

PHÁP LUẬT VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG: MỘT SỐ BẤT CẬP VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN

VĂN THỊ HỒNG ÚT

Học viên cao học ngành Luật học, Trường Đại học Đà Lạt

Dalat University

Email: hongutvanthi@gmail.com

Ngày nhận bài: 25/5/2026

Ngày sửa bài: 12/6/2026

Ngày duyệt đăng bài: 27/6/2026

Tóm tắt:

Bài viết phân tích một số bất cập của pháp luật hiện hành về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, tập trung vào các quy định về căn cứ, trình tự, thủ tục và hậu quả pháp lý của việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Trên cơ sở phân tích quy định pháp luật, nghiên cứu một số bản án và đối chiếu với Công ước số 158 của ILO, bài viết chỉ ra những hạn chế trong quá trình áp dụng pháp luật và đề xuất một số kiến nghị nhằm hoàn thiện các quy định về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, góp phần nâng cao tính thống nhất và khả thi của pháp luật lao động.

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

Law on unilateral termination of employment contracts: Shortcomings and recommendations for improvement

Abstract:

Unilateral termination of an employment contract is a right of both employees and employers but frequently causes labor disputes when exercised contrary to legal requirements. This study examines shortcomings in current Vietnamese law concerning the grounds, procedures, notice requirements, and legal consequences of unlawful unilateral termination. Through statutory analysis, selected court judgments, and comparison with ILO Convention No. 158, the study identifies difficulties in proving lawful grounds, inconsistencies in procedural requirements, and limitations in determining liability and remedies. These shortcomings may undermine legal certainty and the balance of interests between employees and employers. The study therefore proposes recommendations to clarify termination grounds, improve procedural rules, and ensure more consistent and practical enforcement of labor law.

Keywords: unilateral termination of employment contracts, employees, employers, labor law.

1. Đặt vấn đề

Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (HĐLĐ) được hiểu là việc người lao động (NLĐ) hoặc người sử dụng lao động (NSDLĐ) bằng ý chí của mình quyết định chấm dứt quan hệ lao động mà không cần sự đồng ý của bên còn lại. Hành vi này là quyền của chủ thể nếu tuân thủ đầy đủ các căn cứ, điều kiện và thời hạn báo trước theo luật định và khi đó sẽ được pháp luật bảo vệ quyền lợi; ngược lại, nếu không đáp ứng các điều kiện luật định thì bị xem là đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

Việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ có 4 đặc điểm cơ bản: (1) là sự thể hiện ý chí của một bên trong QHLD, không cần sự đồng thuận của bên còn lại - đây là dấu hiệu đặc trưng nhất để phân biệt với chấm dứt HĐLĐ trên cơ sở thỏa thuận; (2) làm chấm dứt QHLD đang tồn tại, theo đó quyền và nghĩa vụ phát sinh từ HĐLĐ về cơ bản không còn được tiếp tục thực hiện: NLĐ không còn nghĩa vụ thực hiện công việc đã cam kết, NSDLĐ cũng không còn nghĩa vụ bố trí việc làm và trả lương; (3) phải tuân thủ các điều kiện do pháp luật quy định về căn cứ, thời hạn báo trước, trình tự, thủ tục theo BLLĐ năm 2019, bởi đây không phải là quyền tuyệt đối mà bị giới hạn nhằm bảo vệ sự ổn định của QHLD và lợi ích hợp pháp của bên còn lại. Cách tiếp cận này phù hợp với tinh thần của Công ước số 158 của ILO về chấm dứt việc làm (1982) - yêu cầu việc chấm dứt từ phía NSDLĐ phải dựa trên lý do chính đáng, dù Việt Nam chưa phê chuẩn Công ước này¹; (4) có thể làm phát sinh hậu quả pháp lý bất lợi nếu thực hiện trái quy định. Khi đó, chủ thể vi phạm phải gánh chịu các trách nhiệm pháp lý tương ứng như bồi thường thiệt hại, hoàn trả các khoản lợi ích đã nhận hoặc thực hiện các nghĩa vụ khác theo quy định của pháp luật lao động.

