

THỰC TIỄN THỰC HIỆN PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VỀ BỒI THƯỜNG THIỆT HẠI DO NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG VÀ MỘT SỐ KIẾN NGHỊ

● LÊ VĂN ĐỨC¹ - TRẦN TUẤN MINH²

¹Giảng viên, Khoa Pháp luật Kinh tế, Trường Đại học Luật Hà Nội

²Ngân hàng Thương mại Cổ phần Việt Nam Thịnh Vượng

TÓM TẮT:

Hợp đồng lao động (HĐLĐ) là cơ sở pháp lý xác lập quan hệ lao động (QHLĐ) giữa người lao động (NLĐ) và người sử dụng lao động (NSDLĐ). Việc các bên tuân thủ đúng cam kết trong HĐLĐ không chỉ bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của mình mà còn góp phần ổn định QHLĐ, thúc đẩy phát triển sản xuất, kinh doanh. Tuy nhiên, trong thực tế, việc vi phạm đơn phương chấm dứt HĐLĐ diễn ra khá phổ biến, dẫn đến yêu cầu áp dụng cơ chế bồi thường thiệt hại (BTTH) nhất là phía NSDLĐ trong quá trình thực hiện thỏa thuận. Pháp luật lao động Việt Nam (PLLĐVN), đặc biệt là Bộ luật Lao động năm 2019 (BLLĐ 2019), đã có những quy định cụ thể về BTTH của cả NLĐ và NSDLĐ khi vi phạm đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (ĐPCDHĐLĐ). Nhưng, quá trình áp dụng cho thấy, vẫn tồn tại nhiều bất cập đòi hỏi phải có sự đánh giá và đưa ra những kiến nghị nhằm hoàn thiện cơ chế pháp lý này.

Từ khóa: bồi thường thiệt hại, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, người lao động, người sử dụng lao động.

1. Đặt vấn đề

BTTH là một biện pháp kinh tế, được áp dụng nhằm mục đích bù đắp một khoản vật chất, tinh thần và sức khỏe cho chủ thể bị thiệt hại. Theo đó, trách nhiệm BTTH trong QHLĐ là trách nhiệm pháp lý phát sinh khi một bên trong QHLĐ có hành vi trực tiếp hay gián tiếp vi phạm nghĩa vụ, gây thiệt hại cho bên kia nhằm khôi phục tình trạng tài

sản, bù đắp tổn thất về tinh thần, sức khỏe cho người bị thiệt hại. Theo quy định của pháp luật lao động hiện hành (gồm BLLĐ 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành), vấn đề BTTH trong QHLĐ gồm có ba nội dung cơ bản, cụ thể: (i) BTTH do vi phạm HĐLĐ, hợp đồng đào tạo; (ii) BTTH về tính mạng, sức khỏe cho NLĐ; (iii) BTTH đối với tài sản của NSDLĐ. Trong phạm vi nội dung bài viết

này, người viết tập trung đề cập đến vấn đề BTTH do ĐPCD HĐLĐ trái pháp luật của NSDLĐ. Theo đó, bài viết tập trung đánh giá pháp luật lao động Việt Nam hiện hành về BTTH do NSDLĐ ĐPCD HĐLĐ trái pháp luật, chỉ rõ những bất cập trong thực tiễn thực hiện; từ đó đề xuất một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật Việt Nam hiện hành về BTTH do NSDLĐ ĐPCD HĐLĐ trái pháp luật.

