

HOÀN TRẢ CHI PHÍ ĐÀO TẠO KHI NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG TRÁI PHÁP LUẬT: MỘT SỐ KIẾN NGHỊ

LÊ NGỌC ANH

Khoa Luật Dân sự, Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh

Faculty of Civil Law, Ho Chi Minh City University of Law

Email: lnanh@hcmulaw.edu.vn

Ngày nhận bài: 1/6/2026

Ngày sửa bài: 19/6/2026

Ngày duyệt đăng bài: 3/7/2026

Tóm tắt:

Nghĩa vụ hoàn trả chi phí đào tạo khi người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là cơ chế nhằm bảo vệ khoản đầu tư của người sử dụng lao động đối với hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề. Bộ luật Lao động năm 2019 đã ghi nhận nghĩa vụ này tại Điều 40, đồng thời quy định về hợp đồng và chi phí đào tạo tại Điều 62. Tuy nhiên, sự liên kết giữa hai điều luật chưa thật sự rõ ràng, dẫn đến những cách hiểu khác nhau về căn cứ phát sinh nghĩa vụ, vai trò của thỏa thuận đào tạo, phạm vi chi phí phải hoàn trả và mối quan hệ giữa hoàn trả chi phí đào tạo với trách nhiệm bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Từ đó, bài viết phân tích một số bất cập, đồng thời đề xuất định hướng hoàn thiện nhằm bảo đảm tính minh bạch, thống nhất và cân bằng lợi ích giữa các bên trong quan hệ lao động.

Từ khóa: chi phí đào tạo, hoàn trả chi phí đào tạo, hợp đồng đào tạo, đơn phương chấm dứt, nghĩa vụ của người lao động

Repayment of training costs when an employee unlawfully terminates an employment contract unilaterally: Recommendations for legal reform

Abstract:

The obligation to repay training costs protects employers' investments in employee training, professional development, and skills enhancement. Vietnam's 2019 Labor Code recognizes this obligation under Article 40 and regulates training agreements and recoverable costs under Article 62. However, the relationship between these provisions remains unclear, resulting in inconsistent interpretations of the legal basis for repayment, the role of training agreements, the scope of recoverable expenses, and the relationship between repayment and compensation for unlawful unilateral termination. This study analyzes these shortcomings and argues that repayment should primarily arise from a breach of a valid training commitment rather than automatically from unlawful contract termination. It proposes clarifying the relationship between Articles 40 and 62, defining recoverable costs, and establishing proportional repayment rules to ensure transparency, consistency, and a fair balance between employers and employees.

Keywords: training costs, repayment of training costs, training agreement, unlawful unilateral termination, employee obligations

1. Đặt vấn đề

Đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao kỹ năng nghề là hoạt động cần thiết để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp. Để bảo vệ khoản đầu tư đào tạo, người sử dụng lao động thường thỏa thuận với người lao động về thời gian phải tiếp tục làm việc sau đào tạo và nghĩa vụ hoàn trả chi phí nếu vi phạm cam kết. Tuy nhiên, khi người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật trước thời hạn cam kết, việc xác định nghĩa vụ hoàn trả vẫn còn nhiều cách hiểu khác nhau. Nghĩa vụ này phát sinh từ hành vi chấm dứt hợp đồng trái pháp luật, từ việc vi phạm cam kết đào tạo hay phải đồng thời có cả 2 căn cứ? Người sử dụng lao động có phải chứng minh thiệt hại thực tế hay chỉ cần chứng minh chi phí đào tạo đã chi trả?

Từ đó, bài viết phân tích quy định pháp luật hiện hành, chỉ ra một số bất cập trong thực tiễn áp dụng và đề xuất kiến nghị hoàn thiện nhằm bảo đảm tính thống nhất và cân bằng lợi ích giữa các bên.