Như vậy, đơn phương chấm dứt HĐLĐ vừa là quyền pháp lý quan trọng của NLĐ và NSDLĐ, vừa có thể trở thành hành vi vi phạm pháp luật nếu không được thực hiện đúng các điều kiện luật định. Trên thực tế, không phải mọi trường hợp trái pháp luật đều xuất phát từ ý thức cố ý vi phạm; nhiều trường hợp phát sinh do các bên chưa hiểu đầy đủ quy định hoặc do chính những hạn chế, bất cập trong các quy định hiện hành. Trong bối cảnh thị trường lao động ngày càng phát triển và các QHLD ngày càng đa dạng, một số quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ đã bộc lộ những hạn chế nhất định, đặt ra yêu cầu tiếp tục nghiên cứu, hoàn thiện pháp luật nhằm bảo đảm sự cân bằng lợi ích giữa NLĐ và NSDLĐ và nâng cao hiệu quả điều chỉnh trong bối cảnh QHLD hiện nay.

2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết được thực hiện bằng các phương pháp nghiên cứu đặc thù của khoa học pháp lý. Phương pháp phân tích - tổng hợp được sử dụng để làm rõ nội dung các quy định của BLLĐ năm 2019 và văn bản hướng dẫn thi hành (tiêu biểu là các Điều 15, 16, 35, 36, 40, 41, 45, 62 và Nghị định 145/2020/NĐ-CP) về căn cứ, trình tự, thủ tục và hậu quả pháp lý của việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ, từ đó nhận diện những khoảng trống và bất cập trong quy định hiện hành. Phương pháp nghiên cứu bản án được áp dụng thông qua việc phân tích một số bản án lao động phúc thẩm điển hình của Tòa án nhân dân (tỉnh Bắc Ninh và Thành phố Hồ Chí Minh) nhằm đánh giá thực tiễn áp dụng pháp luật và làm rõ những vướng mắc trong quá trình giải quyết tranh chấp. Phương pháp so sánh luật học được sử dụng để đối chiếu quy định của Việt Nam với chuẩn mực lao động quốc tế, tiêu biểu là Công ước số 158 của ILO về chấm dứt việc làm. Trên cơ sở kết hợp các phương pháp nêu trên, bài viết đưa ra các kiến nghị hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

3. Một số hạn chế trong quy định của pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ ở Việt Nam hiện nay

Thứ nhất, hạn chế về lý do đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Pháp luật ghi nhận các căn cứ để thực hiện việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ như một quyền chính đáng của các bên². Tuy nhiên, việc chứng minh các căn cứ này là hợp pháp lại gặp không ít khó khăn cho cả NLĐ và NSDLĐ, đồng thời làm gia tăng nguy cơ phát sinh tranh chấp lao động.

Đối với căn cứ “thường xuyên không hoàn thành công việc”³, thay vì xây dựng một tiêu chuẩn đánh giá thống nhất, pháp luật lại giao cho NSDLĐ tự quy định tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của doanh nghiệp. Theo điểm a khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019, quy chế này do NSDLĐ ban hành nhưng phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở (nơi có tổ chức này). Tuy vậy, cơ chế tham khảo ý kiến không mang tính ràng buộc về nội dung tiêu chí và không áp dụng ở nơi chưa có tổ chức đại diện NLĐ, nên chưa đủ để ngăn ngừa rủi ro lạm dụng. Quy định này nhằm bảo đảm tính linh hoạt phù hợp với đặc thù từng ngành nghề, nhưng trên thực tế tiềm ẩn nguy cơ tiêu chí bị thiết lập quá cao hoặc thiếu khả thi, vượt quá yêu cầu thông thường của vị trí việc làm. Hệ quả là NLĐ dù hoàn thành phần lớn nhiệm vụ vẫn có thể bị đánh giá không đạt theo tiêu chuẩn nội bộ, và căn cứ này có thể bị sử dụng để hợp thức hóa việc chấm dứt HĐLĐ đối với NLĐ mà doanh nghiệp không còn nhu cầu sử dụng.

