

ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT



NGUYỄN THANH PHONG

**CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CỦA
NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG THEO PHÁP LUẬT
LAO ĐỘNG VIỆT NAM QUA THỰC TIỄN
THỰC HIỆN TẠI THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG**

Chuyên ngành: Luật Kinh tế

Mã số: 8380107

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

ĐÀ NẴNG, năm 2020

Công trình được hoàn thành tại:
Trường Đại học Luật, Đại học Huế

Người hướng dẫn khoa học: **PGS.TS. TRẦN THỊ THUÝ LÂM**

Phản biện 1:

Phản biện 2:

Luận văn sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận văn
thạc sĩ họp tại: Trường Đại học Luật

Vào lúc.....giờ.....ngày.....tháng năm.....

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài.....	1
2. Tình hình nghiên cứu của đề tài	2
3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu	4
4. Đối tượng nghiên cứu và phạm vi nghiên cứu	4
5. Phương pháp nghiên cứu:.....	5
6. Tính mới của Luận văn.....	6
7. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của đề tài	6
8. Bố cục của Luận văn	7
Chương 1. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ CHẤM DỨT HĐLĐ CỦA NSDLĐ VÀ SỰ ĐIỀU CHỈNH CỦA PHÁP LUẬT	8
1.1. Khái quát về chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ	8
1.1.1. Khái niệm chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ.	8
1.1.2. Phân loại việc chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ	8
1.1.3. Ý nghĩa của việc chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ	8
1.2. Khái quát pháp luật về chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ.....	9
1.2.1. Khái niệm pháp luật chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ	9
1.2.2. Nội dung pháp luật về chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ	10
1.2.2.1. Về Căn cứ chấm dứt HĐLĐ	10
1.2.2.2. Thủ tục chấm dứt HĐLĐ.....	10
1.2.2.3. Quyền và nghĩa vụ của NSDLĐ khi chấm dứt HĐLĐ	10
1.3. Những yếu tố ảnh hưởng đến việc thực hiện pháp luật về chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ	10
1.3.1. Do nhận thức và ý thức pháp luật của các chủ thể, đặc biệt là NSDLĐ.	11
1.3.2. Do hệ thống pháp luật lao động về HĐLĐ nói chung, chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ nói riêng.	11
1.3.3. Do các cơ quan nhà nước và các tổ chức chính trị xã hội (tổ chức công đoàn).....	11
Chương 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ CHẤM DỨT HĐLĐ CỦA NSDLĐ VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN TẠI THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG	12
2.1. Thực trạng pháp luật về chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ.....	12
2.1.1. Về căn cứ chấm dứt	12
2.1.1.1. Chấm dứt HĐLĐ do ý chí hai bên	12
2.1.1.2. Chấm dứt HĐLĐ do sự kiện pháp lý phát sinh.....	12
2.1.1.3. Chấm dứt HĐLĐ do ý chí của NSDLĐ	13

2.1.2. Trình tự thủ tục chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ	15
2.1.2.1. NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo quy định tại Điều 38 của BLLĐ	15
2.1.2.2. NSDLĐ cho NLĐ thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế hoặc do sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, hợp tác xã.....	15
2.1.2.3. Trường hợp xử lý kỷ luật NLĐ theo hình thức sa thải	15
2.1.3. Quyền và nghĩa vụ của NSDLĐ khi chấm dứt HĐLĐ	16
2.1.3.1. Đối với trường hợp chấm dứt HĐLĐ đúng quy định pháp luật	16
2.1.3.2. Đối với trường hợp chấm dứt HĐLĐ trái quy định pháp luật...	16
2.2. Thực tiễn thực hiện các quy định về chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ tại thành phố Đà Nẵng.....	17
2.2.1. Khái quát tình hình kinh tế xã hội và lao động thành phố Đà Nẵng ...	17
2.2.1.1. Tình hình kinh tế - xã hội tại Đà Nẵng	17
2.2.1.2. Tình hình lao động tại Đà Nẵng.....	17
2.2.2. Những kết quả đạt được	17
2.2.3. Những tồn tại và nguyên nhân	18
Chương 3. ĐỊNH HƯỚNG, GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TẠI THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG.....	19
3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động	19
3.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động.....	19
3.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ tại thành phố Đà Nẵng	20
3.3.1. Giải pháp chung	20
3.3.2. Giải pháp cho Đà Nẵng.....	21
Kết luận chương 3	22
KẾT LUẬN CHUNG	23