2. Khái quát về nghĩa vụ hoàn trả chi phí đào tạo khi người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

2.1. Khái niệm, bản chất và ý nghĩa của hoàn trả chi phí đào tạo

Việc người sử dụng lao động đầu tư kinh phí để đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động thường được ghi nhận thông qua hợp đồng đào tạo theo quy định tại Điều 62 Bộ luật Lao động năm 2019. Trong hợp đồng này, ngoài các nội dung về nghề đào tạo, địa điểm, thời gian và chi phí đào tạo, các bên có thể thỏa thuận về thời gian người lao động cam kết làm việc sau khi kết thúc khóa đào tạo và trách nhiệm hoàn trả chi phí đào tạo nếu cam kết đó không được thực hiện. Theo khoản 3 Điều 62 Bộ luật Lao động năm 2019, chi phí đào tạo bao gồm các khoản chi có chứng từ hợp lệ về tiền trả cho người dạy, tài liệu học tập, trường, lớp, máy móc, thiết bị, vật liệu thực hành và các khoản hỗ trợ khác cho người học; trường hợp đào tạo ở nước ngoài còn bao gồm chi phí đi lại và sinh hoạt trong thời gian đào tạo. Trên cơ sở quy định này, nghĩa vụ hoàn trả chi phí đào tạo được hiểu là nghĩa vụ của người lao động hoàn trả toàn bộ hoặc một phần khoản chi phí mà người sử dụng lao động đã thực tế đầu tư cho hoạt động đào tạo khi phát sinh các điều kiện hoàn trả theo thỏa thuận trong hợp đồng đào tạo hoặc theo quy định của pháp luật.

Về bản chất pháp lý, nghĩa vụ hoàn trả chi phí đào tạo không phải là chế tài phạt vi phạm hay trách nhiệm bồi thường thiệt hại theo nghĩa truyền thống, mà là cơ chế hoàn lại (restitution) nhằm khôi phục giá trị của khoản đầu tư đào tạo mà người sử dụng lao động đã thực hiện nhưng không đạt được mục đích do người lao động không tiếp tục làm việc theo cam kết. Vì vậy, căn cứ phát sinh và phạm vi nghĩa vụ hoàn trả cần được xác định trên cơ sở quy định của pháp luật và nội dung hợp đồng đào tạo, thay vì đồng nhất với trách nhiệm bồi thường thiệt hại trong quan hệ lao động.

Việc quy định nghĩa vụ hoàn trả chi phí đào tạo có ý nghĩa bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, khuyến khích doanh nghiệp đầu tư cho hoạt động đào tạo, đồng thời nâng cao ý thức thực hiện cam kết của người lao động. Tuy nhiên, cơ chế này cũng cần được thiết kế phù hợp để không trở thành rào cản đối với quyền tự do lựa chọn việc làm và quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động.

2.2. Căn cứ và điều kiện phát sinh nghĩa vụ hoàn trả chi phí đào tạo

Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về nghĩa vụ hoàn trả chi phí đào tạo tại hai điều luật có mối liên hệ chặt chẽ nhưng phạm vi điều chỉnh khác nhau. Điều 62 quy định về hợp đồng đào tạo nghề giữa người sử dụng lao động và người lao động, trong đó yêu cầu các bên thỏa thuận về thời hạn cam kết làm việc sau đào tạo và trách nhiệm hoàn trả chi phí đào tạo. Trong khi đó, khoản 3 Điều 40 quy định người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật phải hoàn trả chi phí đào tạo theo quy định tại Điều 62.

Từ các quy định này có thể thấy, nghĩa vụ hoàn trả chi phí đào tạo phát sinh khi đồng thời tồn tại một số điều kiện cơ bản. *Thứ nhất*, người sử dụng lao động thực tế đã chi trả chi phí đào tạo thuộc phạm vi quy định tại khoản 3 Điều 62 Bộ luật Lao động năm 2019. *Thứ hai*, giữa các bên có giao kết hợp đồng đào tạo hoặc có thỏa thuận hợp pháp về đào tạo và cam kết làm việc sau đào tạo. *Thứ ba*, người lao động thuộc trường hợp theo pháp luật hoặc theo thỏa thuận giữa các bên xác định phải thực hiện nghĩa vụ hoàn trả.

Mặc dù vậy, Bộ luật Lao động năm 2019 chưa xác định rõ mối quan hệ giữa Điều 40 và Điều 62. Điều này dẫn đến nhiều cách hiểu khác nhau về căn cứ phát sinh nghĩa vụ hoàn trả. Trên thực tế, có quan điểm cho rằng chỉ khi người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì mới phải hoàn trả chi phí đào tạo theo khoản 3 Điều 40. Quan điểm khác chỉ cần người lao động vi phạm cam kết làm việc ghi nhận trong hợp đồng đào tạo thì nghĩa vụ hoàn trả đã phát sinh, bất kể việc chấm dứt hợp đồng lao động là đúng hay trái pháp luật. Chính sự thiếu thống nhất này đã làm phát sinh những bất cập trong thực tiễn.

