhận được sự giúp đỡ, hỗ trợ tận tình từ quý thầy cô, gia đình và bạn bè của mình. Qua đây, em xin phép được gửi lời cảm ơn chân thành nhất đến tất cả mọi người đã luôn giúp đỡ, động viên và khích lệ em trong suốt khoảng thời gian vừa qua.

Em xin trân trọng cảm ơn cô Hồ Hồng Nhung cũng chính là giáo viên hướng dẫn của em. Em cảm ơn cô vì đã luôn tận tình chỉ dạy, giúp đỡ, hỗ trợ và góp ý cho em trong suốt quá trình làm bài.

Đồng thời, em cũng xin được cảm ơn ban lãnh đạo trường Đại học Quốc tế Sài Gòn và toàn thể các thầy cô trong khoa Kinh doanh và Luật đã tạo điều kiện để em được học tập trong một môi trường chuyên nghiệp trong suốt quãng thời gian những năm vừa qua.

Ngoài ra, em cũng xin gửi lời cảm ơn đến gia đình, bạn bè đã ở bên cạnh động viên và hỗ trợ em để em có đủ sự kiên trì tiến về phía trước. Đặc biệt, em xin gửi lời cảm ơn chân thành đến bạn Dương Tôn Thái Sơn, sinh viên khóa 9, đã hỗ trợ cho mượn máy tính trong thời gian em gặp khó khăn về thiết bị. Sự giúp đỡ nhiệt tình của bạn đã giúp em vượt qua khó khăn và hoàn thành tốt công việc của mình.

Cuối cùng, em xin cảm ơn quý thầy cô sẽ là ban giám khảo trực tiếp chấm và nhận xét bài khóa luận tốt nghiệp của em. Em biết là bài làm của em vẫn còn rất nhiều thiếu sót nên em mong sẽ nhận được những lời góp ý chân thành đến từ các quý thầy cô.

Em xin kính chúc tất cả quý thầy, cô, chú, anh, chị thật nhiều sức khỏe và luôn thành công trên con đường sự nghiệp của mình. Em xin chân thành cảm ơn mọi người!

NHẬN XÉT CỦA GIẢNG VIÊN HƯỚNG DẪN

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

..., ngày ..., tháng ..., năm 2024

Người nhận xét

MỤC LỤC

DANH MỤC VIẾT TẮT.....	9
DANH MỤC HÌNH ẢNH.....	10
DANH MỤC BẢNG BIỂU.....	11
CHƯƠNG TỔNG QUAN.....	12

1. Lý do chọn đề tài.....	12
1.1. Tính cấp thiết của vấn đề nghiên cứu.....	12
1.2. Sự cần thiết phải nghiên cứu các quy định pháp luật hiện hành.....	12
1.3. Mục tiêu bảo vệ cho các bên trong luật lao động.....	12
1.4. Đóng góp khoa học và thực tiễn.....	12
2. Phạm vi nghiên cứu.....	13
3. Mục tiêu nghiên cứu.....	13
3.1. Phân tích các quy định pháp luật hiện hành về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.....	13
3.2. Đánh giá thực tiễn áp dụng các quy định pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.....	13
3.3. Đề xuất các giải pháp hoàn thiện hệ thống pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.....	14
3.4. Tăng cường nhận thức và hiểu biết về pháp luật về chấm dứt hợp đồng theo bộ luật lao động.....	14
4. Câu hỏi nghiên cứu.....	14
4.1. Quy định pháp luật hiện hành về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.....	14
4.2. Thực tiễn áp dụng các quy định pháp luật.....	14
4.3. Đề xuất và giải pháp.....	15
4.4. Nhận thức và hiểu biết pháp luật.....	15
5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu cụ thể.....	15
5.1. Phương pháp luận.....	15
5.2. Phương pháp nghiên cứu cụ thể.....	15
6. Cấu trúc bài khóa luận.....	16
7. Đóng góp dự kiến của đề tài.....	16
CHƯƠNG 1 TỔNG QUAN VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG.....	18
1.1. Khái niệm về hợp đồng lao động.....	18
1.2. Phân biệt hợp đồng lao động và các loại hợp đồng khác.....	18
1.2.1. Phân loại hợp đồng lao động.....	19
1.2.2. Các hình thức chấm dứt hợp đồng lao động.....	20
1.3. Kết luận chương 1.....	21
CHƯƠNG 2 QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG.....	23

