

THỰC TRẠNG QUY ĐỊNH VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ MỘT SỐ KIẾN NGHỊ

● **ĐỖ THỊ DUNG**

Khoa Luật, Trường Đại học Nguyễn Tất Thành, Thành phố Hồ Chí Minh
E-mail: dtdung@ntt.edu.vn

TÓM TẮT:

Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (HĐLĐ) của người lao động (NLĐ) là chế định quan trọng được ghi nhận trong các Bộ luật Lao động (BLLĐ) nhằm bảo đảm quyền tự do việc làm cũng như quyền lợi chính đáng của NLĐ khi chấm dứt quan hệ lao động. Quy định hiện hành về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ tuy có nhiều ưu điểm, song trong quá trình thực hiện, các quy định này dần bộc lộ một số điểm bất cập. Trên cơ sở phân tích, đánh giá thực trạng quy định của BLLĐ năm 2019 về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ, bài viết chỉ ra những bất cập và từ đó đề xuất một số kiến nghị hoàn thiện.

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

1. Đặt vấn đề

Trong quá trình thực hiện HĐLĐ, vì lý do nào đó mà HĐLĐ chấm dứt trước thời hạn. Việc chấm dứt HĐLĐ có thể xuất phát từ ý chí của hai bên chủ thể quan hệ lao động, từ ý chí của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc từ ý chí đơn phương của một bên - NLĐ hoặc NSDLĐ. Trường hợp HĐLĐ chấm dứt từ ý chí của bên NLĐ còn được gọi là đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ.

Đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ là hành vi pháp lý của bên NLĐ nhằm chấm dứt hiệu lực của những thỏa thuận chưa hết thời hạn hoặc chưa hoàn thành công việc mà các bên đã cam kết trong hợp đồng, không phụ thuộc vào ý chí của NSDLĐ. Đây là quyền của NLĐ được pháp luật lao động thừa nhận

và bảo đảm thực hiện. Vì thế, để việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ hợp pháp, NLĐ phải tuân thủ đầy đủ các quy định của pháp luật. Trường hợp NLĐ vi phạm các quy định này thì việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ bị coi là trái pháp luật và phải gánh chịu những hậu quả pháp lý bất lợi.

2. Thực trạng quy định về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động

2.1. Các trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động

- NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần có lý do nhưng phải báo trước cho NSDLĐ

Trước đây, BLLĐ năm 2012 quy định NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ phải có lý do (đối với HĐLĐ xác định thời hạn) và không cần lý do (đối với

HĐLĐ không xác định thời hạn), thì hiện nay BLLĐ năm 2019 cho phép NLĐ được đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần có lý do, kể cả HLLĐ không xác định thời hạn và HĐLĐ xác định thời hạn. Mục đích của quy định này là nhằm bảo đảm tốt hơn quyền tự do việc làm của NLĐ đồng thời tránh tình trạng về lao động cưỡng bức - “trái với ý chí, mong muốn tự nguyện của NLĐ”¹, thể hiện sự phù hợp với Công ước số 29² và Công ước số 105³ của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) mà Việt Nam đã phê chuẩn. Tuy nhiên, để bảo đảm cho NSDLĐ chủ động tuyển lao động để thay thế, “tránh ảnh hưởng đến sản xuất, kinh doanh trong đơn vị”⁴, cũng như trước đây, khoản 1 Điều 35 BLLĐ năm 2019 quy định NLĐ bắt buộc phải báo trước cho NSDLĐ. Thời gian báo trước tùy thuộc vào thời hạn của HĐLĐ. Cụ thể: a) Ít nhất 45 ngày nếu làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn; b) Ít nhất 30 ngày nếu làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng; c) Ít nhất 03 ngày làm việc nếu làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng.

Trường hợp NLĐ làm ngành, nghề, công việc đặc thù⁵, ví dụ: thành viên tổ lái tàu bay; nhân viên kỹ thuật bảo dưỡng tàu bay, nhân viên sửa chữa chuyên ngành hàng không; nhân viên điều độ, khai thác bay; thuyền viên thuộc thuyền bộ làm việc trên tàu Việt Nam đang hoạt động ở nước ngoài,...) khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ thì phải báo trước cho NSDLĐ thời hạn dài hơn. Thông thường, các ngành, nghề, công việc “đặc thù” đòi hỏi NLĐ phải có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, chuyên sâu, vì thế khi NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ phải báo trước khoảng thời gian đủ dài để NSDLĐ tìm và chọn lao động thay thế. Cụ thể, thời gian báo trước cho NSDLĐ được quy định: a) Ít nhất 120 ngày đối với HĐLĐ không xác định thời hạn hoặc HĐLĐ xác định thời hạn từ 12 tháng trở lên; b) Ít nhất bằng một phần tư thời hạn của HĐLĐ đối với HĐLĐ có thời hạn dưới 12 tháng⁶.