2.3. Mối quan hệ giữa nghĩa vụ hoàn trả chi phí đào tạo và quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động

Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là một trong những quyền cơ bản của người lao động, được Bộ luật Lao động năm 2019 ghi nhận trên cơ sở bảo đảm quyền tự do việc làm và quyền lựa chọn nơi làm việc. Theo đó, người lao động có quyền chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần nêu lý do nếu bảo đảm thời hạn báo trước theo quy định của pháp luật, trừ một số trường hợp đặc biệt.

Trong khi đó, hợp đồng đào tạo lại hướng tới mục tiêu bảo vệ khoản đầu tư của người sử dụng lao động thông qua việc yêu cầu người lao động tiếp tục làm việc trong một thời gian nhất định sau khi được đào tạo. Vì vậy, giữa quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và nghĩa vụ hoàn trả chi phí đào tạo luôn tồn tại sự cân bằng giữa hai lợi ích cần được pháp luật bảo vệ: quyền tự do việc làm của người lao động và quyền bảo vệ khoản đầu tư đào tạo của người sử dụng lao động.

Về nguyên tắc, việc người lao động thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng quy định không đồng nghĩa với việc được miễn trừ mọi nghĩa vụ phát sinh từ hợp đồng đào tạo. Ngược lại, việc người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật cũng không mặc nhiên làm phát sinh nghĩa vụ hoàn trả trong mọi trường hợp nếu chưa đáp ứng các điều kiện theo quy định của pháp luật và thỏa thuận của các bên. Do chưa có hướng dẫn cụ thể về mối quan hệ giữa Điều 40 và Điều 62 Bộ luật Lao động năm 2019, các chủ thể vẫn tồn tại những cách hiểu và áp dụng khác nhau, tạo nên những bất cập trong thực tiễn.

3. Bất cập trong thực tiễn áp dụng quy định về nghĩa vụ hoàn trả chi phí đào tạo khi người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

Quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 hiện nay chưa làm rõ mối quan hệ giữa khoản 3 Điều 40 và Điều 62 về nghĩa vụ hoàn trả chi phí đào tạo, từ đó dễ tạo ra nhận thức nghĩa vụ này chỉ phát sinh khi người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Trong khi đó, về bản chất, hợp đồng lao động và hợp đồng đào tạo là hai thỏa thuận độc lập, điều chỉnh hai quan hệ pháp lý khác nhau. Hợp đồng lao động điều chỉnh việc xác lập, thực hiện và chấm dứt quan hệ lao động, còn hợp đồng đào tạo điều chỉnh quyền, nghĩa vụ của các bên đối với khoản đầu tư đào tạo, thời gian cam kết làm việc và trách nhiệm hoàn trả chi phí khi vi phạm cam kết. Do đó, căn cứ trực tiếp làm phát sinh nghĩa vụ hoàn trả phải là việc người lao động vi phạm nghĩa vụ đã cam kết trong hợp đồng đào tạo, còn khoản 3 Điều 40 chỉ có ý nghĩa dẫn chiếu đối với trường hợp việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đồng thời dẫn đến việc không thực hiện cam kết đào tạo. Cách quy định hiện nay chưa phản ánh đầy đủ bản chất của quan hệ đào tạo và chưa phân định rõ mối quan hệ giữa hai điều luật, từ đó dẫn đến những cách hiểu khác nhau trong thực tiễn áp dụng.

Hệ quả của sự thiếu rõ ràng này là thực tiễn giải quyết tranh chấp chưa thống nhất trong việc xác định căn cứ phát sinh nghĩa vụ hoàn trả chi phí đào tạo. Có quan điểm xem khoản 3 Điều 40 là căn cứ trực tiếp để buộc người lao động hoàn trả chi phí đào tạo. Theo cách tiếp cận này, khi xác định người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì nghĩa vụ hoàn trả gần như được xem là hệ quả tất yếu, trong khi hiệu lực của hợp đồng đào tạo, nội dung cam kết và phạm vi chi phí đào tạo chưa được xem xét đầy đủ. Điều này làm giảm tính độc lập của hợp đồng đào tạo và khiến nghĩa vụ hoàn trả được nhìn nhận như một chế tài của việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Ngược lại, nhiều bản án gần đây đã tiếp cận theo hướng coi hợp đồng đào tạo là căn cứ pháp lý độc lập để xác định trách nhiệm hoàn trả. Điển hình, Bản án số 06/2024/LĐ-PT ngày 29/7/2024 của Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai cho thấy Hội đồng xét xử không chỉ xem xét việc người lao động nghỉ việc trước thời hạn mà còn đánh giá hiệu lực của hợp đồng đào tạo, thời gian cam kết làm việc sau đào tạo và các khoản chi phí mà người sử dụng lao động thực tế đã chi trả. Trên cơ sở đối chiếu nội dung thỏa thuận với các chứng từ chứng minh chi phí đào tạo và thời gian người lao động đã thực hiện cam kết, Tòa án mới xác định phạm vi nghĩa vụ hoàn trả. Cách lập luận này cho thấy, nghĩa vụ hoàn trả không phát sinh chỉ vì quan hệ lao động chấm dứt, mà phải dựa trên việc người lao động đã vi phạm nghĩa vụ được xác lập trong hợp đồng đào tạo.