2. Khái quát về bồi thường thiệt hại do người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

2.1. Khái niệm về bồi thường thiệt hại do người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

BTTH do vi phạm HĐLĐ là trách nhiệm pháp lý phát sinh khi một bên trong quan hệ lao động không thực hiện hoặc thực hiện không đúng, không đầy đủ nghĩa vụ đã cam kết trong HĐLĐ, từ đó gây ra thiệt hại cho bên còn lại. Khi hợp đồng bị vi phạm dưới hình thức không thực hiện nghĩa vụ hoặc thực hiện nghĩa vụ không đúng cam kết, bên vi phạm sẽ phải chịu trách nhiệm hợp đồng (hay còn gọi là trách nhiệm dân sự theo hợp đồng) với bên có quyền. Thiệt hại có thể là tổn thất vật chất, mất mát về thu nhập hay tổn thất về tinh thần, hoặc thiệt hại về quyền và lợi ích hợp pháp đã được pháp luật bảo vệ. Việc bồi thường những tổn thất đó không chỉ mang tính khắc phục hậu quả mà còn thể hiện nguyên tắc công bằng, đảm bảo kỷ luật lao động, trật tự pháp lý trong quan hệ lao động.

Về mặt chủ thể chịu trách nhiệm BTTH do vi phạm HĐLĐ, trong quan hệ lao động, bên vi phạm được hiểu là chủ thể không thực hiện hoặc thực hiện không đúng các nghĩa vụ đã cam kết trong HĐLĐ gây thiệt hại trên thực tế dẫn đến quyền và lợi ích hợp pháp của bên còn lại ảnh hưởng. Ngược lại, bên bị vi phạm là chủ thể trong quan hệ lao động bị xâm phạm quyền, lợi ích do hành vi vi phạm của bên kia gây ra, có thể là tổn thất về tài sản, uy tín, sức khỏe, thu nhập hoặc điều kiện lao động. Tùy vào hoàn cảnh cụ thể, bên vi phạm và bên bị vi phạm có thể là NSDLĐ hoặc NLĐ.

Như vậy, bồi thường thiệt hại do NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ là việc NSDLĐ phải bù đắp những tổn thất thực tế (về vật chất và tinh thần) phát sinh cho NLĐ khi họ đơn phương chấm dứt HĐLĐ không đúng quy định của pháp luật, gây thiệt hại cho người lao động.

2.2. Điều kiện bồi thường thiệt hại do người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Về căn cứ để phát sinh trách nhiệm BTTH do vi phạm HĐLĐ được xây dựng trên các yếu tố cơ bản như có hành vi vi phạm hợp đồng; có thiệt hại thực tế xảy ra; có mối quan hệ nhân quả giữa hành vi vi phạm và thiệt hại và có lỗi của bên vi phạm.

Đối với NSDLĐ, căn cứ phát sinh khi họ có hành vi vi phạm đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật đối với NLĐ như việc chấm dứt hợp đồng trái luật, không trả lương đúng hạn, hoặc từ chối thực hiện các nghĩa vụ đã cam kết trong hợp đồng, gây tổn hại đến quyền lợi chính đáng của NLĐ. Từ những hành vi vi phạm đó của NSDLĐ, quyền và lợi ích của NLĐ đã bị ảnh hưởng ít nhiều, gây ra những tổn thất vật chất, tinh thần hay các tổn thất khác cho NLĐ. Hiện nay, ngoài pháp luật Việt Nam, nhiều hệ thống pháp luật của các quốc gia trên thế giới cũng nhận thức về tầm quan trọng của cơ chế BTTH do vi phạm HĐLĐ, qua đó nhấn mạnh trách nhiệm BTTH của NSDLĐ khi họ vi phạm hợp đồng như một cơ chế bảo vệ an toàn nghề nghiệp và an sinh cho NLĐ, đặc biệt trong bối cảnh NSDLĐ vì một vài lợi ích hay nguyên nhân khác không thuận lợi có thể sa thải hay chấm dứt HĐLĐ với NLĐ một cách trái pháp luật có thể gây cho họ nguy cơ mất việc làm, ảnh hưởng đến cuộc sống của NLĐ.

Về mức BTTH do vi phạm HĐLĐ trong quan hệ lao động được xác định dựa trên mức độ thiệt hại thực tế, lỗi của bên vi phạm và các điều kiện cụ thể của từng trường hợp. Nguyên tắc xác định mức BTTH trong quan hệ lao động cũng kế thừa những nguyên tắc chung trong pháp luật dân sự, đó là: bồi thường phải có căn cứ, phải tương xứng với thiệt

hại thực tế, “thiệt hại đến đâu, bồi thường đến đó” và không được vượt quá giới hạn chịu đựng hợp lý của bên vi phạm. Việc xác định mức bồi thường không thể tùy tiện áp đặt mà cần được lượng hóa cụ thể bằng số liệu, chứng từ, đánh giá tài sản hoặc tổn thất phát sinh.