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Sử dụng lao động là nhu cầu tất yếu khách quan trong mọi nền kinh tế, bởi lẽ mọi hàng hóa, sản phẩm, của cải vật chất được tạo ra dù ít hay nhiều đều phải liên quan đến một loại hàng hóa đặc biệt là “*sức lao động*” mà NLĐ lại là chủ thể có thể tạo ra loại “*hàng hóa đặc biệt*” này. Tuy vậy, trong mối quan hệ lao động, với vị thế về kinh tế và mang quyền chi phối thì NSDLĐ bao giờ cũng là bên chiếm ưu thế hơn so với NLĐ. Để hài hòa mối quan hệ nêu trên, nhà nước ban hành các văn bản quy phạm pháp luật trong lĩnh vực lao động mang tính chất ràng buộc, hạn chế sự lạm dụng quyền hạn của NSDLĐ, bảo vệ cho NLĐ là bên yếu thế hơn.

Tương tự đối với các quy định pháp luật hiện hành về quyền chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ. Pháp luật lao động lúc này đóng vai trò cân bằng quyền và lợi ích giữa các bên bằng các quy định hạn chế trong các trường hợp chấm dứt HĐLĐ đối với lao động nữ, cán bộ công đoàn; trách nhiệm bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái quy định pháp luật của NSDLĐ; về trình tự thủ tục kỷ luật lao động; về các căn cứ để đơn phương chấm dứt HĐLĐ, thời hạn báo trước; về đăng ký nội quy lao động; cùng rất nhiều các quy định khác.

Trong số đó, quy định của pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ là khá chặt chẽ. NSDLĐ rất cần nắm những quy định này để áp dụng pháp luật sao cho đúng để bảo vệ quyền lợi của NLĐ và cũng bảo vệ chính quyền lợi của NSDLĐ tránh khỏi các hậu quả pháp lý khi chấm dứt hợp đồng trái quy định pháp luật.

Đà Nẵng là một thành phố sôi động với cơ cấu ngành dịch vụ và công nghiệp chiếm tỉ trọng cao. Với chính sách mở cửa thu hút đầu tư thì số lượng các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tập trung tại các Khu công nghiệp, Khu công nghệ cao ở Đà Nẵng đang tăng dần qua các năm, mang lại cơ hội việc làm cho hàng ngàn lao động. Việc thực hiện các quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ tại Đà Nẵng tuy đã được thực hiện tốt, đúng quy định pháp luật nhưng vẫn còn những hạn chế, bất cập. Điển hình vào tháng 7/2018, ông chủ người Hàn Quốc của Công ty TNHH MTV TBO VINA tại Đà Nẵng bỏ về nước, để lại khoản nợ lương, BHXH gần 14 tỉ đồng, tác giả đã kiến nghị đưa hành vi bỏ trốn của NSDLĐ này vào trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái quy định pháp luật của NSDLĐ và có thể bị truy cứu trách nhiệm hình sự. Thực tiễn giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án thành phố

Đà Nẵng cho thấy đa số các tranh chấp về lao động hiện nay chủ yếu tập trung vào hai loại việc là đơn phương chấm dứt HĐLĐ và kỷ luật sa thải. Điều đó chứng tỏ việc vi phạm chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ là vấn đề rất dễ xảy ra và là vấn đề đáng lưu tâm. Trong khi đó, việc nghiên cứu lý luận và thực tiễn về vấn đề quyền chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ chưa được thực hiện một cách hệ thống. Nhận thức được tầm quan trọng trong việc áp dụng đúng các quy định về quyền chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ, tác giả đã lựa chọn đề tài: “*Chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ theo pháp luật lao động Việt Nam qua thực tiễn thực hiện tại thành phố Đà Nẵng*” làm đề tài luận văn thạc sĩ của mình với mong muốn nghiên cứu phân tích các quy định pháp luật hiện hành về pháp luật chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ đồng thời đánh giá thực tiễn thực hiện tại thành phố Đà Nẵng trên cơ sở đó đưa ra những kiến nghị hoàn thiện pháp luật cũng như nâng cao hiệu quả thực hiện trên thực tế.

