

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM VỀ BỒI THƯỜNG THIẾT HẠI DO NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG: MỘT SỐ BẤT CẬP VÀ KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN

● NGUYỄN VINH DIỆN¹ - TRẦN TUẤN MINH²

¹Giảng viên Trường Đại học Sao Đỏ Hải Phòng

²Ngân hàng Thương mại Cổ phần Việt Nam Thịnh Vượng

Email: dienlsg@yahoo.com

TÓM TẮT:

Bồi thường thiệt hại (BTTH) do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (ĐPCDHĐLĐ) là nội dung quan trọng trong pháp luật lao động (PLLĐ), nhất là ĐPCDHĐLĐ từ phía người lao động (NLĐ). Xác lập hợp đồng lao động (HĐLĐ) và 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 quan hệ lao động (QHLĐ), thúc đẩy phát triển sản xuất, kinh doanh (SXKD). Tuy nhiên, trong thực tế, việc vi phạm ĐPCDHĐLĐ diễn ra khá phổ biến, dẫn đến yêu cầu áp dụng cơ chế BTTH. Bài viết phân tích thực trạng pháp luật lao động Việt Nam về bồi thường thiệt hại do người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, từ đó đề xuất một số kiến nghị hoàn thiện nhằm hoàn thiện những bất cập còn tồn tại.

Từ khóa: bồi thường thiệt hại; người lao động; người sử dụng lao động; đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; trái pháp luật.

1. Đặt vấn đề

Trong (QHLĐ), HĐLĐ là cơ sở pháp lý quan trọng xác lập quyền và nghĩa vụ giữa NLĐ và người sử dụng lao động (NSDLĐ). Tuy nhiên, trong thực tiễn, không ít trường hợp NLĐ ĐPCDHĐLĐ trái pháp luật, gây ra những hệ quả bất lợi cho NSDLĐ. Hành vi này không chỉ làm gián đoạn hoạt động SXKD mà còn có thể dẫn đến những thiệt hại về tài

chính, tổ chức và uy tín của NSDLĐ. Vì vậy, vấn đề BTTH trong trường hợp này trở thành một nội dung quan trọng cần được nghiên cứu và làm rõ.

BTTH là một biện pháp kinh tế, được áp dụng nhằm 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 PLLĐ (gồm BLLĐ 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành), vấn đề BTTH trong QHLD gồm có 3 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. Bài viết tập trung đề cập đến vấn đề BTTH do NLĐ ĐPCD HĐLĐ trái pháp luật đối với NSDLĐ, như: hành vi ĐPCD HĐLĐ trái pháp luật; hành vi làm lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ (BMKD, BMCN). Theo đó, bài viết tập trung đánh giá PLLĐ Việt Nam về BTTH do NLĐ 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 về BTTH do NLĐ ĐPCD HĐLĐ trái pháp luật.

2. Nội dung

2.1. Khái quát về bồi thường thiệt hại do người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

Khái niệm về bồi thường thiệt hại do người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

HĐLĐ là hình thức pháp lý chủ yếu làm phát sinh quan hệ pháp luật lao động. Đây là sự thỏa thuận giữa NLĐ và NSDLĐ về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động. Sau khi ký kết HĐLĐ trên cơ sở nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác, trung thực và không trái pháp luật mà các bên phải tuân thủ. Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện, bên nào cũng muốn đảm bảo các quyền, lợi ích của mình, cũng như nhiều lý do chủ quan, khách quan; có ý hay vô ý mà có thể có những hành vi vi phạm HĐLĐ trong QHLD không theo đúng những thỏa thuận mà các bên đã cam kết trước đó dẫn đến phải BTTH.