Đối với trường hợp NLĐ được đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần báo trước khi bị ngược đãi, đánh đập, xúc phạm danh dự, nhân phẩm hoặc bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc⁴, đây là những quy định tiến bộ, thể hiện sự quan tâm bảo vệ nhân phẩm, danh dự và “nơi làm việc” an toàn cho NLĐ⁵. Tuy nhiên, các hành vi này thường diễn ra trong không gian riêng tư, kín đáo, ít người chứng kiến hoặc thể hiện qua lời nói, cử chỉ mang tính tinh thần, nên việc thu thập chứng cứ để chứng minh hết sức khó khăn. Thực tiễn cho thấy, gần 23% người lao động trên toàn thế giới (tương đương hơn 740 triệu người) từng là nạn nhân của bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc, dù là thể chất, tâm lý hay tình dục⁶; nhưng nhiều NLĐ vì lo ngại không đủ chứng cứ hoặc sợ bị trả thù, mất việc làm nên đã lựa chọn im lặng. Do đó, hiệu quả áp dụng quy định này trên thực tế chưa cao nếu thiếu cơ chế hỗ trợ chứng minh hoặc hướng dẫn cụ thể từ cơ quan có thẩm quyền.

Một bất cập khác xuất phát từ căn cứ một bên cung cấp thông tin không trung thực⁷ làm ảnh hưởng đến việc giao kết HĐLĐ. Quy định này nhằm bảo đảm nguyên tắc thiện chí, trung thực trong QHLD⁸, nhưng pháp luật hiện hành chưa giải thích rõ thế nào là thông tin không trung thực và mức độ ảnh hưởng đến việc giao kết HĐLĐ như thế nào thì đủ để đơn phương chấm dứt. Nhiều trường hợp NLĐ khai không chính xác một số thông tin cá nhân (nơi cư trú, tình trạng hôn nhân...) nhưng không liên quan trực tiếp đến năng lực chuyên môn, khả năng thực hiện công việc; tương tự, NSDLĐ có thể chưa cung cấp đầy đủ thông tin về điều kiện làm việc, phúc lợi nhưng chưa gây thiệt hại đến quyết định giao kết của NLĐ. Sự thiếu rõ ràng này tạo khoảng trống pháp lý và gây khó khăn cho cơ quan giải quyết tranh chấp khi đánh giá mức độ ảnh hưởng của thông tin sai lệch trong từng trường hợp. Điển hình, tại Bản án số 03/2024/LĐ-PT ngày 19/1/2024 của Tòa án nhân dân tỉnh Bắc Ninh⁹, NLĐ bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ do cung cấp không trung thực thông tin về quá trình công tác, vị trí làm việc và kinh nghiệm khi ứng tuyển; Tòa án nhận định các thông tin sai lệch này đã ảnh hưởng trực tiếp đến quyết định tuyển dụng, vi phạm nghĩa vụ cung cấp thông tin trung thực theo khoản 2 Điều 16 BLLĐ năm 2019, kết luận việc chấm dứt HĐLĐ theo điểm g khoản 1 Điều 36 là có căn cứ và bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của NLĐ.

Có thể thấy, mặc dù BLLĐ năm 2019 đã mở rộng và hoàn thiện các căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ so với BLLĐ năm 2012, một số căn cứ vẫn rất khó chứng minh trong thực tiễn, vừa ảnh hưởng đến hiệu quả thực hiện quyền, vừa làm gia tăng nguy cơ tranh chấp. Vì vậy, việc cụ thể hóa tiêu chí áp dụng và xây dựng cơ chế chứng minh phù hợp là yêu cầu cần thiết.

Thứ hai, hạn chế trong quy định về trình tự, thủ tục đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Trước hết, pháp luật hiện hành chưa quy định thống nhất về hình thức thông báo. Điều 35 và Điều 36 BLLĐ năm 2019 chỉ yêu cầu “báo trước” trong thời hạn luật định mà không quy định hình thức¹⁰; riêng nghĩa vụ thông báo chấm dứt theo khoản 1 Điều 45 buộc NSDLĐ thông báo bằng văn bản, song luật chưa xác định thể nào là văn bản hợp lệ và phương thức gửi¹¹. Trên thực tế, việc thông báo có thể được thực hiện bằng nhiều phương thức (thư điện tử, tin nhắn, ứng dụng mạng xã hội hoặc lời nói trực tiếp). Khi tranh chấp phát sinh, các bên thường không thống nhất được về thời điểm, nội dung thông báo hoặc việc bên còn lại đã thực sự nhận được hay chưa. Sự thiếu thống nhất này tạo khoảng trống để các bên né tránh trách nhiệm, làm giảm tính minh bạch và an toàn pháp lý.