2. Tình hình nghiên cứu của đề tài

Quy định pháp luật liên quan đến chấm dứt HĐLĐ nói chung và quyền chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ nói riêng là vấn đề nhận được sự quan tâm rất nhiều từ phía các chuyên gia, các nhà nghiên cứu. Có thể kể đến những công trình nghiên cứu sau đây:

2.1. Về luận văn, luận án

- Luận án tiến sĩ luật học tại trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh năm 2013 của tác giả Nguyễn Thị Hoa Tâm, “*Pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ - những vấn đề lý luận và thực tiễn*”. Luận án tập trung nghiên cứu làm sáng tỏ một số vấn đề lý luận và thực tiễn của pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ ở cả phía NSDLĐ cũng như NLĐ.

- Luận văn thạc sĩ chuyên ngành Luật kinh tế năm 2013 tại Khoa Luật – Đại học quốc gia Hà Nội của tác giả Phan Thị Thủy “*Quyền chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ trong pháp luật lao động Việt Nam*” do PGS.TS Lê Thị Hoài Thu hướng dẫn. Luận văn nhìn từ khía cạnh khác so với đề tài tác giả đang nghiên cứu khi đi sâu phân tích về quyền chấm dứt HĐLĐ từ phía NLĐ. Từ đó mang đến cho độc giả cái nhìn đa chiều hơn từ cả hai phía NSDLĐ cũng như NLĐ.

- Luận văn thạc sĩ chuyên ngành Luật kinh tế năm 2016 khoa Luật – Đại học quốc gia Hà Nội của tác giả Nguyễn Minh Việt “*Vi phạm chấm dứt HĐLĐ trong pháp luật Việt Nam*” do TS. Lưu Bình Nhưỡng hướng dẫn. Luận văn nghiên cứu khá chuyên sâu về các trường hợp vi phạm khi chấm dứt HĐLĐ cả về nội dung lẫn về trình tự thủ tục.

- Luận văn thạc sĩ chuyên ngành Luật kinh tế tại Khoa Luật – Đại học quốc gia Hà Nội của tác giả Hoàng Thị Huyền năm 2016 “*Kỷ luật lao động và trách nhiệm kỷ luật lao động trong pháp luật Việt Nam*” do PGS.TS. Trần Thị Thúy Lâm hướng dẫn. Bài viết đề cập đến vấn đề kỷ luật lao động, trong đó có hình thức kỷ luật sa thải – là một trong những trường hợp chấm dứt HĐLĐ thuộc quyền của NSDLĐ.

- Luận văn thạc sĩ chuyên ngành Luật kinh tế tại trường Đại học luật Huế năm 2018 của tác giả Lê Văn Cảnh “*Trợ cấp khi chấm dứt HĐLĐ theo pháp luật Việt Nam*”, do PGS.TS. Hà Thị Mai Hiền hướng dẫn. Luận văn đi sâu phân tích về trợ cấp - một khía cạnh trong số những hậu quả pháp lý khi chấm dứt HĐLĐ trái luật.

2.2. Một số bài viết liên quan:

- Tạp chí nghiên cứu khoa học 2004 (Tr 32 – 40) “*Pháp luật về chấm dứt HĐLĐ và thực trạng áp dụng ở Việt Nam*” của tác giả Diệp Thành Nguyên. Bài viết khái quát được các quy định pháp luật về chấm dứt HĐLĐ và hậu quả pháp lý liên quan. Đồng thời đưa ra được những giải pháp đề xuất hoàn thiện pháp luật về chấm dứt HĐLĐ. Tuy nhiên bài viết vào thời điểm năm 2004 đến hiện nay các văn bản liên quan đã hết hiệu lực và được thay thế bởi các văn bản mới.

- Tạp chí khoa học pháp lý số 02/2012 (Tr 43) “*Một số ý kiến nhằm hoàn thiện các quy định về chấm dứt HĐLĐ*” của PGS.TS Trần Hoàng Hải và ThS Nguyễn Thị Hoa Tâm. Bài viết đưa ra được một số ý kiến đóng góp nhằm hoàn thiện pháp luật lao động về chấm dứt HĐLĐ.

- Tạp chí luật học số 11/2014 (Tr 12 – 17) “*HĐLĐ – công cụ quản lý lao động của NSDLĐ*” của TS. Đỗ Thị Dung. Bài viết thiên về học thuật, xây dựng pháp luật đối với các quy định liên quan đến HĐLĐ và quyền của NSDLĐ, có so sánh đối với pháp luật của các nước trên thế giới.