2.1. Khái niệm về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.....	23
2.2. Phân biệt đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hợp pháp và đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.....	23
2.3. Trình tự, Thủ tục đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.....	24
2.3.1. Trình tự thủ tục đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động từ phía người sử dụng lao động.....	24
2.3.2. Trình tự, thủ tục đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động.....	25
2.4. Hệ quả pháp lý khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.....	26
2.4.1. Quyền lợi và Nghĩa vụ khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật.....	26
2.4.1.1. Quyền lợi và Nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.....	26
a. Quyền lợi của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động...	26
b. Nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động....	27
c. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.....	27
2.4.2. Hậu quả khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.....	28
2.4.2.1. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.....	29
2.4.2.2. Nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.....	29
2.4.3. Giải quyết tranh chấp phát sinh khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.....	30
2.4.3.1. Khái niệm.....	30
2.4.3.2. Nguyên nhân.....	30
2.4.3.3. Hậu quả.....	30
2.4.3.4. Phương thức giải quyết tranh chấp.....	31
2.5. Kết luận chương 2.....	32
CHƯƠNG 3 THỰC TIỄN ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG.....	33
3.1. Tình huống số 1:.....	33
3.1.1. Mô tả tình huống:.....	33
3.1.2. Xác định quy định pháp luật áp dụng :.....	34

3.1.3. Phân tích tình huống theo quy định pháp luật:.....	34
3.1.4. Kết luận:.....	35
3.2. Tình huống số 2.....	35
3.2.1. Mô tả tình huống.....	36
3.2.2. Xác định quy định pháp luật áp dụng.....	36
3.2.3. Phân tích tình huống theo quy định pháp luật.....	36
3.2.4. Khuyến nghị.....	37
3.3. Tình huống số 3 :.....	38
3.3.1. Tóm tắt bản án:.....	38
3.3.2. Nhận định của tòa án:.....	39
3.3.3. Quyết định của tòa án.....	40
3.3.4. Nhận xét.....	40
3.4. Kết luận chương 3.....	40
CHƯƠNG 4: GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT	
HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG.....	41
4.1. Hạn chế, bất cập về đơn phương chấm dứt hợp đồng Lao động.....	41
4.1.1. Về hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng Lao động của người lao động.....	41
4.1.2. Về hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng Lao động của người sử dụng lao động..	42
.....	42
4.1.3. Quy định về trợ cấp thôi việc.....	45
4.2. Giải pháp, kiến nghị hoàn thiện pháp luật Lao động.....	47
4.2.1. Về hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng Lao động của người lao động.....	47
4.2.1.1. Kết Luận.....	48
4.2.2. Về hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động.....	49
4.3. Kết luận chương 4.....	50
KẾT LUẬN CHUNG.....	51
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	52

DANH MỤC VIẾT TẮT

STT	Từ nguyên mẫu	Từ viết tắt
1		
2		
3		
4		
5		

DANH MỤC HÌNH ẢNH

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Số thứ tự	Tên bảng
1	Phân loại hợp đồng
2	So sánh hợp đồng lao động và hợp đồng khác

CHƯƠNG TỔNG QUAN

1. Lý do chọn đề tài

1.1. Tính cấp thiết của vấn đề nghiên cứu

Trong bối cảnh nền kinh tế thị trường, quan hệ lao động trở nên ngày càng phức tạp và đa dạng. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là một trong những vấn đề thường xuyên xảy ra và gây ra nhiều tranh chấp giữa người lao động và người sử dụng lao động. Việc đơn phương chấm dứt hợp đồng không chỉ ảnh hưởng đến quyền lợi của các bên trong quan hệ lao động mà còn tác động trực tiếp đến sự ổn định và phát triển của doanh nghiệp cũng như an sinh xã hội.