Đối với trường hợp NSDLĐ có trách nhiệm bồi thường, mức BTTH có thể bao gồm tiền lương trong những ngày NLĐ không được làm việc, khoản bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái luật, và cả chi phí khác phát sinh từ hành vi vi phạm. Trên cơ sở lý luận của nhiều quốc gia trên thế giới, mức BTTH còn phản ánh trách nhiệm của NSDLĐ trong việc duy trì ổn định nghề nghiệp và công bằng trong lao động, đặc biệt khi họ có hành vi xâm phạm quyền lợi cơ bản của NLĐ gây ảnh hưởng ít nhiều cho NLĐ trong cuộc sống.

Về cách thức BTTH do vi phạm HĐLĐ trong trường hợp NSDLĐ phải bồi thường cho NLĐ, NSDLĐ phải bồi thường cho NLĐ một khoản tiền tương ứng với tiền lương trong những ngày NLĐ không được làm việc, tính theo mức lương ghi trong hợp đồng trước khi bị chấm dứt. Ngoài ra, còn phải thanh toán các khoản khác như trợ cấp thôi việc (nếu có) hoặc bồi thường thêm tùy theo mức độ thiệt hại thực tế mà NLĐ chứng minh được. NLĐ cũng có quyền yêu cầu được trở lại làm việc; nếu không muốn quay lại, hai bên có thể thỏa thuận thêm một khoản bồi thường ngoài các nghĩa vụ nêu trên. Các nguyên tắc này nhằm bảo vệ quyền lợi chính đáng của NLĐ khi NSDLĐ vi phạm cam kết trong hợp đồng.

3. Thực trạng pháp luật lao động Việt Nam về bồi thường thiệt hại do NSDLĐ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

Trách nhiệm bồi thường thiệt hại khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Thứ nhất, Trường hợp NSDLĐ khi ĐPCD HĐLĐ trái pháp luật thì sẽ phải thực hiện các nghĩa vụ được quy định tại Điều 41 BLLĐ 2019. Theo đó, khoản 1 Điều 41 BLLĐ quy định nếu NSDLĐ

chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật với NLĐ thì phải có nghĩa vụ “Phải nhận NLĐ trở lại làm việc theo HĐLĐ đã giao kết; phải trả tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế (BHYT), bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) trong những ngày NLĐ không được làm việc và phải trả thêm cho NLĐ một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ”. Tuy nhiên, nếu NLĐ được nhận trở lại làm việc thì NLĐ phải hoàn trả cho NSDLĐ những khoản tiền, như: tiền trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm trong trường hợp người này đã nhận được từ NSDLĐ. Nếu NLĐ không muốn quay trở lại làm việc thì NSDLĐ sẽ phải bồi thường các khoản tiền nêu trên cùng với trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 BLLĐ 2019. Theo Khoản 3 điều luật này, “Trường hợp NSDLĐ không muốn nhận lại NLĐ và NLĐ đồng ý thì ngoài khoản tiền NSDLĐ phải trả theo quy định tại khoản 1 Điều này và trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này, hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm cho NLĐ nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ để chấm dứt HĐLĐ”. Trường hợp NSDLĐ vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho NLĐ một khoản tiền tương ứng với tiền lương của NLĐ trong những ngày không báo trước.