- Tạp chí nghề luật số 03/2017 (Tr 39 – 45) “*Pháp luật về chấm dứt HĐLĐ, một số bất cập và hoàn thiện*” của ThS. Nguyễn Tiến Dũng. Bài viết đã chỉ ra một số vướng mắc trong quá trình áp dụng pháp luật và đề xuất kiến nghị hoàn thiện pháp luật về vấn đề chấm dứt HĐLĐ.

Những công trình nghiên cứu nêu trên của các tác giả đã tiếp cận được những vấn đề liên quan đến chấm dứt HĐLĐ, hậu quả pháp lý của việc chấm dứt HĐLĐ, quyền chấm dứt HĐLĐ của cả NSDLĐ và NLĐ ... Tuy nhiên, các công trình này chủ yếu nghiên cứu việc chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ theo BLLĐ năm 2012 và văn bản hướng dẫn là nghị định 05/2015. Rất ít các công trình đề cập đến việc chấm dứt HĐLĐ theo

Nghị định số 148/2018/NĐ-CP ngày 24 tháng 10 năm 2018 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của BLLĐ, có hiệu lực kể từ ngày 15 tháng 12 năm 2018). Đặc biệt BLLĐ năm 2019 vừa được thông qua, Bộ luật này sẽ có hiệu lực vào ngày 01/01/2021 nên ít có công trình tiếp cận bộ luật mới hoặc nếu có cũng chỉ ở mức độ nhất định Hơn nữa luận văn lại nghiên cứu về thực tiễn thực hiện tại Đà Nẵng nên hoàn toàn đảm bảo tính mới, không trùng lặp với các công trình nghiên cứu trước đây.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Mục đích nghiên cứu của luận văn là làm sáng tỏ những vấn đề lý luận về chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ, phân tích, đánh giá một cách toàn diện những quy định của pháp luật lao động Việt Nam hiện hành về chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ và thực tiễn thi hành tại thành phố Đà Nẵng trên cơ sở đó đề xuất một số kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả các quy định của pháp luật lao động Việt Nam về quyền chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Trên cơ sở mục đích nghiên cứu nêu trên luận văn có các nhiệm vụ nghiên cứu cụ thể sau:

- Nghiên cứu các vấn đề lý luận cơ bản về chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ.

- Phân tích, đánh giá thực trạng các quy định của pháp luật lao động Việt Nam hiện hành về chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ.

- Phân tích và đánh giá thực tiễn thi hành pháp luật về quyền chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ tại thành phố Đà Nẵng, nêu lên những kết quả đạt được cũng như những điểm còn tồn tại, hạn chế của pháp luật lao động hiện hành về chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ.

- Đề xuất các định hướng và một số kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả các quy định của pháp luật lao động Việt Nam về chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ

4. Đối tượng nghiên cứu và phạm vi nghiên cứu

-Đối tượng nghiên cứu của luận văn

Đối tượng nghiên cứu của luận văn là các quy định về chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ mà cụ thể là BLLĐ năm 2012 và các văn bản hướng dẫn về HĐLĐ. Ngoài ra luận văn có nghiên cứu thêm Pháp luật lao động về HĐLĐ của một số quốc gia ở mức độ nhất định và nghiên

cứu thực tiễn thi hành các quy định của pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ ở thành phố Đà Nẵng.

- Phạm vi nghiên cứu của luận văn

Quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ là vấn đề rộng. Trong luận văn, tác giả nghiên cứu dưới góc độ luật học và tập trung nghiên cứu một số nội dung như: Về căn cứ NSDLĐ được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ, Thủ tục NSDLĐ phải tuân thủ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ và việc giải quyết quyền lợi cho NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ cũng như thực tiễn thi hành ở thành phố Đà Nẵng. Luận văn không nghiên cứu về xử lý vi phạm hay giải quyết tranh chấp khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ

Phạm vi về không gian: nghiên cứu thực tiễn thực hiện pháp luật về chấm dứt HĐLĐ tại thành phố Đà Nẵng

Phạm vi về thời gian: nghiên cứu thực tiễn thực hiện pháp luật về chấm dứt HĐLĐ tại thành phố Đà Nẵng từ năm 2017 - 2019

5. Phương pháp nghiên cứu:

Phương pháp luận của Chủ nghĩa Mác - Lê Nin, phương pháp duy vật biện chứng là những phương pháp luận khoa học được vận dụng nghiên cứu trong toàn bộ các chương của luận văn để làm sáng tỏ những vấn đề cần nghiên cứu.