1.2. Sự cần thiết phải nghiên cứu các quy định pháp luật hiện hành

Bộ luật Lao động hiện hành của Việt Nam đã có những quy định cụ thể về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của cả người lao động và người sử dụng lao động. Tuy nhiên, thực tiễn áp dụng các quy định này vẫn gặp nhiều khó khăn và bất cập, dẫn đến tình trạng tranh chấp lao động kéo dài và phức tạp. Do đó, việc nghiên cứu và đánh giá hiệu quả của các quy định pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là rất cần thiết.

1.3. Mục tiêu bảo vệ cho các bên trong luật lao động

Việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động liên quan trực tiếp đến quyền lợi của người lao động và người sử dụng lao động. Nghiên cứu này nhằm mục tiêu phân tích các quy định pháp luật hiện hành, đánh giá thực tiễn áp dụng và đưa ra các đề xuất cải thiện nhằm bảo vệ quyền lợi hợp pháp của các bên, giảm thiểu các tranh chấp và tăng cường sự ổn định trong quan hệ lao động.

1.4. Đóng góp khoa học và thực tiễn

Khóa luận này không chỉ đóng góp vào việc hoàn thiện lý luận pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà còn cung cấp những thông tin thực tiễn hữu ích cho việc xây dựng chính sách và thực thi pháp luật. Những đề xuất và kiến nghị trong

12

nghiên cứu sẽ là cơ sở cho các cơ quan lập pháp và hành pháp tham khảo nhằm nâng cao hiệu quả quản lý và điều chỉnh quan hệ lao động trong thời gian tới.

2. Phạm vi nghiên cứu

Phạm vi về nội dung: Nghiên cứu các quy định pháp luật liên quan đến đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, bao gồm Luật Lao động và các văn bản hướng dẫn liên quan.

Phạm vi về không gian: Tập trung nghiên cứu tại Việt Nam

Phạm vi về thời gian: Nghiên cứu các quy định pháp luật hiện hành và các tình huống thực tế trong khoảng thời gian từ năm 2010 đến nay.

3. Mục tiêu nghiên cứu

3.1. Phân tích các quy định pháp luật hiện hành về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động:

Tìm hiểu và trình bày chi tiết các quy định của Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn liên quan đến việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Phân tích các điều kiện, quyền và nghĩa vụ của các bên liên quan khi thực hiện việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

3.2. Đánh giá thực tiễn áp dụng các quy định pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động:

Nghiên cứu và đánh giá tình hình thực tiễn áp dụng các quy định pháp luật hiện hành tại Việt Nam.

Phân tích các trường hợp cụ thể và những vấn đề phát sinh trong quá trình thực hiện quy định pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

3.3. Đề xuất các giải pháp hoàn thiện hệ thống pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động:

Đề xuất các giải pháp cụ thể nhằm hoàn thiện các quy định pháp luật hiện hành.

Kiến nghị các biện pháp và chính sách nhằm nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật và bảo vệ quyền lợi của các bên trong quan hệ lao động.

3.4. Tăng cường nhận thức và hiểu biết về pháp luật về chấm dứt hợp đồng theo bộ luật lao động.

Nâng cao nhận thức của người lao động và người sử dụng lao động về các quy định pháp luật liên quan.

Đề xuất các chương trình, hoạt động đào tạo, tuyên truyền pháp luật nhằm giảm thiểu tranh chấp lao động và nâng cao sự hiểu biết pháp luật trong cộng đồng.

4. Câu hỏi nghiên cứu

4.1. Quy định pháp luật hiện hành về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động:

Các quy định hiện hành về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn có những nội dung gì?