BTTH do NLĐ ĐPCD HĐLĐ trái pháp luật là một chế định quan trọng trong PLLĐ, nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ khi bị xâm phạm. Có thể hiểu, đây là trách nhiệm pháp lý mà NLĐ phải gánh chịu khi tự ý chấm dứt HĐLĐ không tuân thủ thời hạn báo trước theo quy định của pháp

luật, từ đó gây ra thiệt hại cho NSDLĐ. Việc đặt ra trách nhiệm bồi thường không chỉ nhằm bù đắp tổn thất thực tế mà còn góp phần nâng cao ý thức tuân thủ kỷ luật lao động (KLLĐ) và đảm bảo tính ổn định của QHLD. Khi NLĐ tự ý chấm dứt hợp đồng mà không tuân thủ thời hạn báo trước, vi phạm cam kết đã thỏa thuận, làm ảnh hưởng trực tiếp đến kế hoạch sử dụng lao động, tổ chức SXKD và chiến lược kinh doanh của NSDLĐ.

Như vậy, có thể hiểu BTTH trong trường hợp này là nghĩa vụ của NLĐ phải hoàn trả hoặc bù đắp những tổn thất mà NSDLĐ phải gánh chịu do hành vi ĐPCD HĐLĐ trái pháp luật gây ra. Pháp luật hiện hành không chỉ dừng lại ở việc yêu cầu BTTH thực tế, mà còn quy định các khoản bồi thường mang tính ấn định (như nửa tháng tiền lương theo hợp đồng), thể hiện tính chất “chế tài” nhằm răn đe và phòng ngừa vi phạm.

2.2. Điều kiện bồi thường thiệt hại do người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

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.

Thứ nhất, về hành vi vi phạm. Để phát sinh trách nhiệm bồi thường, trước hết phải xác định rõ hành vi vi phạm, tức là NLĐ ĐPCDHĐLĐ không thuộc các trường hợp được phép theo luật hoặc không thực hiện đúng nghĩa vụ báo trước. Đây là điều kiện tiên quyết, bởi nếu việc chấm dứt là hợp pháp thì mọi trách nhiệm bồi thường sẽ không được đặt ra. Từ những hành vi vi phạm đó của NLĐ, quyền và lợi ích của NSDLĐ đã bị ảnh hưởng ít nhiều, gây ra những tổn thất vật chất, tinh thần hay các tổn thất khác cho NSDLĐ. Hiện nay, ngoài pháp luật Việt Nam, nhiều hệ thống pháp luật của các quốc gia trên thế giới, như: Nhật Bản, Pháp... cũng nhận thức về tầm quan trọng của cơ chế BTTH do vi phạm HĐLĐ, qua đó nhấn mạnh trách nhiệm BTTH của NLĐ khi họ vi phạm HĐLĐ như một cơ chế bảo vệ an toàn nghề nghiệp cho NSDLĐ, đặc biệt như NLĐ không thông báo trước, vi phạm tiết lộ BMKD, BMCN hay vi phạm cam kết trong HĐ đào tạo nghề.

Thứ hai, phải có thiệt hại thực tế xảy ra. Thiệt hại ở đây có thể bao gồm chi phí tuyển dụng, đào tạo lao động thay thế, chi phí gián đoạn sản xuất, BMKD, BMCN; gây thiệt hại hoặc đe dọa a gây thiệt hại hoặc các tổn thất khác có thể lượng hóa được. Tuy nhiên, trong thực tiễn, việc chứng minh thiệt hại này thường gặp khó khăn do tính chất gián tiếp và khó định lượng của nhiều loại tổn thất.

Thứ ba, mối quan hệ nhân quả giữa hành vi vi phạm và thiệt hại. Đây cũng là điều kiện quan trọng trong xác định điều kiện BTTH. NSDLĐ phải chứng minh thiệt hại phát sinh là hệ quả trực tiếp của việc NLĐ ĐPCDHĐLĐ trái pháp luật, chứ không phải do các yếu tố khách quan khác. Bên cạnh đó, yếu tố lỗi của NLĐ cũng được xem xét, mặc dù trong nhiều trường hợp, chỉ cần xác định có hành vi vi phạm nghĩa vụ hợp đồng là đã có thể suy đoán về lỗi.