Ngoài ra, sẽ có phương pháp nghiên cứu cụ thể phù hợp với từng phần của luận văn như: Phương pháp phân tích và tổng hợp, đối chiếu, so sánh, khảo cứu thực tiễn, hệ thống hóa...

Phương pháp phân tích được sử dụng để phân tích tài liệu. Tài liệu bao gồm các văn bản quy phạm pháp luật và các văn bản hướng dẫn liên quan, các công trình khoa học, đề tài, tạp chí... được sử dụng trong quá trình xây dựng luận văn. Phương pháp này được sử dụng chủ yếu ở Chương 1 và Chương 3.

Phương pháp tổng hợp được sử dụng để tổng hợp các số liệu, thông tin có được từ hoạt động phân tích tài liệu. Phương pháp tổng hợp nhằm mục đích đưa ra kết luận, ý kiến trên những nền tảng thông tin đã phân tích đối với các vấn đề liên quan của luận văn, đưa ra ý kiến đánh giá sau quá trình phân tích ở từng ý, từng mục, đặc biệt được sử dụng để kết luận luận văn.

Phương pháp so sánh, đối chiếu được sử dụng để làm rõ sự thay đổi của chính sách hoặc sự khác biệt giữa các đối tượng được nêu ra trong luận văn, qua đó làm nổi bật được vấn đề cần nghiên cứu. Phương pháp này được sử dụng xuyên suốt và hầu hết ở các chương của luận văn.

Phương pháp hệ thống hóa được sử dụng xuyên suốt toàn bộ trong các chương của luận văn nhằm trình bày các vấn đề, nội dung nghiên cứu theo một trình tự, bố cục hợp lý chặt chẽ, logic.

Phương pháp chứng minh được sử dụng ở hầu hết các nội dung luận văn, nhằm đưa ra các dẫn chứng, làm rõ các luận điểm, luận cứ trong các nội dung về lý luận ở chương 1, phần 1 chương 2, các kiến nghị hoàn thiện pháp luật ở Chương 3.

6. Tính mới của Luận văn

Luận văn là công trình khoa học nghiên cứu hệ thống toàn diện các quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ. Luận văn đã khái quát các nội dung của pháp luật về quyền chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ và phân tích một cách có hệ thống các nội dung này trên cơ sở quy định của pháp luật Việt Nam, đặc biệt là những quy định mới theo BLLĐ 2019 mới được ban hành và sẽ có hiệu lực vào ngày 01/01/2021.

Luận văn còn nêu khái quát tình hình kinh tế, xã hội, lao động trên địa bàn thành phố Đà Nẵng, từ đó nêu lên thực tiễn áp dụng pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ tại thành phố Đà Nẵng. Qua đó, luận văn đã chỉ ra những đòi hỏi từ lý luận và thực tiễn cần thiết phải sửa đổi, bổ sung một số quy định về quyền chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ như quy định về quyền chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ đối với NLĐ nữ đang nghỉ thai sản, mang thai hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi; đưa trường hợp NSDLĐ bỏ trốn vào các trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái quy định pháp luật của NSDLĐ; hoàn thiện quy định về truy cứu trách nhiệm hình sự đối với NSDLĐ có hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái quy định pháp luật...

Luận văn đã luận giải về các yêu cầu hoàn thiện pháp luật quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ ở Việt Nam và đưa ra các giải pháp theo hướng tăng cường thực hiện công tác tập huấn, tuyên truyền, phổ biến đối với pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ và quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ; tăng cường thực hiện công tác tập huấn, tuyên truyền, phổ biến đối với pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ và quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ; nâng cao hiệu quả của tổ chức công đoàn khi NSDLĐ thực hiện quyền chấm dứt HĐLĐ với NLĐ; tăng cường vai trò quản lý nhà nước, thanh tra, giám sát trong việc chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ.

7. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của đề tài

7.1. Ý nghĩa về lý luận:

Đề tài đã làm sáng tỏ một số vấn đề lý luận về chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ, đánh giá thực trạng của các quy định đó, từ đó phân tích, lập

luận, so sánh, đối chiếu, đánh giá để góp phần hoàn thiện các quy định này trong thời gian hiện tại và tương lai.