Tương tự, Bản án số 479/2022/LĐ-PT ngày 17/8/2022 của Tòa án Nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh cũng không coi việc chấm dứt hợp đồng lao động là căn cứ duy nhất để buộc người lao động hoàn trả chi phí đào tạo. Hội đồng xét xử dành trọng tâm phân tích nội dung của thỏa thuận đào tạo, phạm vi các khoản học phí mà người sử dụng lao động đã chi trả, thời gian cam kết làm việc cũng như mức độ thực hiện nghĩa vụ của người lao động sau khi hoàn thành khóa đào tạo. Chỉ sau khi xác định người lao động không thực hiện đúng cam kết trong hợp đồng đào tạo, Tòa án mới chấp nhận yêu cầu hoàn trả chi phí. Cách tiếp cận này thể hiện rõ quan điểm coi hợp đồng đào tạo là cơ sở pháp lý trực tiếp làm phát sinh nghĩa vụ hoàn trả, còn việc chấm dứt hợp đồng lao động chỉ là sự kiện dẫn đến khả năng vi phạm cam kết đào tạo.

Qua 2 bản án trên có thể nhận thấy thực tiễn xét xử đang có xu hướng coi Điều 62 và hợp đồng đào tạo là cơ sở pháp lý chủ yếu để xác định trách nhiệm hoàn trả chi phí đào tạo. Tuy nhiên, xu hướng này mới được hình thành thông qua hoạt động giải thích và áp dụng pháp luật của Tòa án, trong khi quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 vẫn chưa thể hiện rõ mối quan hệ giữa khoản 3 Điều 40 và Điều 62. Điều đó dẫn đến nguy cơ các cơ quan giải quyết tranh chấp có thể áp dụng pháp luật theo những cách hiểu khác nhau, đặc biệt trong các trường hợp hợp đồng đào tạo quy định chưa đầy đủ về thời gian cam kết, phạm vi chi phí đào tạo hoặc điều kiện phát sinh nghĩa vụ hoàn trả.

Từ góc độ lập pháp, bất cập này cho thấy cần khẳng định rõ nghĩa vụ hoàn trả chi phí đào tạo là trách nhiệm phát sinh từ việc vi phạm hợp đồng đào tạo, còn khoản 3 Điều 40 chỉ là quy định dẫn chiếu đối với trường hợp việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đồng thời dẫn đến việc vi phạm cam kết đào tạo. Việc làm rõ nguyên tắc này sẽ góp phần thống nhất cách áp dụng pháp luật và bảo đảm cân bằng giữa quyền thu hồi chi phí đầu tư đào tạo của người sử dụng lao động với quyền tự do việc làm của người lao động.

4. Kiến nghị đối với quy định pháp luật về nghĩa vụ hoàn trả chi phí đào tạo

Theo tác giả, nghĩa vụ hoàn trả chi phí đào tạo không phải là hậu quả pháp lý trực tiếp của việc người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà là hậu quả của việc vi phạm nghĩa vụ phát sinh từ hợp đồng đào tạo. Điều 62 Bộ luật Lao động năm 2019 đã thiết lập cơ sở pháp lý của quan hệ đào tạo thông qua việc ghi nhận quyền đầu tư đào tạo của người sử dụng lao động và nghĩa vụ làm việc sau đào tạo của