Một hạn chế khác là pháp luật vẫn đặt nặng yếu tố tuân thủ thủ tục báo trước mà chưa xem xét toàn diện bản chất và lý do chấm dứt. Việc không bảo đảm thời hạn báo trước có thể khiến hành vi bị xác định là trái pháp luật, dù chủ thể có căn cứ hợp pháp. Ví dụ, NLĐ thực sự không còn nhu cầu tiếp tục làm việc hoặc NSDLĐ có cơ sở chứng minh NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc, nhưng do vi phạm số ngày báo trước nên vẫn bị coi là trái pháp luật và phải bồi thường. Cách tiếp cận này bảo đảm tính ổn định của QHLD, nhưng trong một số trường hợp chưa phản ánh đầy đủ bản chất quan hệ, bởi mục đích của báo trước chủ yếu nhằm tạo điều kiện cho các bên chuẩn bị phương án thay thế lao động hoặc tìm việc làm mới. Thực tiễn xét xử cho thấy vi phạm trình tự, thủ tục vẫn là nguyên nhân phổ biến dẫn đến việc chấm dứt bị tuyên trái pháp luật. Trong Bản án lao động phúc thẩm số 55/2026/LĐ-PT ngày 26/3/2026 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh¹², doanh nghiệp không chứng minh được việc đã gửi các thông báo, quyết định liên quan đến quá trình xử lý kỷ luật cho NLĐ và các chủ thể liên quan, nên Tòa án kết luận đã vi phạm trình tự, thủ tục bắt buộc và tuyên hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ là trái pháp luật.

Bên cạnh đó, đối với những trường hợp được đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần báo trước theo khoản 2 Điều 35 BLLĐ năm 2019 (bị quấy rối tình dục, bị ngược đãi, đánh đập, xúc phạm danh dự, nhân phẩm hoặc không được trả lương đầy đủ, đúng hạn), pháp luật vẫn chưa xây dựng cơ chế chứng minh và đánh giá chứng cứ cụ thể. Với hành vi quấy rối tình dục hoặc xúc phạm danh dự, nhân phẩm - thường diễn ra kín đáo - việc thu thập chứng cứ trực tiếp rất khó, trong khi pháp luật chưa hướng dẫn về loại chứng cứ được sử dụng, tiêu chí đánh giá hay cơ chế hỗ trợ NLĐ. Do đó, khi NLĐ nghỉ việc ngay mà không chứng minh được căn cứ thì lại trở thành hành vi trái pháp luật do vi phạm nghĩa vụ báo trước. Với trường hợp không trả lương đúng, đủ, việc chứng minh có vẻ dễ hơn qua bảng lương, sao kê nhưng không phải NLĐ nào cũng có điều kiện tiếp cận, lưu giữ đầy đủ tài liệu; NLĐ thường ở vị thế yếu hơn trong thu thập chứng cứ. Ngoài ra, pháp luật cũng chưa quy định cơ chế xác nhận việc đã nhận thông báo và trình tự xử lý khi bên nhận cố tình né tránh, từ chối tiếp nhận.

Như vậy, các quy định về trình tự, thủ tục trong BLLĐ năm 2019 tuy đã tạo khung pháp lý cơ bản nhưng vẫn còn nhiều khoảng trống về hình thức thông báo, cơ chế xác nhận việc nhận thông báo và hướng dẫn thu thập, đánh giá chứng cứ trong các trường hợp đặc biệt, làm gia tăng nguy cơ tranh chấp và ảnh hưởng đến hiệu quả bảo vệ quyền lợi các bên.

Thứ ba, hạn chế trong quy định về giải quyết quyền lợi, nghĩa vụ của các bên khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Mặc dù BLLĐ năm 2019 đã dành nhiều điều khoản quy định hậu quả pháp lý của việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ hợp pháp và trái pháp luật¹³, một số quy định vẫn chưa bảo đảm sự hài hòa lợi ích giữa NLĐ và NSDLĐ.