7.2. Ý nghĩa thực tiễn

Luận văn có thể làm tài liệu tham khảo cho những người nghiên cứu, cho cơ quan quản lý nhà nước trên địa bàn thành phố Đà Nẵng trong hoạch định chính sách quản lý thị trường lao động; xây dựng kế hoạch kiểm tra, giám sát việc ký kết và thực hiện HĐLĐ của NSDLĐ và NLĐ trên địa bàn thành phố Đà Nẵng. Ngoài ra Luận văn có thể được NSDLĐ và NLĐ tham khảo trong quá trình chấm dứt HĐLĐ, .

8. Bố cục của Luận văn

Chương 1: Một số vấn đề lý luận về chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ và sự điều chỉnh của pháp luật

Chương 2: Chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ theo quy định của pháp luật lao động Việt Nam và thực tiễn thực hiện tại Đà Nẵng

Chương 3: Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ tại thành phố Đà Nẵng

Chương 1

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ CHẤM DỨT HĐLĐ CỦA NSDLĐ VÀ SỰ ĐIỀU CHỈNH CỦA PHÁP LUẬT

1.1. Khái quát về chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ

1.1.1. Khái niệm chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ.

Theo quy định tại Điều 15 BLLĐ 2012 thì *"HĐLĐ là sự thoả 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."*

NLĐ và NSDLĐ có nghĩa vụ phải thực hiện HĐLĐ. Các bên chỉ được chấm dứt các quyền và nghĩa vụ đã cam kết trong HĐLĐ theo thỏa thuận và phải phù hợp với các quy định pháp luật hiện hành. Xét về bản chất của việc chấm dứt HĐLĐ, có thể thấy việc chấm dứt hợp đồng nói chung và HĐLĐ nói riêng đều giải phóng các bên khỏi các quyền và nghĩa vụ ràng buộc họ theo hợp đồng đã giao kết và theo quy định pháp luật. Hậu quả pháp lý của chấm dứt HĐLĐ là chấm dứt quyền và nghĩa vụ pháp lý phát sinh từ hợp đồng đó. Dựa trên những quy định hiện hành có thể định nghĩa chấm dứt HĐLĐ là việc kết thúc thực hiện các thỏa thuận trong HĐLĐ đã giao kết giữa các bên theo ý chí của một bên, cả hai bên hoặc khi phát sinh các sự kiện pháp lý theo quy định của pháp luật.

Từ sự phân tích trên có thể hiểu chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ như sau: *"Chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ là sự chấm dứt việc thực hiện các quyền và nghĩa vụ của NSDLĐ đối với NLĐ trong HĐLĐ trên cơ sở các quy định của pháp luật"*.

1.1.2. Phân loại việc chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ

- Căn cứ vào tính pháp lý của việc chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ: Có thể phân chia thành NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ đúng quy định pháp luật và trường hợp NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ trái quy định pháp luật.

- Căn cứ vào tính chất của lý do chấm dứt HĐLĐ có thể phân chia thành chấm dứt do ý chí của hai bên, chấm dứt do sự kiện pháp lý phát sinh, chấm dứt do lý do kinh tế, chấm dứt HĐLĐ do NLĐ đơn phương và chấm dứt do đơn phương của NSDLĐ.

1.1.3. Ý nghĩa của việc chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ

- Đối với NSDLĐ

Việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ là quyền cơ bản của NSDLĐ bảo đảm quyền quản lý, điều hành của NSDLĐ và ổn định công việc kinh doanh của doanh nghiệp. NSDLĐ có quyền lựa chọn những NLĐ phù hợp với công việc kinh doanh của mình dựa trên những tiêu chí của

NSDLĐ và những điều kiện pháp luật quy định. Pháp luật quy định và đảm bảo quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ là để góp phần tạo thuận lợi cho NSDLĐ bảo đảm quyền lợi hợp pháp của mình trong việc lựa chọn lao động phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp.

- Đối với NLD

Đối với NLD, việc chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ là một sự kiện pháp lý có ý nghĩa hết sức quan trọng, có thể ảnh hưởng đến việc làm, và cuộc sống của NLD. Pháp luật quy định về chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ không chỉ để bảo vệ quyền lợi của NSDLĐ mà còn có ý nghĩa bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLD, hạn chế sự lạm dụng quyền chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ. Điển hình là các điều kiện ràng buộc về lý do chấm dứt HĐLĐ, thời hạn báo trước, hậu quả pháp lý khi chấm dứt HĐLĐ trái quy định pháp luật... đều là những quy định có lợi cho NLD, đưa việc chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ đi vào khuôn khổ.