Việc bổ sung thêm thời hạn báo trước đối với các ngành, nghề, công việc đặc thù như trên của pháp luật hiện hành được đánh giá là có nhiều ưu điểm trong việc đáp ứng kịp thời yêu cầu thực tế của các ngành, nghề, công việc đặc thù, bảo đảm nguyên tắc bảo vệ NLĐ và quyền, lợi ích hợp pháp của NSDLĐ.

- NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ có lý do nhưng không cần báo trước cho NSDLĐ

Bên cạnh việc quy định chung về điều kiện đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ, pháp luật hiện hành quy định riêng một số trường hợp NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ nếu có lý do thì không phải báo cho NSDLĐ biết trước mà được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ ngay lập tức. Bởi lẽ, các lý do này chủ yếu từ sự vi phạm của NSDLĐ đến quyền, lợi ích của NLĐ, như: NLĐ không được bảo đảm đầy đủ các quyền lợi về công việc, tiền lương như đã thỏa thuận trong HĐLĐ; NLĐ không được bảo đảm các quyền về nhân thân; quyền hưởng bảo hiểm xã hội; NSDLĐ cung cấp thông tin không trung thực làm ảnh hưởng đến việc thực hiện HĐLĐ. Cụ thể các trường hợp: i) NLĐ không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa thuận, trừ trường hợp quy định tại Điều 29 của Bộ luật; ii) NLĐ không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 97 của Bộ luật; iii) NLĐ bị NSDLĐ ngược đãi, đánh đập hoặc có lời nói, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự; bị cưỡng bức lao động; iv) NLĐ bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc; v) Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo quy định tại khoản 1 Điều 138 của Bộ luật; vi) NLĐ đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác. NLĐ đủ tuổi nghỉ hưu thì về cơ bản họ đã hết khả năng lao động. Khi này, NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần báo trước cho NSDLĐ. Trong trường hợp các bên có thỏa thuận khác thì thực hiện theo thỏa thuận; vii) NSDLĐ cung cấp thông tin không trung thực theo quy định tại khoản 1 Điều 16 của Bộ luật này làm ảnh hưởng đến việc thực hiện HĐLĐ.

2.2. Quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

- Quyền lợi và nghĩa vụ của NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ hợp pháp

NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ hợp pháp là khi NLĐ tuân thủ các quy định về báo trước cho NSDLĐ. Trường hợp không cần phải báo trước thì phải có một trong 7 lý do quy định tại khoản 2 Điều

35 BLLĐ năm 2019. Khi NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ hợp pháp, mặc nhiên sẽ được giải phóng các quyền và nghĩa vụ thực hiện HĐLĐ đã cam kết (trừ trường hợp có thỏa thuận về nội dung, thời hạn bảo vệ bí mật kinh doanh, công nghệ và việc bồi thường khi vi phạm), song NLĐ vẫn phải thực hiện các nghĩa vụ và được hưởng các quyền lợi khi thanh lý hợp đồng.

Về quyền lợi:

NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà có thời gian làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên cho NSDLĐ thì được hưởng trợ cấp thôi việc (trừ trường hợp NLĐ đủ điều kiện hưởng lương hưu mà không có thỏa thuận khác). Mức trợ cấp thôi việc của NLĐ được xác định tùy thuộc vào thời gian NLĐ đã làm việc cho NSDLĐ và mức lương làm căn cứ tính trợ cấp của NLĐ, cứ mỗi năm NLĐ thực tế làm việc cho NSDLĐ được trợ cấp bằng một nửa tháng tiền lương. Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian NLĐ đã làm việc thực tế cho NSDLĐ trừ đi thời gian NLĐ đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của Luật Việc làm và thời gian làm việc đã được NSDLĐ trả trợ cấp thôi việc trước đó (nếu có).