người lao động. Cam kết làm việc sau đào tạo chính là nghĩa vụ đối ứng đối với khoản chi phí mà người sử dụng lao động đã bỏ ra. Vì vậy, chỉ khi người lao động không thực hiện hoặc thực hiện không đầy đủ cam kết này thì mới phát sinh trách nhiệm hoàn trả chi phí đào tạo. Từ góc độ đó, khoản 3 Điều 40 cần được hiểu là quy định mang tính dẫn chiếu đến nghĩa vụ đã được xác lập tại Điều 62, chứ không phải là căn cứ pháp lý độc lập làm phát sinh nghĩa vụ hoàn trả. Việc người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật chỉ là một trong những sự kiện có thể dẫn đến việc vi phạm cam kết đào tạo. Ngược lại, ngay cả khi người lao động chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật nhưng không thực hiện thời gian cam kết làm việc theo hợp đồng đào tạo thì nghĩa vụ hoàn trả vẫn có thể phát sinh nếu các bên đã có thỏa thuận hợp pháp. Cách hiểu này vừa bảo đảm tính độc lập của hợp đồng đào tạo, vừa phù hợp với nguyên tắc tôn trọng sự thỏa thuận của các bên trong quan hệ lao động.

Kinh nghiệm của một số quốc gia cũng cho thấy, nghĩa vụ hoàn trả chi phí đào tạo không được xem là hệ quả đương nhiên của việc chấm dứt quan hệ lao động mà được xác định trên cơ sở hợp đồng đào tạo và nội dung thỏa thuận giữa các bên.

Tại Đức, Tòa án Lao động Liên bang (Bundesarbeitsgericht) trong phán quyết số 9 AZR 260/21 ngày 01/3/2022 khẳng định người sử dụng lao động có quyền thỏa thuận điều khoản hoàn trả nhằm bảo vệ khoản đầu tư đào tạo. Tuy nhiên, điều khoản này chỉ có hiệu lực khi bảo đảm sự cân bằng lợi ích giữa các bên và không đặt người lao động vào vị trí bất lợi một cách bất hợp lý. Khi xem xét nghĩa vụ hoàn trả, Tòa án không chỉ căn cứ vào việc người lao động nghỉ việc trước thời hạn cam kết mà còn đánh giá nguyên nhân chấm dứt quan hệ lao động, mức độ vi phạm cam kết và các trường hợp người lao động không có lỗi hoặc không còn khả năng tiếp tục làm việc. Điều này cho thấy, căn cứ trực tiếp của trách nhiệm hoàn trả vẫn là việc vi phạm nghĩa vụ trong hợp đồng đào tạo chứ không phải bản thân việc chấm dứt quan hệ lao động.

Tương tự, tại Vương quốc Anh, trong Đạo luật về các quyền trong quan hệ lao động năm 1996 (Employment Rights Act 1996) và hướng dẫn của Cơ quan Tư vấn, Hoà giải và Trọng tài Vương quốc Anh (Advisory, Conciliation and Arbitration Service - ACAS) đều cho thấy người sử dụng lao động chỉ được thu hồi hoặc khấu trừ chi phí đào tạo khi nghĩa vụ hoàn trả đã được các bên xác lập trước bằng hợp đồng hoặc thỏa thuận bằng văn bản. Người sử dụng lao động không thể mặc nhiên khấu trừ tiền lương chỉ vì người lao động nghỉ việc mà phải chứng minh được sự tồn tại và hiệu lực của điều khoản hoàn trả. Mặc dù pháp luật Anh điều chỉnh vấn đề này dưới góc độ khấu trừ tiền lương, cách tiếp cận vẫn thống nhất ở nguyên tắc cốt lõi: nghĩa vụ hoàn trả phát sinh từ sự thỏa thuận của các bên chứ không phải từ hành vi chấm dứt hợp đồng lao động.

Những kinh nghiệm trên cho thấy, pháp luật Việt Nam cần làm rõ hơn mối quan hệ giữa khoản 3 Điều 40 và Điều 62 Bộ luật Lao động năm 2019. Theo tác giả, khoản 3 Điều 40 nên được xác định rõ là quy định dẫn chiếu nhằm khẳng định người lao động vẫn phải thực hiện các nghĩa vụ phát sinh từ hợp đồng đào tạo khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, thay vì được hiểu là căn cứ trực tiếp làm phát sinh nghĩa vụ hoàn trả. Đồng thời, Điều 62 cần được sửa đổi theo hướng khẳng định nghĩa vụ hoàn trả phát sinh khi người lao động vi phạm cam kết làm việc sau đào tạo hoặc thuộc các trường hợp hoàn trả đã được các bên thỏa thuận hợp pháp trong hợp đồng đào tạo.