Trước hết, khi NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật thì không được hưởng trợ cấp thôi

việc, phải bồi thường nửa tháng tiền lương theo HĐLĐ và một khoản tương ứng tiền lương trong những ngày không báo trước¹⁴; nếu có hợp đồng đào tạo nghề thì phải hoàn trả chi phí đào tạo¹⁵. Quy định này nhằm bảo vệ NSDLĐ, nhưng mức bồi thường được ấn định cứng mà chưa tính đến tính chất, mức độ thiệt hại thực tế. Đối với lao động phổ thông, việc tìm người thay thế tương đối nhanh, chi phí không lớn; nhưng đối với vị trí quản lý, chuyên gia kỹ thuật, kỹ sư trình độ cao hoặc lao động nắm giữ bí quyết công nghệ, khách hàng quan trọng, việc nghỉ việc đột ngột có thể khiến doanh nghiệp trì hoãn dự án, mất khách hàng, gián đoạn sản xuất, tốn kém tuyển dụng và đào tạo mới. Khi đó, khoản bồi thường nêu trên thường không đủ bù đắp tổn thất thực tế. Thực tiễn xét xử cho thấy Tòa án thường bảo vệ hiệu lực của các cam kết đào tạo và nghĩa vụ làm việc sau đào tạo khi thỏa thuận được xác lập hợp pháp. Chẳng hạn, tại Bản án số 121/2025/LĐ-PT ngày 30/12/2025 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh¹⁶, NLĐ sau khi được cử đi đào tạo đã chấm dứt QHLD trước thời hạn cam kết; Tòa án xác định NLĐ vi phạm nghĩa vụ đã thỏa thuận và buộc hoàn trả chi phí đào tạo theo cam kết.

Ở chiều ngược lại, khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật¹⁷, NSDLĐ phải nhận NLĐ trở lại làm việc theo HĐLĐ đã giao kết, trả tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho thời gian NLĐ không được làm việc và bồi thường ít nhất hai tháng tiền lương. Quy định này thể hiện nguyên tắc bảo vệ NLĐ - chủ thể yếu thế hơn. Tuy nhiên, việc buộc nhận NLĐ trở lại không phải lúc nào cũng khả thi, bởi sau tranh chấp, sự tin tưởng và thiện chí hợp tác thường không còn, hoặc NSDLĐ đã thay đổi cơ cấu tổ chức. BLLĐ năm 2019 đã dự liệu phương án cho tình huống này: theo khoản 2 Điều 41, nếu NLĐ không muốn tiếp tục làm việc thì được nhận thêm trợ cấp thôi việc; theo khoản 3 Điều 41, nếu NSDLĐ không muốn nhận lại và NLĐ đồng ý thì hai bên thỏa thuận một khoản bồi thường thêm (ít nhất bằng 2 tháng tiền lương) để chấm dứt HĐLĐ. Hạn chế nằm ở chỗ cả 2 phương án đều phụ thuộc vào ý chí hoặc sự thỏa thuận của các bên: khoản 3 Điều 41 chỉ áp dụng khi NLĐ “đồng ý”, còn mức bồi thường thêm phải do hai bên “thỏa thuận”. Khi quan hệ đã đổ vỡ nhưng một bên vẫn kiên quyết yêu cầu nhận lại để gây sức ép, hoặc khi các bên không thống nhất được mức bồi thường, pháp luật chưa trao cho cơ quan tài phán cơ sở để ấn định một khoản bồi thường thay thế cho nghĩa vụ nhận lại làm việc.

Một hạn chế khác là pháp luật chủ yếu tập trung vào bồi thường thiệt hại trực tiếp, trong khi chưa có cơ chế đầy đủ để bù đắp các thiệt hại gián tiếp phát sinh từ hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Đối với NLĐ, việc bị chấm dứt trái pháp luật không chỉ gây thiệt hại về tiền lương mà còn làm gián đoạn quá trình làm việc, ảnh hưởng cơ hội thăng tiến, đào tạo và tác động tiêu cực đến đời sống vật chất, tinh thần. Đối với NSDLĐ, việc NLĐ nghỉ việc trái pháp luật có thể phát sinh chi phí tuyển dụng, đào tạo thay thế hoặc bỏ lỡ cơ hội kinh doanh, đôi khi lớn hơn nhiều so với khoản bồi thường luật định. Tuy nhiên, các thiệt hại gián tiếp thường khó chứng minh nên pháp luật chưa xây dựng được cơ chế xác định và bồi thường phù hợp, dẫn đến nhiều tổn thất thực tế không được xem xét đầy đủ.

