

ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG THEO QUY ĐỊNH CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019

● HOÀNG THỊ HỒNG ĐÀO

TÓM TẮT:

Bài viết nghiên cứu một số vấn đề lý luận về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động theo quy định tại Bộ luật Lao động năm 2019. Trên cơ sở phân tích ba vấn đề về quyền được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động; về điều kiện để thực hiện quyền và đặc điểm của đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động, tác giả đưa ra một số nhận định và đề xuất về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động.

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

1. Đặt vấn đề

Chấm dứt hợp đồng lao động là một hiện tượng khách quan của nền kinh tế thị trường. Nó có thể xuất phát từ người lao động hoặc người sử dụng lao động và do nhiều nguyên nhân khác nhau nên rất dễ xảy ra tranh chấp lao động làm ảnh hưởng đến những quan hệ khác. Bởi vậy, việc chấm dứt hợp đồng lao động luôn là vấn đề được người lao động và người sử dụng lao động quan tâm. Do đại dịch Covid-19 bùng phát, nhiều người lao động đã phải nghỉ việc và nhiều doanh nghiệp buộc phải chấm dứt hợp đồng để giảm bớt gánh nặng tài chính mà không được sự đồng ý của người lao động. Những trường hợp này gọi là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động luôn mang đến

những ảnh hưởng nhất định về quyền lợi và nghĩa vụ đối với các bên trong quan hệ lao động. Bài viết nghiên cứu một số vấn đề lý luận về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động theo quy định của Bộ luật Lao động 2019 và thực tiễn áp dụng pháp luật lao động về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động hiện nay, thông qua thực tiễn để tìm ra một số hạn chế của những quy định pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động, từ đó đưa ra hướng hoàn thiện hơn nữa pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động.

2. Phương pháp nghiên cứu

Trong bài viết này, tác giả sử dụng các phương pháp nghiên cứu sau:

Phương pháp nghiên cứu lý thuyết: Phương pháp này dùng để làm sáng tỏ các lý thuyết có liên quan, làm cơ sở giải thích những vấn đề nảy sinh trong thực tiễn và đề xuất giải pháp.

Phương pháp đánh giá, đối chiếu: được sử dụng khi nghiên cứu đánh giá thực trạng pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động.

Phương pháp tổng hợp, quy nạp: Phương pháp này được sử dụng để phân tích, làm rõ các quy định của pháp luật về hợp đồng lao động. Trên cơ sở đó, kết quả nghiên cứu cũng đề xuất định hướng, giải pháp để hoàn thiện các quy định của pháp luật Việt Nam về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nói chung và đối với người lao động nói riêng.

3. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

3.1. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động

3.1.1. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động

Đơn phương chấm dứt là một trong những phương thức chấm dứt mối quan hệ lao động phổ biến. Đơn phương được hiểu là ý chí, là hành vi pháp lý của một bên trong quan hệ pháp luật, tự mình phá bỏ sự thỏa thuận, cam kết của các bên được thể hiện trong hợp đồng lao động mà không phụ thuộc vào ý chí của bên còn lại, dẫn đến hợp đồng lao động chấm dứt trước thời hạn.

Việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động từ người lao động như một quyền quan trọng của người lao động, quan trọng không kém quyền được giao kết hợp đồng lao động. Tại điểm đ khoản 1 điều 5 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định, người lao động có quyền “Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”. Đơn phương chấm dứt hợp đồng được ghi nhận cả trong Bộ luật Lao động năm 1994, Bộ luật Lao động năm 2012 và Bộ luật Lao động năm 2019.

Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là một trong những quyền mà pháp luật dành cho người lao động và người sử dụng lao động để bảo vệ lợi ích hợp pháp của họ, đồng thời thể hiện rõ quyền tự do lựa chọn việc làm hoặc tự do tuyển

dụng, bố trí lao động phù hợp với nhu cầu sản xuất, kinh doanh. Khi người lao động hoặc người sử dụng lao động thực hiện quyền đơn phương của mình sẽ dẫn tới hợp đồng lao động bị chấm dứt trước khi hết hạn theo thỏa thuận đã được ký kết. Việc xem xét quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nói chung, quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động nói riêng có thể đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động khi người sử dụng lao động có hành vi vi phạm pháp luật, vi phạm nghĩa vụ cam kết trong hợp đồng. Chẳng hạn như: người sử dụng lao động không trả lương, trả lương không đúng thời hạn, hay bị ngược đãi, quấy rối tình dục... thì có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Điều 35 Bộ luật Lao động quy định Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động. Từ quy định này cho thấy, với mọi loại hợp đồng có xác định thời hạn hay không xác định thời hạn, có lý do hay không, người lao động có thể tự mình đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Về mức độ của bảo vệ quyền, Bộ luật Lao động năm 2019 đã có sự thay đổi quan trọng trong việc bảo đảm tối đa cho người lao động tự do thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của mình. Điều này thể hiện trong việc so sánh với quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động từ người sử dụng lao động. Trong mọi trường hợp, người sử dụng lao động muốn được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động một cách hợp pháp phải có các lý do được quy định tại khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019 và phải tuân thủ thủ tục báo trước được quy định tại khoản 2 của Điều 36. Từ đó cho thấy, quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động gần như không có sự thay đổi từ quy định của Bộ luật Lao động năm 2012 đến Bộ luật Lao động năm 2019.