Trên cơ sở đó, có thể nghiên cứu sửa đổi khoản 3 Điều 40 theo hướng quy định người lao động có trách nhiệm tiếp tục thực hiện các nghĩa vụ phát sinh từ hợp đồng đào tạo theo Điều 62 Bộ luật Lao động. Đồng thời, Điều 62 cần bổ sung quy định khẳng định việc chấm dứt hợp đồng lao động không đương nhiên làm phát sinh hoặc chấm dứt nghĩa vụ hoàn trả chi phí đào tạo; việc xác định trách nhiệm hoàn trả phải căn cứ vào hiệu lực của hợp đồng đào tạo, nội dung cam kết giữa các bên và mức độ vi phạm nghĩa vụ của người

lao động. Việc hoàn thiện theo hướng này sẽ tạo cơ sở thống nhất trong áp dụng pháp luật, đồng thời giúp Tòa án phân định rõ quan hệ đào tạo với quan hệ lao động khi giải quyết tranh chấp.

Như vậy, nghĩa vụ hoàn trả chi phí đào tạo cần được nhìn nhận là cơ chế bảo vệ khoản đầu tư đào tạo của người sử dụng lao động trên cơ sở hợp đồng đào tạo, đồng thời vẫn bảo đảm quyền tự do việc làm của người lao động. Làm rõ mối quan hệ giữa Điều 40 và Điều 62 không chỉ khắc phục sự thiếu thống nhất trong thực tiễn xét xử mà còn góp phần nâng cao tính minh bạch, tính dự đoán và hiệu quả áp dụng pháp luật trong giải quyết tranh chấp về chi phí đào tạo ■

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN:

¹Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh (2022). Giáo trình Luật Lao động. Nxb Hồng Đức, tr.99.

²Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh (2022). tldđ, tr.100.

³Nguyễn Thị Bích (2024). Chủ đề 4: Hợp đồng đào tạo nghề và chi phí đào tạo trong Sách tình huống Luật lao động. Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh, Nxb Hồng Đức, tr. 56.

⁴Điều 10 Bộ luật Lao động năm 2019

⁵Điều 35 Bộ luật Lao động năm 2019.

Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh (2022), tldđ, tr.158-159.

⁶Nguyễn Thị Bích (2024). tldđ, tr. 58-59.

⁷Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 01.03.2022 – 9 AZR 260/21, Rückzahlung von Fortbildungskosten, đoạn 21–28, <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/9-azr-260-21/>.

Lena Hunger, “Repayment Clauses in Advanced Training Agreements – Legal Classification and Recent Rulings”, PKF Magazine, Issue 4/26, PKF Deutschland, <https://www.pkf.de/en/pkf-magazine/issues/2026/issue-4-26/advanced-training-agreements>.

⁸Employment Rights Act 1996 (UK), c. 18, s. 13, Right not to suffer unauthorised deductions, UK Legislation, <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/section/13>.

⁹Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS), “Deductions for Training Courses”, Final Pay When Someone Leaves a Job, <https://www.acas.org.uk/final-pay-when-someone-leaves-a-job/deductions-for-training-courses>.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

Nguyễn Thị Bích (2024). Chủ đề 4: Hợp đồng đào tạo nghề và chi phí đào tạo trong Sách tình huống Luật lao động. Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh, Nxb Hồng Đức.

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

Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh (2022). Bản án số 479/2022/LĐ-PT ngày 17/8/2022 về tranh chấp yêu cầu bồi thường thiệt hại theo thỏa thuận đào tạo.

Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai (2024). Bản án số 06/2024/LĐ-PT ngày 29/7/2024 về tranh chấp hợp đồng đào tạo nghề.

Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh (2022). Giáo trình Luật Lao động, Nxb Hồng Đức.

Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS) (2026). Deductions for Training Courses. Final Pay When Someone Leaves a Job. <https://www.acas.org.uk/final-pay-when-someone-leaves-a-job/deductions-for-training-courses>

Bundesarbeitsgericht (2022). Urteil vom 01.03.2022 – 9 AZR 260/21, Rückzahlung von Fortbildungskosten, <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/9-azr-260-21/>

Employment Rights Act 1996 (UK). c. 18, s. 13, Right not to suffer unauthorised deductions. UK Legislation, <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/section/13>

Hunger, Lena (2026). Repayment Clauses in Advanced Training Agreements – Legal Classification and Recent Rulings. PKF Magazine, Issue 4/26, PKF Deutschland, <https://www.pkf.de/en/pkf-magazine/issues/2026/issue-4-26/advanced-training-agreements>