Thứ hai, trường hợp thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ hoặc cắt giảm lao động vì lý do kinh tế (Điều 42 BLLĐ 2019) hoàn toàn do NSDLĐ đơn phương thực hiện nhằm mục đích tăng năng suất lao động, ổn định và phát triển hoạt động sản xuất - kinh doanh hay 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 theo quy định tại Điều 43 BLLĐ năm 2019 thì NSDLĐ “phải xây dựng phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 44 của Bộ luật này”. Tuy nhiên, NSDLĐ dù đã tiến hành xây dựng phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 44 của bộ luật này nhưng vẫn không thể giải quyết được vấn đề việc làm mà phải cho NLĐ thôi việc hay phải chấm

dứt HĐLĐ với NLĐ thì phải thực hiện theo khoản 5 Điều 42 BLLĐ 2019. Việc chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp này là những trường hợp được pháp luật cho phép. Để đảm bảo quyền lợi cho NLĐ bị cho thôi việc trong những trường hợp này, pháp luật quy định NSDLĐ có trách nhiệm trả trợ cấp mất việc làm theo quy định tại Điều 47 BLLĐ 2019.

Thứ ba, về thời hạn trách nhiệm thanh toán của NSDLĐ khi chấm dứt HĐLĐ. Theo đó, khoản 2 Điều 48 BLLĐ 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”. Các khoản phải thanh toán cho NLĐ (Tiền lương còn nợ, trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm, tiền chưa nghỉ phép năm và các quyền lợi khác ghi trong HĐLĐ, thỏa ước lao động, quy chế nội bộ...). Trường hợp đặc biệt (ví dụ: thay đổi cơ cấu, công nghệ; thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm; NSDLĐ chấm dứt hoạt động...) thì có thể kéo dài nhưng không quá 30 ngày. Như vậy, việc quy định cụ thể thời hạn 14 ngày việc là hoạt động mang tính kế thừa và phát triển của BLLĐ 2012, quy định hiện hành này đã mở rộng thời gian với số ngày tăng gấp 2 lần, tạo điều kiện cho các bên có thể linh hoạt giải quyết các vấn đề.

4. Thực tiễn thực hiện pháp luật lao động về bồi thường thiệt hại do NSDLĐ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và những bất cập

Thực tiễn thực hiện các quy định về BTTH trong trường hợp NSDLĐ bồi thường cho NLĐ do ĐPCD HĐLĐ trái pháp luật còn gặp rất nhiều khó khăn.

Thứ nhất, quy định về việc NLĐ “thường xuyên không hoàn thành công việc”. Về nguyên tắc phải có tiêu chí cụ thể, do NSDLĐ ban hành và có tham khảo ý kiến tổ chức đại diện NLĐ. Tuy nhiên, thực tế thực hiện rất nhiều doanh nghiệp không xây dựng hoặc không áp dụng đúng quy chế này, khiến việc chấm dứt hợp đồng dễ bị coi là trái pháp luật. Ngoài ra, việc thực hiện các cam kết hòa giải nhưng không

thanh toán đúng hạn cũng cho thấy sự thiếu thiện chí hoặc thiếu năng lực tuân thủ pháp luật của doanh nghiệp. Như vậy, những yếu tố này làm cho việc bảo vệ quyền lợi NLĐ trên thực tế gặp nhiều trở ngại, đòi hỏi cả NLĐ và NSDLĐ cần nâng cao hiểu biết pháp luật và thực hiện nghiêm túc quy trình lao động đã được luật định.

Thứ hai, về việc xác định mức BTTH do NSDLĐ vi phạm HĐLĐ vẫn còn nhiều bất cập. Thực tế thực hiện các quy định pháp luật chưa xác định mức độ thiệt hại và định lượng khoản bồi thường trong nhiều trường hợp vẫn còn thiếu minh bạch, mang tính định tính, thiếu cơ chế rõ ràng để chứng minh và xác lập thiệt hại thực tế. Trong nhiều tình huống, vì lợi nhuận của NSDLĐ hoặc do yếu tố hoặc thiếu thông tin pháp lý, NLĐ thường gặp khó khăn trong việc đòi quyền lợi của mình. Bên cạnh đó, mức chế tài bồi thường hiện nay còn thấp so với thiệt hại thực tế mà NLĐ có thể phải gánh chịu, đặc biệt trong các ngành nghề đòi hỏi kỹ năng cao hoặc vị trí quản lý - nơi mà việc mất việc làm có thể kéo theo nhiều hệ lụy nghiêm trọng cho NLĐ và gia đình họ. Ở những trường hợp này, việc mất việc làm không chỉ đơn thuần là mất thu nhập tạm thời, mà còn kéo theo hàng loạt hệ lụy như khó khăn trong việc tìm công việc tương đương, mất uy tín nghề nghiệp, gián đoạn kế hoạch tài chính, thậm chí ảnh hưởng đến đời sống và phúc lợi của cả gia đình của NLĐ.