Từ những phân tích trên có thể thấy, mặc dù BLLĐ năm 2019 đã xây dựng cơ chế xử lý hậu quả pháp lý tương đối đầy đủ, một số quy định vẫn còn cứng nhắc, chưa phản ánh đầy đủ thiệt hại thực tế và chưa đáp ứng hoàn toàn yêu cầu của thực tiễn QHLD hiện nay.

4. Một số giải pháp, kiến nghị nhằm hoàn thiện quy định của pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ

Từ những hạn chế về căn cứ, trình tự, thủ tục và hậu quả pháp lý nêu trên, việc tiếp tục hoàn thiện các quy định của pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ là cần thiết nhằm bảo đảm tính minh bạch, thống nhất và khả thi. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất một số kiến nghị như sau.

Thứ nhất, hoàn thiện các quy định về căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo hướng cụ thể, rõ

ràng và khả thi. Đối với căn cứ “thường xuyên không hoàn thành công việc”, pháp luật cần quy định cụ thể hơn các tiêu chí đánh giá nhằm bảo đảm rõ ràng, minh bạch, đo lường được và được thông báo trước cho NLD, qua đó hạn chế tình trạng lạm dụng. Đối với trường hợp NLD được chấm dứt mà không cần báo trước khi bị ngược đãi, quấy rối tình dục hoặc xúc phạm danh dự, nhân phẩm, cần hướng dẫn cụ thể các loại chứng cứ được chấp nhận và cơ chế đánh giá chứng cứ phù hợp. Đồng thời, cần làm rõ hành vi “cung cấp thông tin không trung thực”, xác định những thông tin có ý nghĩa quyết định đối với việc tuyển dụng và chỉ xem là căn cứ chấm dứt khi thông tin sai lệch ảnh hưởng đáng kể đến quyết định tuyển dụng hoặc quá trình thực hiện công việc.

Thứ hai, hoàn thiện các quy định về trình tự, thủ tục theo hướng minh bạch và phù hợp với xu hướng chuyển đổi số. Về hình thức thông báo, cần quy định cụ thể các phương thức được chấp nhận, bao gồm cả văn bản giấy và các phương thức điện tử (thư điện tử, hệ thống quản lý nhân sự, nền tảng giao dịch điện tử). Về thủ tục báo trước, cần xác định rõ giá trị pháp lý của từng hình thức thông báo, thời điểm thông báo được xem là hợp lệ; đồng thời nghiên cứu cơ chế xử lý linh hoạt hơn đối với trường hợp có căn cứ hợp pháp nhưng vi phạm thời hạn báo trước, tương xứng với mức độ vi phạm thực tế. Về chứng minh chứng cứ, cần hướng dẫn cụ thể nghĩa vụ chứng minh của các bên và tăng cường trách nhiệm của NSDLĐ trong việc lưu trữ hồ sơ, tài liệu lao động. Về xác nhận việc nhận thông báo, cần xây dựng cơ chế xác định rõ việc thông báo đã được gửi và tiếp nhận hợp lệ hay chưa, đặc biệt đối với các phương thức điện tử.

Thứ ba, hoàn thiện các quy định về giải quyết quyền lợi, nghĩa vụ và trách nhiệm pháp lý theo hướng bảo đảm công bằng và cân bằng lợi ích. Đối với trường hợp NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, nên nghiên cứu cơ chế bồi thường kết hợp giữa khoản bồi thường định mức và khoản bồi thường tương ứng với thiệt hại thực tế được chứng minh. Đối với trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, trên cơ sở các phương án bồi thường thay thế đã có tại khoản 2 và khoản 3 Điều 41, pháp luật nên bổ sung thẩm quyền cho cơ quan giải quyết tranh chấp được quyết định chấm dứt QHLD và ấn định mức bồi thường thay thế hợp lý ngay cả khi các bên không thỏa thuận được, trong trường hợp việc nhận NLD trở lại làm việc đã thực sự không còn khả thi. Bên cạnh đó, cần ghi nhận đầy đủ hơn các loại thiệt hại thực tế (thiệt hại về cơ hội việc làm, thu nhập trong tương lai, uy tín nghề nghiệp hoặc tổn thất tinh thần trong những trường hợp nhất định) và nâng cao hiệu quả của cơ chế hòa giải, đối thoại, thương lượng lao động nhằm khuyến khích các bên tự giải quyết tranh chấp, giảm áp lực cho cơ quan tài phán và bảo đảm tốt hơn quyền, lợi ích hợp pháp của các chủ thể■

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN:

¹ILO, C158 - Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158), NORMLEX, https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158

²Điều 35 và Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019.