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

Pháp luật lao động Việt Nam hiện nay quy định rõ các trường hợp NLĐ có thể phải BTTH khi vi phạm HĐLĐ như: hành vi ĐPCD HĐLĐ trái pháp luật; hành vi làm lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ (BMKD, BMCN)...

Thứ nhất, trường hợp NLĐ ĐPCD HĐLĐ trái pháp luật khi NLĐ không thực hiện đúng thủ tục chấm dứt HĐLĐ, tức là không bảo đảm nghĩa vụ báo trước cho NSDLĐ theo thời hạn luật định “Ít nhất 45 ngày nếu làm việc theo HĐLĐ KXĐTH; ít nhất 30 ngày nếu làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn từ 12 đến 36 tháng; ít nhất 03 ngày làm việc nếu làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng...” và Điều 40 BLLĐ năm 2019, trong trường hợp NLĐ ĐPCD HĐLĐ trái pháp luật, ngoài việc “không được trợ cấp thôi việc”, NLĐ còn phải chịu trách nhiệm bồi thường cho NSDLĐ các khoản sau: “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”.

Điểm mới của BLLĐ năm 2019 quy định NLĐ có quyền ĐPCD HĐLĐ bất kỳ lúc nào mà không cần

phải đưa ra lý do chính đáng, miễn là phải thực hiện đầy đủ nghĩa vụ báo trước cho NSDLĐ trong thời hạn luật định. Mặc dù, quy định này có ý nghĩa bảo vệ được NLĐ, cụ thể là tạo điều kiện cho NLĐ có được cơ hội việc làm, chủ động hơn trong việc lựa chọn công việc phù hợp với nhu cầu, hoàn cảnh bản thân; thể hiện sự tiến bộ trong bảo vệ quyền tự do lao động của NLĐ; đồng thời góp phần tăng tính linh hoạt và năng động của thị trường lao động trong bối cảnh kinh tế - xã hội phát triển... nhưng, quy định mức bồi thường như vậy được đánh giá là thấp, chưa đủ sức răn đe, chưa đảm bảo được quyền lợi chính đáng và sự công bằng cho NSDLĐ; trong khi NLĐ có thể ĐPCD HĐLĐ không cần lý do mà chỉ cần tuân thủ thời hạn báo trước.

Thứ hai, trường hợp NLĐ tiết lộ BMKD, BMCN là một trong những hành vi vi phạm KLLĐ đặc biệt nghiêm trọng và PLLĐVN có quy định rõ. Theo đó, Điều 21 BLLĐ năm 2019 quy định cho phép NSDLĐ và NLĐ có thể ký thỏa thuận bảo vệ bí mật BMKD, BMCN, đặc biệt là khi 2 bên đã có thỏa thuận bảo mật bằng văn bản thì NSDLĐ có quyền yêu cầu NLĐ bồi thường theo nội dung đã cam kết, hoặc theo mức thiệt hại thực tế nếu thỏa thuận không cụ thể: “Khi NLĐ làm việc có liên quan trực tiếp đến BMKD, BMCN theo quy định của pháp luật thì NSDLĐ có quyền thỏa thuận bằng văn bản với NLĐ về nội dung, thời hạn bảo vệ BMKD, BMCN, quyền lợi và việc bồi thường trong trường hợp NLĐ vi phạm”.

Ngoài ra, nội dung thỏa thuận này, theo hướng dẫn tại khoản 2 và khoản 3 Điều 4 Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH, thường bao gồm quy định chi tiết về thông tin cần bảo vệ, thời hạn, phạm vi và trách nhiệm bồi thường nếu vi phạm. Như vậy, khoản 2 Điều 21 BLLĐ năm 2019 cho phép NSDLĐ và NLĐ ký thỏa thuận bảo mật để phòng ngừa, xử lý khi NLĐ tiết lộ BMKD, BMCN. Về đối tượng áp dụng chỉ áp dụng với NLĐ có công việc liên quan trực tiếp đến BMKD, BMCN (ví dụ: kỹ sư R&D, quản lý dự án, nhân viên nắm dữ liệu khách hàng, công thức sản phẩm...); về hình thức: phải lập văn bản thỏa thuận riêng hoặc lồng ghép trong HĐLĐ (văn bản phải nêu rõ các nội dung: thể nào là bí mật cần bảo vệ, nghĩa vụ bảo mật của NLĐ, thời

hạn bảo mật (ngay cả sau khi chấm dứt hợp đồng), quyền lợi đi kèm (ví dụ: phụ cấp bảo mật) và trách nhiệm, mức bồi thường khi vi phạm...).