Như vậy, PLLĐVN hiện hành, đặc biệt là BLLĐ 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành, đã thiết lập khung pháp lý tương đối đầy đủ về trách nhiệm BTTH trong QHLD, đặc biệt là trách nhiệm BTTH do vi phạm HĐLĐ của NSDLĐ. Tuy nhiên, những quy định đó quá trình thực hiện vẫn còn nhiều bất cập lộ rõ khoảng trống pháp lý, như xác định thế nào là “thường xuyên không hoàn thành công việc” và chưa xác định mức độ thiệt hại, định lượng khoản bồi thường trong nhiều trường hợp dẫn tới vẫn còn thiếu minh bạch (mang tính định tính), thiếu cơ chế rõ ràng (để chứng minh và xác lập thiệt hại thực tế) trong quá trình áp dụng pháp luật lao

động về BTTH trong QHLD cần phải sớm kiến nghị hoàn thiện quy định để khóa lấp.

5. Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về bồi thường thiệt hại do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

Đối với trường hợp người sử dụng lao động bồi thường cho người lao động do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Thứ nhất, cần phải có tiêu chí cụ thể quy định về việc NLĐ “thường xuyên không hoàn thành công việc”. Mặc dù PLLĐ quy định rõ trách nhiệm ban hành bởi NSDLĐ và có tham khảo ý kiến tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở, nhưng việc quy định doanh nghiệp xây dựng và áp dụng đúng quy định này như thế nào khiến việc chấm dứt HĐLĐ dễ bị coi là trái pháp luật là rất cần thiết. Đồng thời, cần hoàn thiện quy định việc thực hiện các cam kết hòa giải nhưng phải thanh toán đúng hạn nhằm bảo vệ quyền lợi NLĐ và thực hiện nghiêm túc quy trình lao động đã được pháp luật quy định.

Thứ hai, cần bổ sung quy định làm rõ trách nhiệm NSDLĐ phải bồi thường toàn bộ các thiệt hại thực tế gây ra cho NLĐ (bao gồm các chi phí hợp lý để tìm việc làm mới, các khoản thu nhập thường xuyên bị mất hoặc giảm và hệ quả tác động đến các thành viên trong gia đình NLĐ...) kể từ thời điểm NLĐ bị chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật nhằm hạn chế đến mức thấp nhất tình trạng chấm dứt HĐLĐ tùy tiện mà lỗi thuộc về NSDLĐ.

Thứ ba, cần sửa đổi quy định về trách nhiệm BTTH khi NLĐ và NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Bởi vì, hành vi ĐPCD HĐLĐ

trái pháp luật của một bên sẽ gây ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của bên kia cho nên trách nhiệm BTTH không nên ràng buộc cho bên nào nghiêm khắc hơn hay giảm nhẹ hơn mà cần có sự cân bằng, tạo ra sự bình đẳng trong QHLD.

Thứ tư, cần bổ sung quy định nghĩa vụ phải quay trở lại làm việc theo HĐLĐ đã giao kết nếu NLĐ ĐPCD HĐLĐ trái pháp luật. Bởi vì, nếu NSDLĐ ĐPCD HĐLĐ trái pháp luật phải bồi thường ít nhất 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ thì NLĐ nếu ĐPCD HĐLĐ trái pháp luật cũng có trách nhiệm bồi thường ít nhất 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ. Như vậy, bất kỳ chủ thể nào trong QHLD vi phạm HĐLĐ cũng có trách nhiệm BTTH như nhau, tạo ra sự bình đẳng, góp phần duy trì trật tự ổn định trong QHLD.