NLĐ được thanh toán tiền lương của những ngày đã làm việc chưa được thanh toán: Theo quy định tại khoản 2 Điều 48 BLLĐ năm 2019, khi chấm dứt HĐLĐ, NSDLĐ có trách nhiệm phải thanh toán tiền lương của những ngày NLĐ đã làm việc chưa được thanh toán. Ngoài ra, theo quy định tại khoản 3 Điều 113 BLLĐ năm 2019 thì trường hợp NLĐ do thôi việc mà chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm thì được NSDLĐ thanh toán tiền lương cho những ngày chưa nghỉ. NLĐ được NSDLĐ hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và trả lại cùng với bản chính giấy tờ khác nếu NSDLĐ giữ của NLĐ; được NSDLĐ cung cấp bản sao các tài liệu liên quan đến quá trình làm việc của NLĐ nếu NLĐ yêu cầu. Chỉ phí sao, gửi các tài liệu do NSDLĐ chi trả.

Về nghĩa vụ:

Bên cạnh các quyền lợi NLĐ được hưởng khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật, NLĐ thực hiện nghĩa vụ sau: bàn giao tài sản, công việc cho NSDLĐ; thanh toán nợ (nếu có).

- Quyền lợi và nghĩa vụ của NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật

Khi NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, tức là không tuân thủ quy định về thời gian báo trước theo khoản 1 Điều 35 BLLĐ năm 2019 hoặc không có 1 trong 7 lý do theo quy định tại khoản 2 Điều 35 BLLĐ năm 2019. Khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, NLĐ phải gánh chịu các hậu quả bất lợi, cụ thể phải thực hiện các nghĩa vụ quy định tại Điều 40 BLLĐ năm 2019. Đó là:

NLĐ không được trả trợ cấp thôi việc: Theo khoản 1 Điều 40 BLLĐ năm 2019, NLĐ không được trả trợ cấp thôi việc khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Bởi, hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật của NLĐ (huỷ ngang hợp đồng) sẽ khiến NSDLĐ bị động trong sử dụng lao động, nhất là NLĐ giữ chức vụ quản lý hoặc thực hiện các công việc quan trọng mà không dễ dàng tìm người thay thế.

NLĐ 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 do hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật của NLĐ đã gây thiệt hại cho NSDLĐ, chính vì vậy họ phải có trách nhiệm bồi thường những tổn thất họ gây ra. Ngoài ra, nếu NLĐ vi phạm thời gian báo trước thì phải bồi thường cho NSDLĐ một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo HĐLĐ trong những ngày không báo trước.

Trường hợp NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà vi phạm thời gian cam kết làm việc cho NSDLĐ trong hợp đồng đào tạo nghề thì phải hoàn trả chi phí đào tạo cho NSDLĐ. Mức hoàn trả do hai bên thỏa thuận trên cơ sở quy định của pháp luật và ghi trong hợp đồng đào tạo nghề⁷.

3. Một số bất cập trong quy định về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động và kiến nghị hoàn thiện

Thứ nhất, pháp luật quy định NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong mọi trường hợp không cần lý do là chưa thực sự hợp lý.

Lần đầu tiên trong lịch sử quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ, pháp luật mở rộng quyền của NLĐ được đơn phương chấm dứt HĐLĐ không

cần lý do, chỉ cần tuân thủ nghĩa vụ báo trước, trừ 7 trường hợp quy định tại khoản 2 Điều 35 BLLĐ năm 2019. Quy định này có nhiều ưu điểm như đã phân tích ở trên, phù hợp với xu hướng chung của nhiều quốc gia trên thế giới⁸.

Tuy nhiên, xét ở góc độ thực tế tại Việt Nam, nhu cầu sử dụng lao động chất lượng cao, chuyên sâu trong một số ngành, nghề, công việc tại một số doanh nghiệp, chúng tôi cho rằng, cần quy định lý do cho một số trường hợp ngoại lệ như các ngành, nghề, công việc đặc thù. Bởi, nếu NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ ở các ngành, nghề, công việc này sẽ làm ảnh hưởng lớn đến việc thiếu hụt nhân sự tại một số khâu/bộ phận quan trọng (nhân viên kỹ thuật bảo dưỡng tàu bay, nhân viên sửa chữa chuyên ngành hàng không; nhân viên điều độ, khai thác bay; người quản lý doanh nghiệp;...). Hơn nữa, đối với những ngành, nghề, công việc mang tính chất đặc thù ở Việt Nam hiện nay, lao động có tay nghề chiếm số lượng ít nên không phải khi nào NSDLĐ cũng tuyển chọn ngay được. Hoặc quy định như hiện tại nhưng kèm theo phương án mở giống như Liên bang Nga, đó là: NLĐ báo trước theo thời gian quy định, song việc chấm dứt HĐLĐ của NLĐ sẽ chưa thực hiện nếu NSDLĐ chưa tuyển được người thay thế⁹.