Có thể thấy, quy định này của pháp luật đã thể hiện sự cân nhắc giữa các yếu tố: một là trật tự hay đạo đức xã hội trong việc giữ đúng cam kết, nguyên tắc thực hiện hợp đồng; hai là nguyên tắc bảo vệ người lao động. Các nhà làm luật đã cho rằng cần thiết phải bảo vệ người lao động tốt hơn so với việc

phải giữ gìn trật tự, kỷ cương chung hay đạo đức xã hội về tôn trọng lời hứa, cam kết.

Hiện nay, Bộ luật Lao động năm 2019 cho người lao động được quyền đơn phương chấm dứt đồng lao động một cách khá tự do sẽ tạo tâm lý ỷ lại và tình trạng nhảy việc từ phía người lao động có thể diễn ra một cách khó kiểm soát. Từ đó, dẫn đến sự thiếu ổn định trong quan hệ lao động mà đây là tiền đề cần thiết cho sự bình ổn hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp. Điều này cũng gây nên tình trạng bất bình đẳng giữa người lao động và người sử dụng lao động. Để né tránh những bất lợi có thể gây ra từ sự bất bình đẳng này, người sử dụng lao động sẽ lựa chọn xác lập quan hệ pháp luật khác như quan hệ pháp luật dân sự hay hợp đồng dịch vụ. Thay vì xác lập quan hệ lao động và phải đảm bảo chế độ an sinh mà không cần phải tham gia các chế độ bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội... cho người lao động. Từ đó, dẫn đến việc đảm bảo điều kiện sống thông qua hệ thống an sinh xã hội có thể sẽ bị tác động theo hướng tiêu cực, ảnh hưởng không tốt cho phát triển kinh tế - xã hội.

3.1.2. Điều kiện để thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động

Bộ luật Lao động năm 2019 đã coi việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động “như một quyền đương nhiên và gần như vô điều kiện của người lao động”, theo đó, người lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần lý do chấm dứt mà chỉ cần báo trước cho người sử dụng lao động theo thời hạn tùy thuộc từng loại hợp đồng. Theo quy định tại khoản 2 Điều 35, người lao động còn được miễn nghĩa vụ phải báo trước khi có những lý do được liệt kê là nguyên nhân của việc chấm dứt hợp đồng lao động. Có thể xem trường hợp này là việc chấm dứt hợp đồng lao động không cần điều kiện. Như vậy, theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019, việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động được chia thành hai trường hợp, phải báo trước và không cần phải báo trước. Từ đó cho thấy Bộ luật Lao động năm 2019 đã tạo điều kiện rất

thuận lợi cho người lao động trong việc chủ động và đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

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

“Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động là một trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động đặc biệt”. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động mang đầy đủ các đặc điểm của đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và có một số đặc trưng riêng, khác biệt so với đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động. Cụ thể như sau:

Một là, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động là quyền của người lao động trong quan hệ hợp đồng lao động và được pháp luật thừa nhận, bảo vệ. Trong đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động chỉ xảy ra bởi ý chí của một bên chủ thể nhưng ý chí đó được pháp luật thừa nhận và bảo vệ, bảo đảm thực hiện bằng quyền lực Nhà nước. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động là một công cụ hữu hiệu mà pháp luật để bảo vệ lợi ích hợp pháp của người lao động.

Hai là, hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động làm cho hợp đồng lao động chấm dứt hiệu lực trước thời hạn hoặc trước khi công việc theo hợp đồng được hoàn thành. Khi ký kết hợp đồng lao động, các bên luôn phải thỏa thuận về loại hình hợp đồng, thời hạn hợp đồng. Về nguyên tắc, các bên chủ thể không được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái với những quy định của pháp luật. Trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động do hết thời hạn hoặc do công việc đã hoàn thành sẽ là đúng pháp luật thì đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động trái pháp luật xảy ra khi hợp đồng lao động vẫn còn thời hạn mà người lao động không tuân theo quy định về thời hạn báo trước khi kết thúc hợp đồng lao động theo hiệu lực pháp lý của hợp đồng hay không có lý do chính đáng.