Thứ ba, về hình thức bồi thường, theo BLLĐ năm 2019 và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP, NLĐ có thể phải bồi thường bằng tiền hoặc bằng việc khấu trừ lương, tùy theo tính chất và giá trị thiệt hại. Theo khoản 3 Điều 102 BLLĐ năm 2019, quy định NSDLĐ chỉ được khấu trừ tiền lương của NLĐ để BTTH do làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại tài sản của NSDLĐ theo quy định của pháp luật. Nhưng hạn mức khấu trừ tổng số tiền bị khấu trừ “mức khấu trừ hằng tháng không được quá 30% tiền lương thực trả của NLĐ sau khi trích nộp các khoản BHXH bắt buộc, BHTN, thuế thu nhập cá nhân” nhằm bảo vệ quyền lợi của NLĐ, tránh tình trạng NSDLĐ lạm dụng, khấu trừ lương tùy tiện; đồng thời bảo đảm quyền của NSDLĐ được bồi thường khi NLĐ gây thiệt hại.

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

Trường hợp NLĐ ĐPCD HĐLĐ trái pháp luật cho thấy đã phát sinh nhiều tranh chấp liên quan đến nghĩa vụ BTTH giữa NLĐ và NSDLĐ.

Một là, về trường hợp NLĐ ĐPCD HĐLĐ trái pháp luật, tức là nghỉ việc đột ngột không báo trước và thời hạn báo trước (rời bỏ công việc mà không báo trước hoặc báo trước không đủ thời hạn luật định), thiếu thiện chí trong việc phối hợp giải quyết hậu quả pháp lý (NLĐ không bàn giao công việc, không trả lại tài sản/hồ sơ, trốn tránh nghĩa vụ bồi thường, hoặc né tránh việc hoàn tất thủ tục chấm dứt HĐLĐ), buộc NSDLĐ hoặc yêu cầu bồi thường theo Điều 40 hoặc phải khởi kiện ra Tòa án. Theo quy định tại Điều 40 BLLĐ năm 2019, NLĐ ĐPCDHĐLĐ trái luật có nghĩa vụ bồi thường cho NSDLĐ nửa tháng tiền lương theo hợp đồng, chi phí đào tạo (nếu có) và BTTH thực tế (nếu NSDLĐ chứng minh được (ví dụ: gây gián đoạn SX, mất khách hàng, lộ bí mật kinh doanh...)). Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy, phần lớn NLĐ không tự nguyện thực hiện nghĩa vụ này và việc thực hiện cũng chưa nghiêm sau khi nghỉ việc dẫn

đến không chỉ làm gia tăng chi phí pháp lý cho NSDLĐ, mà còn phản ánh sự bất cân bằng trong việc thực thi PLLĐ. Như vậy, thực tiễn cho thấy trách nhiệm pháp lý của NLĐ khi vi phạm nghĩa vụ báo trước là hoàn toàn có căn cứ, và được tòa án bảo vệ nếu NSDLĐ chứng minh rõ thiệt hại; việc chuẩn bị chứng cứ của NSDLĐ có vai trò quyết định đến việc tòa chấp nhận hay bác yêu cầu bồi thường. Nếu không chứng minh được rõ ràng chi phí phát sinh, thì dù NLĐ vi phạm, yêu cầu bồi thường cũng chỉ được chấp nhận một phần.