- Đối với Nhà nước và xã hội

Thông qua việc được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ, NSDLĐ đã tạo ra sự so sánh, cạnh tranh không chỉ giữa những NLD trong cùng một doanh nghiệp mà còn là sự cạnh tranh giữa NLD trong và ngoài doanh nghiệp. Đồng thời giữa các doanh nghiệp cũng có sự cạnh tranh với nhau. Vì trên thực tế NSDLĐ luôn có xu hướng lựa chọn NLD có hiệu suất làm việc cao và sẵn sàng trả lương cao cho họ. Còn NLD sẽ lựa chọn các doanh nghiệp mà NSDLĐ trả lương cao nhất cho cùng một loại công việc mà họ thực hiện.

1.2. Khái quát pháp luật về chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ

1.2.1. Khái niệm pháp luật chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ

Chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ là một trong những vấn đề rất quan trọng và phức tạp bởi nó không chỉ liên quan đến việc sử dụng lao động tại các doanh nghiệp mà còn ảnh hưởng đến tình trạng việc làm của NLD. Khi NSDLĐ thực hiện quyền này thì quyền và lợi ích hợp pháp của NLD sẽ bị ảnh hưởng nên dễ dẫn đến tranh chấp. Vì vậy pháp luật có vai trò rất lớn trong việc điều chỉnh mối quan hệ giữa các bên trong trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Đặc biệt, do vị thế và “tương quan” giữa NLD với NSDLĐ trong QHLD khác nhau nên pháp luật lao động cần phải điều chỉnh vấn đề này.

Do vậy pháp luật về chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ được hiểu là *tổng hợp những quy phạm pháp luật quy định về căn cứ, thủ tục và quyền, nghĩa của NSDLĐ phải tuân thủ khi chấm dứt HĐLĐ.*

1.2.2. Nội dung pháp luật về chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ

1.2.2.1. Về Căn cứ chấm dứt HĐLĐ

a) Do thỏa thuận (ý chí 2 bên)

Theo quan điểm của ILO thì hai bên có thể thỏa thuận với nhau việc chấm dứt HĐLĐ hoặc theo luật của chính nước sở tại (Điều 9-Công ước số 114).

b) Do ý chí của bên thứ ba hoặc sự kiện pháp lý

Về chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp này theo quy định của ILO sẽ tùy theo quy định tại luật tại nước sở tại, Ở Nhật Bản và Đức cũng như nhiều nước đều quy định trong luật trường hợp chấm dứt HĐLĐ do ý chí người thứ ba hoặc sự kiện pháp lý phát sinh ví dụ như đối với chủ thể mất hành vi dân sự (chết, mất tích, đương sự bị kết án,...).¹ Theo án lệ ở Pháp và Anh cũng xem đây là căn cứ bên thứ ba mà quy định chấm dứt HĐLĐ.

c) Do ý chí của NSDLĐ

Chấm dứt HĐLĐ do ý chí của NSDLĐ được hiểu là việc chấm dứt HĐLĐ chỉ phụ thuộc vào ý chí của NSDLĐ, việc NLĐ đồng ý hay không đồng ý không ảnh hưởng đến quyết định của NSDLĐ. Theo ILO thì không có tồn tại quy định đặc biệt nào về chấm dứt HĐLĐ. Việc chấm dứt HĐLĐ (sa thải NLĐ) cần phải có lý do chính đáng. Năm 1963 hội nghị lao động quốc tế lần thứ 47 về Khuyến nghị chấm dứt việc làm (“Termination of Employment Recommendation”, (Công ước số 119)) chỉ có 2 tiêu chí để có thể chấm dứt HĐLĐ (sa thải NLĐ) đó là NLĐ không đủ năng lực làm việc, hành động không đúng và do kinh tế của doanh nghiệp. Khuyến nghị này trở thành động cơ hạn chế để sa thải NLĐ trong luật ở các nước như Italy, Anh, Pháp.