Ba là, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động tạo ra những hệ quả pháp lý đa dạng. Khi đơn phương chấm dứt hợp

đồng lao động sẽ làm phát sinh những hệ quả pháp lý nhất định đối với các chủ thể trong quan hệ lao động. Ngoài việc mang lại hậu quả pháp lý cho người lao động và người sử dụng lao động thì nó còn ảnh hưởng đến gia đình người lao động, sự xáo trộn lao động trong đơn vị sử dụng lao động và có thể gây ảnh hưởng đến xã hội. Đối với đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì người lao động luôn phải thực hiện những nghĩa vụ của mình sau khi chấm dứt hợp đồng, như bồi thường chi phí đào tạo, không được nhận trợ cấp thôi việc... Hậu quả pháp lý mà người lao động phải gánh chịu theo luật nhằm mang tính công bằng, minh bạch cho các bên chủ thể trong quan hệ lao động.

Bốn là, việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật sẽ giải phóng cho người lao động các nghĩa vụ ràng buộc trong hợp đồng lao động. Đơn phương chấm dứt hợp đồng đúng pháp luật sẽ làm cho quan hệ lao động được thiết lập theo hợp đồng lao động trước đó bị chấm dứt hoàn toàn nếu pháp luật không có quy định khác.

Năm là, quyền chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động là quyền có giới hạn theo quy định của pháp luật. Pháp luật thừa nhận quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động nhưng cũng giới hạn việc thực hiện các quyền này. Khi muốn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người sử dụng lao động, người lao động phải tuân thủ theo các quy định của pháp luật về căn cứ, trình tự, thủ tục và phải chịu những hậu quả pháp lý khi không tuân thủ các quy định đó. Có thể thấy, việc bảo vệ người lao động không có nghĩa là gây cản trở, làm ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động bởi vì quyền, lợi ích của người lao động phải đi liền với nghĩa vụ của người sử dụng lao động và ngược lại người lao động phải có nghĩa vụ với người sử dụng lao động khi muốn thực hiện các quyền của mình. Vì vậy, việc giới hạn quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động.

3.3. Khuyến nghị giải pháp

Từ những nội dung phân tích, đánh giá ở trên, để góp phần nâng cao hiệu quả, hiệu lực của pháp luật lao động nói chung; bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng của người lao động đóng góp thực hiện các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội trong bối cảnh hiện nay, bài viết xin có một số khuyến nghị sau:

Thứ nhất, việc hoàn thiện pháp luật lao động nói chung và nội dung về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động là rất cần thiết. Ngoài việc cụ thể hóa Hiến pháp năm 2013, thể chế hóa các chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước, còn phải được tổng kết thực tiễn thi hành, phải tham khảo có chọn lọc kinh nghiệm của các quốc gia trên thế giới, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế. Quy định của Bộ luật Lao động về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động phải đảm bảo sự tương thích giữa quyền của người lao động và lợi ích của người sử dụng lao động.

Thứ hai, đối với quy định về thời hạn báo trước nên cắt giảm thời gian báo trước, bởi vì thời hạn báo trước hiện nay là quá dài, gây ảnh hưởng đến việc tiếp nhận công việc mới của người lao động. Ngoài ra, cần phải tăng trách nhiệm pháp lý mà người lao động phải gánh chịu khi không tuân thủ về thời hạn báo trước để bảo vệ quyền lợi của người sử dụng lao động.

Thứ ba, kiểm soát việc thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động là rất cần thiết. Hiện nay, tình trạng giảm sút số lượng hợp đồng lao động được giao kết gia tăng một phần là do sự cho phép khá tự do việc người lao động được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, điều này làm cho an sinh xã hội giảm sút cả về chất và lượng. Do đó, để quy định này có tính khả thi hơn, cần giải thích luật có thể theo hướng bổ sung thủ tục kiểm soát việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thông qua hòa giải viên lao động và bổ sung chế tài bồi thường thiệt hại trong trường hợp việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động gây thiệt hại cho người sử dụng lao động.

Thứ tư, để pháp luật lao động nói chung và pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động đi vào thực tế, cần phải đẩy mạnh công tác thông tin, tuyên truyền, giáo dục và nâng cao nhận thức về pháp luật lao động, đặc biệt là ý thức pháp luật lao động, nghĩa vụ và trách nhiệm của người lao động trong quan hệ pháp luật lao động.