Hai là, về quy định yêu cầu NLĐ phải hoàn trả chi phí đào tạo (CPĐT) cho NSDLĐ khi ĐPCD HĐLĐ trái pháp luật. Thực tiễn áp dụng vẫn còn nhiều bất cập. Mặc dù cũng có điểm thuận lợi cho NSDLĐ như nhiều NSDLĐ đã ký hợp đồng đào tạo (HĐĐT) chi tiết (nhất là với các ngành hàng không, ngân hàng, IT, y tế) và khi NLĐ nghỉ việc trái luật, tòa thường buộc hoàn trả CPĐT theo tỷ lệ thời gian cam kết làm việc còn lại. Tuy nhiên, thực tiễn thực hiện nảy sinh rất nhiều bất cập, như: NSDLĐ không ký HĐĐT riêng, phần lớn chỉ ghi trong HĐLĐ hoặc quy chế nội bộ thường không chấp nhận yêu cầu đòi bồi hoàn; chi phí đào tạo không chứng minh được (ví dụ: chi phí nội bộ, không có chứng từ hợp lệ); xác định chi phí “hợp lý”: nhiều NSDLĐ kê khai chi phí quá cao, tòa chỉ chấp nhận phần chứng minh được. Và Tỷ lệ hoàn trả: nếu NLĐ làm việc một thời gian sau đào tạo, nhiều bản án buộc hoàn trả tương ứng với thời gian cam kết còn lại, chứ không hoàn toàn 100%. Như vậy, thực tiễn thực hiện cho thấy, NSDLĐ yêu cầu NLĐ hoàn trả CPĐT nghề Tòa chỉ chấp nhận nếu có HĐĐT rõ ràng, chi phí chứng minh được và NLĐ ĐPCD trái pháp luật hoặc NSDLĐ yêu cầu hoàn trả CPĐT trong nước: Tòa chỉ chấp nhận một phần vì công ty không chứng minh đủ chứng từ; hoặc NSDLĐ không có HĐĐT riêng, chỉ ghi trong HĐLĐ thì tòa bác yêu cầu đòi bồi hoàn.

Ba là, về các trường hợp NLĐ vi phạm nghĩa vụ bảo đảm bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ. Theo đó, về nguyên tắc, NLĐ có nghĩa vụ trung thực, giữ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của NSDLĐ theo quy định tại Khoản 2 Điều 5 BLLĐ năm 2019 và có thể thỏa thuận thêm về các điều kiện không cạnh

tranh sau khi CDHĐLĐ. Tuy nhiên, trong thực tiễn, việc thực hiện các thỏa thuận này còn tồn tại nhiều bất cập, cả từ phía NSDLĐ lẫn NLĐ. Thực tiễn thực hiện cho thấy, một số NSDLĐ có xu hướng lạm dụng các điều khoản “không cạnh tranh” để ràng buộc NLĐ, dẫn đến hệ quả pháp lý là các điều khoản này bị tuyên vô hiệu do vi phạm quyền lao động cơ bản. Đồng thời, việc không đưa ra được chứng cứ chứng minh thiệt hại thực tế về tài chính, bí mật kinh doanh bị xâm phạm cũng khiến yêu cầu bồi thường bị bác bỏ. Điều này phản ánh sự thiếu chuẩn hóa trong việc xây dựng và áp dụng điều khoản bảo mật, cạnh tranh trong HĐLĐ hiện nay.

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

Thứ nhất, cần quy định rõ về nguyên tắc và phương pháp xác định mức thiệt hại và mức BTTH. Hiện nay, PLLĐ không có hướng dẫn cụ thể về phương pháp tính toán, định lượng thiệt hại dẫn đến tình trạng mỗi vụ tranh chấp lại được giải quyết theo cách khác nhau. Do đó, cần sửa đổi, bổ sung quy định PLLĐ theo hướng quy định rõ nguyên tắc xác định, phân loại các loại thiệt hại (như thiệt hại vật chất, phi vật chất; thiệt hại trực tiếp, gián tiếp và chỉ rõ trách nhiệm chứng minh thuộc về bên yêu cầu bồi thường. Ngoài ra, PLLĐ cũng cần quy định giới hạn mức bồi

thường phù hợp với mức độ lỗi và khả năng tài chính của NLĐ, nhằm đảm bảo công bằng và tính khả năng chi trả trong thực tế.