Thứ hai, pháp luật chưa quy định cụ thể thời gian báo trước: “ngày”, “ngày làm việc” và chưa quy định hình thức báo trước.

Tại điểm a, b khoản 1 Điều 35 BLLĐ năm 2019 quy định thời gian báo trước khi NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ là “ngày”, còn tại điểm c khoản 1 Điều 35 BLLĐ năm 2019 quy định là “ngày làm việc”.

Với quy định này, có thể hiểu thời gian báo trước cho các trường hợp ở điểm a, b khoản 1 Điều 35 được hiểu theo Bộ luật Dân sự năm 2015. Như vậy, “ngày” được tính theo ngày dương lịch, bao gồm cả ngày lễ, tết, ngày nghỉ hàng tuần. Còn thời gian báo trước cho các trường hợp ở điểm c khoản 1 Điều 35 “ngày làm việc” được tính theo dương lịch, không bao gồm các ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ hàng tuần. Có lẽ vì thời gian báo trước trong trường hợp này ngắn, nên pháp luật lao động xác định riêng là “ngày làm việc”.

Tuy nhiên, quy định không thống nhất này dễ gây ra hiểu nhầm cho NLĐ đặc biệt là đối với NLĐ có

trình độ thấp, ít hiểu biết pháp luật. Từ đó, dẫn đến việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật do NLĐ vi phạm thời gian báo trước. Vì thế, pháp luật cần có hướng dẫn cụ thể, giống như trước đây, thời gian báo trước đều tính chung là ngày làm việc.

Ngoài ra, BLLĐ năm 2019 chỉ quy định NSDLĐ phải thông báo bằng văn bản cho NLĐ về việc chấm dứt HĐLĐ khi HĐLĐ chấm dứt (khoản 1 Điều 45 BLLĐ năm 2019), và thông báo bằng văn bản khi mỗi bên hủy bỏ việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ trước khi hết thời hạn báo trước (Điều 38 BLLĐ năm 2019), chưa có quy định về hình thức thông báo cho bên kia biết trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Điều đó sẽ gây không ít khó khăn cho NLĐ khi thực hiện nghĩa vụ báo trước (bằng văn bản hay lời nói hay hành vi), đồng thời dễ phát sinh tranh chấp lao động.

Để khắc phục bất cập này, cũng như pháp luật Việt Nam trước đây và cũng như pháp luật một số quốc gia (ví dụ: Liên bang Nga quy định khi NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ phải báo trước cho NSDLĐ biết bằng văn bản ít nhất là 2 tuần lễ chung cho các trường hợp; hoặc Philippines quy định yêu cầu NLĐ gửi thông báo về lý do này trước một tháng, nếu không sẽ phải chịu trách nhiệm về các thiệt hại;...)¹⁰, pháp luật hiện hành cần bổ sung quy định hình thức báo trước bằng văn bản. Quy định như vậy sẽ tạo cơ sở để bảo đảm quyền và nghĩa vụ của các bên khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, đồng thời là cơ sở để yêu cầu NLĐ bồi thường tiền lương khi vi phạm những ngày báo trước nếu có.

Thứ ba, pháp luật chưa quy định cụ thể về “cung cấp thông tin không trung thực... làm ảnh hưởng đến việc thực hiện HĐLĐ”.

Điểm g khoản 2 Điều 35 BLLĐ năm 2019 quy định NLĐ được đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không phải báo cho NSDLĐ biết trước khi NSDLĐ cung cấp thông tin không trung thực theo quy định tại khoản 1 Điều 16 BLLĐ năm 2019 làm ảnh hưởng đến việc thực hiện HĐLĐ. Như vậy, để đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không phải báo trước cho NSDLĐ, NLĐ phải chứng minh được việc cung cấp thông tin của NSDLĐ làm ảnh hưởng đến việc thực hiện HĐLĐ. Song cho đến nay, chưa có văn bản hướng dẫn như thế nào là “thông tin không trung

thực” và như thế nào là “thông tin không trung thực làm ảnh hưởng đến việc thực hiện HĐLĐ”? Vì vậy, pháp luật cần cụ thể vấn đề này nhằm bảo đảm cho việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ hợp pháp, đồng thời bảo đảm căn cứ để giải quyết tranh chấp lao động nếu có.

Thứ tư, pháp luật quy định mức bồi thường cho NSDLĐ khi NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật chưa phù hợp.