³Điểm a khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019.

⁴Điểm c, d khoản 2 Điều 35 Bộ luật Lao động năm 2019.

⁵Theo khoản 3 Điều 84 Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ, nơi làm việc được hiểu là “bất cứ địa điểm nào mà người lao động thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của người sử dụng lao động, bao gồm cả những địa điểm hay không gian có liên quan đến công việc như các hoạt động xã hội, hội thảo, tập huấn, chuyển đi công tác chính thức, bữa ăn, hội thoại trên điện thoại, các hoạt động giao tiếp qua phương tiện điện tử, phương tiện đi lại do người sử dụng lao động bố trí từ nơi ở đến nơi làm việc và ngược lại, nơi ở do người sử dụng lao động cung cấp và địa điểm khác do người sử dụng lao động quy định”.

⁶ILO, Lloyd's Register Foundation & Gallup (2022)

⁷Điểm g khoản 2 Điều 35 (đối với người lao động) và điểm g khoản 1 Điều 36 (đối với người sử dụng lao động) Bộ luật Lao động năm 2019.

⁸Khoản 1 Điều 15 Bộ luật Lao động năm 2019.

⁹Bản án số 03/2024/LĐ-PT ngày 19/1/2024 của Tòa án nhân dân tỉnh Bắc Ninh về việc tranh chấp yêu cầu hủy thông báo chấm dứt hợp đồng lao động và bồi thường thiệt hại (xét xử phúc thẩm bản án sơ thẩm số 01/2023/LĐ-ST ngày 20/9/2023 của Tòa án nhân dân huyện Tiên Du), <https://congbobanan.toaan.gov.vn/2ta1405516t1cvn/chi-tiet-ban-an>, truy cập ngày 19/02/2024.

¹⁰ Khoản 1 Điều 35 và khoản 2 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019.

¹¹ Khoản 1 Điều 45 Bộ luật Lao động năm 2019.

¹² Bản án số 55/2026/LĐ-PT ngày 26/3/2026 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (xét xử phúc thẩm bản án sơ thẩm số 03/2025/LĐ-ST ngày 25/9/2025 của Tòa án nhân dân khu vực 19 – Thành phố Hồ Chí Minh), <https://congbobanan.toaan.gov.vn/2ta2101927t1cvn/chi-tiet-ban-an>, truy cập ngày 21/4/2026.

¹³ Điều 40 và Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2019.

¹⁴ Điều 40 Bộ luật Lao động năm 2019.

¹⁵ Điều 62 Bộ luật Lao động năm 2019.

¹⁶ Bản án số 121/2025/LĐ-PT ngày 30/12/2025 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (xét xử phúc thẩm bản án sơ thẩm số 09/2025/LĐ-ST ngày 10/9/2025 của Tòa án nhân dân khu vực 6, Thành phố Hồ Chí Minh), <https://congbobanan.toaan.gov.vn/2ta2080993t1cvn/chi-tiet-ban-an>

¹⁷ Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2019.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

Quốc hội. (2019). Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019.

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.

Tòa án nhân dân tỉnh Bắc Ninh. (2024). Bản án số 03/2024/LĐ-PT ngày 19/01/2024 về tranh chấp yêu cầu hủy thông báo chấm dứt hợp đồng lao động và bồi thường thiệt hại. <https://congbobanan.toaan.gov.vn/2ta1405516t1cvn/chi-tiet-ban-an>

Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh. (2026). Bản án số 55/2026/LĐ-PT ngày 26/3/2026 về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. <https://congbobanan.toaan.gov.vn/2ta2101927t1cvn/chi-tiet-ban-an>

Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh. (2025). Bản án số 121/2025/LĐ-PT ngày 30/12/2025 về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. <https://congbobanan.toaan.gov.vn/2ta2080993t1cvn/chi-tiet-ban-an>

International Labour Organization, Lloyd's Register Foundation, & Gallup. (2022). Experiences of violence and harassment at work: A global first survey. <https://www.ilo.org/resource/news/violence-and-harassment-work-has-affected-more-one-five-people>

International Labour Organization. (1982). Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158) (C158). NORMLEX. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158