Thứ năm, nâng cao vai trò của tổ chức Công đoàn, đặc biệt là tổ chức Công đoàn trong các doanh nghiệp. Tổ chức Công đoàn đóng vai trò là cầu nối giữa người lao động với người sử dụng lao động và Nhà nước, là người đại diện và bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, có trách nhiệm cùng với Nhà nước giải quyết việc làm, cải thiện đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động. Người lao động chưa nhận thức được vai trò của tổ chức Công đoàn, Công đoàn vẫn chưa phát huy được hết vai trò của mình, chưa thực sự trở thành chỗ dựa tin cậy đối với người lao động. Vì vậy, tổ chức Công đoàn cần phải quan tâm, chú trọng đến công tác tuyên truyền, giáo dục pháp luật cho người lao động, vì một trong những nguyên nhân lớn dẫn đến việc vi phạm quy định về đơn

phương chấm dứt hợp đồng lao động đó là do người lao động thiếu hiểu biết pháp luật.

Thứ sáu, tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra và xử lý những vi phạm pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. củng cố, kiện toàn công tác cán bộ, nhất là đội ngũ thanh tra chuyên ngành về lao động.

4. Kết luận

Nghiên cứu này đã làm rõ được một số vấn đề lý luận về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động theo quy định tại Bộ luật Lao động năm 2019. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động liên quan trực tiếp đến lợi ích của các bên trong quan hệ lao động và lợi ích chung của xã hội. Do đó, khi điều chỉnh pháp luật đối với đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động phải chú ý kết hợp hài hòa bảo vệ lợi ích của người lao động và quyền lợi hợp pháp của người sử dụng lao động, bảo vệ lợi ích của các chủ thể tham gia quan hệ lao động song song với việc bảo vệ lợi ích chung của cộng đồng. Về thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động trong thời gian tới cần được tham khảo những khuyến nghị nói trên ■

Lời cảm ơn:

Nghiên cứu này được tài trợ bởi Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Hưng Yên trong đề tài mã số UTEHY.L.2022.27.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Chính phủ (2020). *Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.*
2. Quốc hội (2006). *Luật số 74/2006/QH11 ngày 29/11/2006 về sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ Luật Lao động.*
3. Quốc hội (2012). *Bộ Luật Lao động số 10/2012/QH13 ngày 18/6/2012.*
4. Quốc hội (2019). *Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019, Hà Nội.*
5. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2011). *Báo cáo số 68/BC- BLĐTBXH ngày 6/9/2011 về đánh giá tổng kết 15 năm thi hành Bộ Luật Lao động.*
6. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2018). *Báo cáo tổng kết thi hành Bộ luật Lao động năm 2012 ngày 31/1/2018.*

7. Nguyễn Hữu Chí (2002). Chấm dứt hợp đồng lao động. *Tạp chí Nhà nước và Pháp luật*, tháng 9/2002.
8. Đoàn Thị Phương Diệp (2020). Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019. *Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp*, số 11 (tr 411).
9. Lê Minh Hoàn (2019). *Pháp luật về Hợp đồng lao động qua thực tiễn thực hiện tại các doanh nghiệp trên tỉnh Quảng Trị*. Luận án Tiến sĩ.
10. Nguyễn Thị Hoa Tâm (2013). *Pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động - Những vấn đề lý luận và thực tiễn*. Luận án Tiến sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh.
11. Lê Thị Hoài Thu (2008). Hoàn thiện pháp luật lao động Việt Nam. *Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội, Kinh tế - Luật*, số 24/2008.

Ngày nhận bài: 1/10/2022

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 1/11/2022

Ngày chấp nhận đăng bài: 11/11/2022

Thông tin tác giả:

ThS. HOÀNG THỊ HỒNG ĐÀO

Khoa Kinh tế

Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Hưng Yên

THE RIGHT OF EMPLOYEES TO UNILATERALLY TERMINATE LABOR CONTRACTS UNDER THE 2019 LABOR CODE

● Master. **HOANG THI HONG DAO**

Faculty of Economics,
Hung Yen University of Technology and Education

ABSTRACT:

This study presents some theoretical issues on the unilateral termination of labor contracts under the 2019 Labor Code. The study analyzes three issues about the right to unilaterally terminate the labor contract of employees, the conditions for exercising the rights, and characteristics of unilateral termination of labor contracts. Based on the study's findings, some recommendations are made to enhance the law on the right of employees to unilaterally terminate labor contracts.

Keywords: unilateral, termination of the labor contract, labor contract, employee.