6. Kết luận

Tóm lại, bồi thường thiệt hại do người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật là một nội dung quan trọng trong pháp luật lao động, góp phần bảo đảm công bằng, ổn định và kỷ luật trong quan hệ lao động. Mặc dù Bộ luật Lao động năm 2019 đã có những quy định tương đối đầy đủ, nhưng thực tiễn thực hiện cho thấy còn nhiều bất cập, đặc biệt trong việc xác định lỗi, mức thiệt hại và cơ chế thực thi. Việc tiếp tục hoàn thiện pháp luật theo hướng cụ thể, rõ ràng, gắn với chuẩn mực quốc tế, đồng thời nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp, sẽ là yếu tố quyết định để bảo đảm cân bằng lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động, qua đó thúc đẩy sự phát triển bền vững của thị trường lao động Việt Nam ■

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN VÀ THAM KHẢO:

Quốc hội (2019), Bộ luật Lao động, số 45/2019/QH14.

Chính phủ (2020), Nghị định số 145/2020/NĐ-CP, ngày 14/12/2020.

Tòa án nhân dân Tối cao (2018), Án lệ số 21/2018/A của TANDTC về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Tòa án nhân dân huyện C, tỉnh Long An (2024), Bản án số 01/2024/LĐ-ST ngày 23/4/2024 của Tòa án nhân dân huyện C, tỉnh Long An về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Tòa án nhân dân Thành phố Hà Nội (2019), Bản án 02/2019/LĐ-ST Hà Nội, ngày 11/9/2019 về “đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Nguyễn Quốc Duy - Nguyễn Khắc Tùng (2022), Một số bất cập trong thực tiễn về bồi thường thiệt hại cho người lao động bị chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, Tạp chí điện tử Luật sư Việt Nam, truy cập tại: <https://lsvn.vn/mot-so-bat-cap-trong-thuc-tien-ve-boi-thuong-thiet-hai-cho-nguoi-lao-dong-bi-cham-dut-hop-dong-lao-dong-trai-phap-luat1667747461-a125983.html>

Lê Văn Đức (2020), Pháp luật về bồi thường thiệt hại trong quan hệ lao động ở Việt Nam, Luận án tiến sĩ Luật học, Đại học Luật Hà Nội, Hà Nội.

Khúc Thị Trang Nhung (2014), Những vấn đề về miễn trách nhiệm bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng theo pháp luật Việt Nam, Luận văn Thạc sĩ Luật học, Khoa Luật - Đại học quốc gia Hà Nội, tr. 7

Ngày nhận bài: 05/01/2026

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 27/01/2026

Ngày chấp nhận đăng bài: 5/02/2026

LEGAL ENFORCEMENT OF COMPENSATION FOR DAMAGES ARISING FROM EMPLOYER-INITIATED UNILATERAL TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACTS AND RECOMMENDATIONS

● **LE VAN DUC¹**

● **TRAN TUAN MINH²**

¹Lecturer, Faculty of Economic Law, Hanoi Law University

²Vietnam Prosperity Commercial Joint Stock Bank

ABSTRACT:

A labor contract constitutes the fundamental legal basis for establishing employment relationships between employees and employers. Compliance with contractual obligations not only safeguards the legitimate rights and interests of both parties but also fosters stable labor relations and supports sustainable business development. In practice, however, unilateral termination of labor contracts remains relatively common, giving rise to disputes and necessitating compensation mechanisms, particularly from the employer's perspective during contract performance. Vietnamese labor law, notably the 2019 Labor Code, provides specific provisions governing compensation liabilities for both parties in cases of unilateral termination. Nevertheless, practical implementation has revealed a number of shortcomings, highlighting gaps between legal provisions and enforcement in addressing the complexities of modern labor relations.

Keywords: compensation for damages, unilateral termination of employment contract, employee, employer.