Theo quy định tại khoản 2 Điều 40 BLLĐ năm 2019, nghĩa vụ của NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật là phải bồi thường cho NSDLĐ nửa tháng tiền lương theo HĐLĐ, không phụ thuộc vào thời hạn HĐLĐ cũng như mức độ hành vi vi

phạm của NLĐ. Quy định này nhằm mục đích răn đe NLĐ khi “phá ngang” hợp đồng làm ảnh hưởng đến việc sử dụng lao động cũng như quyền lợi của NSDLĐ. Mức bồi thường được xác định dựa trên tương quan về tài sản của NLĐ trong mối quan hệ lao động. Tuy nhiên, bên cạnh việc bảo vệ toàn diện NLĐ, pháp luật lao động cũng đồng thời bảo đảm nguyên tắc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ. Để đạt được mục đích đặt ra của việc bồi thường, pháp luật cần quy định mức bồi thường tương ứng với mức độ hành vi trái pháp luật của NLĐ. Trường hợp NLĐ vi phạm lý do mà không báo trước sẽ phải bồi thường mức cao hơn trường hợp NLĐ chỉ vi phạm thời gian báo trước ■

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN:

¹ Nguyễn Hữu Chí, Nguyễn Văn Bình, Bình luận khoa học Bộ luật Lao động năm 2019 (tái bản lần thứ nhất, có sửa đổi, bổ sung), Nhà xuất bản Tư pháp, 2022, tr. 118.

² Tổ chức Lao động quốc tế, Công ước số 29 về lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc, 1930.

³ Tổ chức Lao động quốc tế (1975), Công ước số 105 về xoá bỏ lao động cưỡng bức.

⁴ Trần Thị Thúy Lâm, Đỗ Thị Dung (2021), Bình luận những điểm mới của Bộ luật Lao động năm 2019, Nhà xuất bản Lao động, tr. 68.

⁵ Chính phủ (2020). Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 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, Điều 7.

⁶ Chính phủ (2020). Nghị định số 145/2020/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về điều kiện lao động và quan hệ lao động, Điều 7.

⁷ Quốc hội, Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14, Khoản 2 Điều 62.

⁸ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2010) Tài liệu tham khảo pháp luật lao động nước ngoài, Nhà xuất bản Lao động - Xã hội, 2010, tr. 48-53.

⁹ BLLĐ Liên bang Nga năm 2001; Xem: Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tài liệu tham khảo pháp luật lao động nước ngoài, Nhà xuất bản Lao động - Xã hội, 2010, tr. 50.

¹⁰ Điều 8 BLLĐ Liên bang Nga năm 2001; Điều 285 BLLĐ Philippines năm 1974. Xem: Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tài liệu tham khảo pháp luật lao động nước ngoài, Nhà xuất bản Lao động - Xã hội, 2010, tr. 52-54.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2010). Tài liệu tham khảo pháp luật lao động nước ngoài. Nhà xuất bản Lao động - Xã hội.

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

Nguyễn Hữu Chí, & Nguyễn Văn Bình. (2022). Bình luận khoa học Bộ luật Lao động năm 2019 (tái bản lần thứ nhất, có sửa đổi, bổ sung). Nhà xuất bản Tư pháp.

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

Tổ chức Lao động quốc tế. (1930). Công ước số 29 về lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc.

Tổ chức Lao động quốc tế. (1957). Công ước số 105 về xóa bỏ lao động cưỡng bức.

Trần Thị Thúy Lâm, & Đỗ Thị Dung. (2021). Bình luận những điểm mới của Bộ luật Lao động năm 2019. Nhà xuất bản Lao động.

Ngày nhận bài: 15/03/2026
Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 28/03/2026
Ngày chấp nhận đăng bài: 10/04/2026

CURRENT SITUATION OF REGULATIONS
ON UNILATERAL TERMINATION
OF EMPLOYMENT CONTRACTS BY EMPLOYEES
AND SOME RECOMMENDATIONS

● DO THI DUNG

Faculty of Law, Nguyen Tat Thanh University,
Ho Chi Minh City, Vietnam

ABSTRACT:

Unilateral termination of employment contracts by employees is an important institution enshrined in the Labor Code to ensure the right to freedom of employment as well as the legitimate rights of employees when terminating an employment relationship. While current regulations on unilateral termination of employment contracts by employees have many advantages, some shortcomings have gradually emerged during implementation. Based on an analysis and assessment of the current regulations of the 2019 Labor Code regarding unilateral termination of employment contracts by employees, this study points out shortcomings and proposes some recommendations for improvement.

Keywords: employees, unilateral termination of employment contracts, labor Code.