Thứ hai, cần cụ thể hóa các trường hợp NLĐ phải BTTH do vi phạm HĐLĐ. PLLĐVN mới chỉ quy định chung về trách nhiệm BTTH của NLĐ trong một số trường hợp (như: làm hư hỏng, mất mát tài sản do lỗi của NLĐ; vi phạm thời hạn báo trước khi ĐPCD HĐLĐ trái pháp luật và không thực hiện đúng cam kết sau đào tạo. Tuy nhiên, các quy định này vẫn còn mang tính khái quát, thiếu tính minh bạch và định lượng cụ thể. Vì thế, cần thiết bổ sung vào các văn bản hướng dẫn thi hành BLLĐ năm 2019 những quy định chi tiết, cụ thể hơn về từng loại hành vi và điều kiện phát sinh trách nhiệm BTTH của NLĐ.

Tóm lại, BTTH do NLĐ ĐPCDHĐLĐ trái pháp luật là một chế định quan trọng trong PLLĐ, góp phần bảo đảm công bằng, ổn định và kỷ luật trong QHĐLĐ. Mặc dù BLLĐ 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 NLĐ và NSDLĐ, qua đó thúc đẩy sự phát triển bền vững của thị trường lao động ■

TÀI LIỆU 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.
Toà án nhân dân Tối cao (2018), Án lệ số 21/2018/A của TANDTC về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.
Toà án Nhân dân quận Hải An, thành phố Hải Phòng, (2023), Bản án số: 01/2023/LĐ-ST “V/v tranh chấp về chi phí đào tạo, tiền lương khi chấm dứt hợp đồng lao động”.
Toà án nhân dân tỉnh Thanh Hóa (2023), Bản án số 03/2023/LĐ-PT xét xử ngày 10/01/2023 do Tòa án nhân dân tỉnh Thanh Hóa xét xử về “đơn phương chấm dứt HĐLĐ”.
Toà 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”.
Toà án nhân dân thành phố Sông Công, tỉnh Thái Nguyên, Bản án số: 02/2024/LĐ-PT “V/v yêu cầu bồi thường thiệt hại do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Toà án nhân dân Tỉnh Đồng Nai (2021), Bản án 09/2021/LĐ-ST, ngày 24/11/2021 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.

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.

Nguyễn Xuân Vỹ (2018), Pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động, qua thực tiễn áp dụng tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi, Trường Đại học Luật - Đại học Huế, Thừa Thiên Huế.

Ngày nhận bài: 5/3/2026
Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 22/3/2026
Ngày chấp nhận đăng bài: 9/4/2026

COMPENSATION FOR DAMAGES ARISING
FROM EMPLOYEES’ UNILATERAL TERMINATION
OF EMPLOYMENT CONTRACTS
UNDER VIETNAM’S LABOR CODE:
CURRENT STATUS, SHORTCOMINGS,
AND POLICY RECOMMENDATIONS

● NGUYEN VINH DIEN¹
● TRAN TUAN MINH²

¹Lecturer, Sao Do Universit
²Vietnam Prosperity Commercial Joint Stock Bank

ABSTRACT:

Compensation for damages arising from the unilateral termination of employment contracts constitutes a critical component of labor law, particularly in cases involving employee-initiated breaches. The proper formation and enforcement of employment contracts not only protect the legitimate rights and interests of both parties but also contribute to stable labor relations and support production and business continuity. In practice, however, unlawful unilateral termination remains prevalent, necessitating effective compensation mechanisms. This study analyzes the current Vietnamese legal framework governing compensation for damages caused by employees’ unilateral termination of employment contracts, identifies key limitations, and proposes directions for legal refinement to address existing shortcomings.

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