Điều kiện để người lao động và người sử dụng lao động có thể đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là gì?

4.2. Thực tiễn áp dụng các quy định pháp luật:

Các quy định pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động được áp dụng như thế nào trong thực tế?

Những khó khăn, vướng mắc nào thường gặp phải trong quá trình áp dụng các quy định này?

4.3. Đề xuất và giải pháp:

Những vấn đề cần được sửa đổi, bổ sung trong các quy định pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động tại Việt Nam là gì?

Các biện pháp và chính sách nào có thể được đề xuất để nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật và bảo vệ quyền lợi của các bên trong quan hệ lao động?

4.4. Nhận thức và hiểu biết pháp luật:

Người lao động và người sử dụng lao động hiện nay hiểu biết như thế nào về các quy định pháp luật liên quan đến đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động?

Các chương trình, hoạt động nào có thể được triển khai để tăng cường nhận thức và hiểu biết pháp luật trong cộng đồng?

5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu cụ thể.

5.1. Phương pháp luận

Phương pháp nghiên cứu định tính:

Phân tích văn bản pháp luật: Nghiên cứu các quy định của pháp luật lao động liên quan đến việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, phân tích các trường hợp điển hình, tranh chấp lao động được giải quyết qua tòa án hoặc cơ quan chức năng.

Phỏng vấn người lao động và người sử dụng lao động: Phỏng vấn các cá nhân, tổ chức, có quyền lợi liên quan và trực tiếp tham gia vào quan hệ lao động.

5.2. Phương pháp nghiên cứu cụ thể

Phương pháp phân tích - tổng hợp tài liệu.

Mô tả: Thu thập, phân tích và tổng hợp các tài liệu liên quan đến quy định pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động từ các nguồn như sách, báo, tạp chí chuyên ngành, văn bản pháp luật, luận văn, báo cáo nghiên cứu, và các tài liệu quốc tế.

Mục đích: Hiểu rõ cơ sở lý luận và thực tiễn của các quy định pháp luật hiện hành, cũng như các kinh nghiệm quốc tế về vấn đề này.

Phương pháp nghiên cứu thực tiễn.

Mô tả: Nghiên cứu tình huống, khảo sát, quan sát, ..

Mục đích: Thu thập dữ liệu chi tiết và cung cấp góc nhìn sâu sắc về các hiện tượng nghiên cứu trong bối cảnh thực tế.

Phương pháp logic

Phương pháp logic là một cách tiếp cận khoa học để giải quyết vấn đề và trình bày kết quả nghiên cứu một cách có hệ thống, mạch lạc và rõ ràng. Phương pháp này bao gồm các bước và kỹ thuật nhằm đảm bảo rằng các lập luận và kết luận được xây dựng dựa trên các nguyên tắc logic.

6. Cấu trúc bài khóa luận

Khóa luận này được chia thành các chương và mục chính như sau:

Chương 1: Tổng quan về hợp đồng lao động và quy định pháp luật về hợp đồng lao động.

Chương 2 : Quy định của pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Chương 3: Thực tiễn áp dụng pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Chương 4: Đề xuất hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

7. Đóng góp dự kiến của đề tài

Đóng góp về mặt lý luận: Cung cấp cái nhìn tổng quan và phân tích chi tiết về các quy định pháp luật liên quan đến đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Đưa ra các điểm mạnh, điểm yếu và những bất cập trong các quy định hiện hành.

Đóng góp về mặt thực tiễn: Đánh giá thực trạng áp dụng các quy định pháp luật trong thực tiễn, từ đó đưa ra các giải pháp cụ thể nhằm nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Đề xuất hoàn thiện pháp luật: Đưa ra các kiến nghị và giải pháp cụ thể nhằm hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, giúp bảo vệ quyền lợi của người lao động và người sử dụng lao động.

Giá trị tham khảo: Cung cấp tài liệu tham khảo cho các nhà nghiên cứu, sinh viên và các bên quan tâm đến lĩnh vực pháp luật lao động.

CHƯƠNG 1 TỔNG QUAN VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

1.1. Khái niệm về hợp đồng lao động

Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.¹ Hợp đồng lao động có thể được thiết lập bằng văn bản hoặc bằng lời nói, nhưng trong thực tế, các hợp đồng bằng văn bản được ưu tiên sử dụng vì tính minh bạch và bảo đảm pháp lý cao hơn.

1.2. Phân biệt hợp đồng lao động và các loại hợp đồng khác.

Hợp đồng lao động và các loại hợp đồng khác có điểm chung là đều là những văn bản pháp lý thể hiện sự thỏa thuận giữa hai hoặc nhiều bên về quyền lợi và nghĩa vụ của các bên. Tuy nhiên, hai loại hợp đồng này cũng có những điểm khác biệt rõ ràng.

	Hợp đồng lao động	Hợp đồng khác
Mục đích	Làm việc có trả công	Mục đích khác nhau tùy từng loại hợp đồng (mua bán, cho thuê, hợp đồng dịch vụ,...)
Đối tượng	Người lao động và người sử dụng lao động	Hai hoặc nhiều bên khác
Nội dung	Quyền lợi và nghĩa vụ về công việc, tiền lương, điều kiện lao động,...	Quyền lợi và nghĩa vụ liên quan đến mục đích của từng loại hợp đồng

¹ Điều 13 Bộ luật Lao động 2019

Quy định pháp lý	Bộ luật Lao động	Các luật, quy định khác liên quan đến từng loại hợp đồng
Quyền lợi và nghĩa vụ	Người lao động có quyền được hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội, chế độ thai sản, hưu trí,...	Quyền lợi và nghĩa vụ khác nhau tùy từng loại hợp đồng

bảng 2: So sánh hợp đồng Lao động và hợp đồng khác

1.2.1. Phân loại hợp đồng lao động

Hiện nay chỉ còn 2 loại hợp đồng lao động chính được áp dụng là hợp đồng lao động xác định thời hạn và hợp đồng lao động không xác định thời hạn.² Đây là tiêu chí để phân loại hai loại hợp đồng:

Tiêu chí	Hợp đồng lao động xác định thời hạn	Hợp đồng lao động không xác định thời hạn
Thời hạn	Không quá 36 tháng từ thời điểm hợp đồng có hiệu lực.	Không xác định thời hạn.
Tái ký hợp đồng	- Chỉ được ký tối đa 2 lần hợp đồng có thời hạn. - Nếu hợp đồng lao động hết thời hạn mà người lao động tiếp tục làm việc thì phải ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn.	Không có quy định

² Điều 20 Bộ Luật Lao động 2019

Chấm dứt hợp đồng lao động	<ul style="list-style-type: none"> - Hợp đồng lao động hết hạn sẽ làm chấm dứt quan hệ lao động. - Trường hợp người lao động vẫn tiếp tục làm việc 	Không có thời hạn kết thúc hợp đồng.
	<p>sau khi hợp đồng hết hạn:</p> <ul style="list-style-type: none"> + Phải ký hợp đồng lao động mới trong thời hạn 30 ngày. + Nếu không ký tiếp trong 30 ngày thì hợp đồng cũ sẽ trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn. 	
Thời gian báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng	<ul style="list-style-type: none"> - Hợp đồng lao động có thời hạn dưới 12 tháng: báo trước ít nhất 03 ngày làm việc - Hợp đồng lao động có thời hạn từ 12 - 36 tháng: báo trước ít nhất 30 ngày 	Báo trước ít nhất 45 ngày

Bảng 1: Phân loại hợp đồng

Hợp đồng lao động có ý nghĩa rất lớn trong việc bảo vệ quyền lợi, tạo sự ổn định, đảm bảo minh bạch và công bằng, giảm thiểu rủi ro pháp lý và đáp ứng nhu cầu của pháp luật.