1.2.2.2. Thủ tục chấm dứt HĐLĐ

Khi chấm dứt HĐLĐ ngoài lý do chấm dứt thông thường các bên phải tuân thủ những thủ tục nhất định như nghĩa vụ báo trước hoặc thông báo với cơ quan có thẩm quyền.

a) Do thỏa thuận (ý chí 2 bên)

b) Do ý chí của bên thứ ba và sự kiện pháp lý phát sinh

c) Do ý chí của NSDLĐ

1.2.2.3. Quyền và nghĩa vụ của NSDLĐ khi chấm dứt HĐLĐ

a) Đối với trường hợp chấm dứt HĐLĐ hợp pháp

b) Trường hợp NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ bất hợp pháp:

1.3. Những yếu tố ảnh hưởng đến việc thực hiện pháp luật về chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ

¹ Luật doanh nghiệp Nhật Bản, Điều 471; Điểm 11 Khoản 2 Điều 309; Điều 475.

1.3.1. Do nhận thức và ý thức pháp luật của các chủ thể, đặc biệt là NSDLĐ.

Không phải NSDLĐ nào cũng am hiểu và nắm rõ các quy định pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ, số lượng các doanh nghiệp có bộ phận pháp chế hoặc đơn vị tư vấn luật cũng chưa nhiều, chủ yếu tập trung ở các doanh nghiệp lớn. Vì vậy, những Nội quy, Quy chế công ty, HĐLĐ, TULĐTT... do NSDLĐ ban hành chưa chắc đã đúng quy định pháp luật. Về trình tự thủ tục và căn cứ pháp lý để chấm dứt HĐLĐ cũng nhiều trường hợp do thiếu hiểu biết mà NSDLĐ áp dụng sai, tùy tiện dẫn đến hậu quả pháp lý đặt ra nặng nề về sau khi xảy ra tranh chấp.

Về phía NLĐ là bên yếu thế hơn và bao giờ cũng chịu sự chỉ đạo, điều hành, chi phối của NSDLĐ. Khi các sự kiện liên quan đến chấm dứt HĐLĐ xảy ra thì nhiều trường hợp NLĐ có tâm lý ngại tranh chấp để giữ mối quan hệ tốt đẹp với NSDLĐ và thay vào đó là chủ động sớm tìm một công việc khác để ổn định cuộc sống. Một số NLĐ không am hiểu về pháp luật nên chính bản thân họ cũng không thể biết được việc chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ là đúng quy định pháp luật hay không để từ đó có những hành động để đứng lên bảo vệ quyền lợi của bản thân.

1.3.2. Do hệ thống pháp luật lao động về HĐLĐ nói chung, chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ nói riêng.

Hiện nay hệ thống các quy định về chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ đã được ban hành, đã áp dụng trên thực tiễn, nhưng cần phải tiếp tục hoàn thiện. Nguyên nhân từ hệ thống các quy phạm pháp luật là nguyên nhân cơ bản và nền tảng để hoàn thiện, nâng cao hiệu quả của việc áp dụng quy định pháp luật về chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ.

1.3.3. Do các cơ quan nhà nước và các tổ chức chính trị xã hội (tổ chức công đoàn)

Nếu về nguyên nhân bản thân NSDLĐ hay NLĐ có ảnh hưởng đến việc chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ ở tầm vi mô thì những cơ quan nhà nước có thẩm quyền hay tổ chức công đoàn sẽ có ý nghĩa tác động đến việc thực hiện các quy định về chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ ở tầm vi mô. Việc thay đổi hoặc nâng cao hiệu quả của những tổ chức này sẽ mang lại tác động rất lớn đến việc thực hiện các quy định này.

Chương 2

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ CHẤM DỨT HĐLĐ CỦA NSDLĐ VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN TẠI THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

2.1. Thực trạng pháp luật về chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ

2.1.1. Về căn cứ chấm dứt

2.1.1.1. Chấm dứt HĐLĐ do ý chí hai bên

a) Hai bên thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ

Đối với trường hợp hai bên cùng thống nhất chấm dứt HĐLĐ pháp luật lao động không có quy định hạn chế quyền và nghĩa vụ của các bên. Các bên có thể thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ trong bất kỳ thời điểm, bất kỳ hoàn cảnh nào theo bất kỳ phương thức nào mà các bên đã thống nhất.

b) Đã hoàn thành công việc theo HĐLĐ

Được coi là chấm dứt HĐLĐ khi đã hoàn thành công việc theo HĐLĐ khi đáp ứng đầy đủ 02 yếu tố sau:

- Có thỏa thuận giữa các bên về công việc và thời điểm, điều kiện để được coi là đã hoàn thành công việc;

- Có sự thỏa thuận giữa các bên về việc khi hoàn thành công việc sẽ đương nhiên chấm dứt HĐLĐ.

c) Hết hạn HĐLĐ

Chấm dứt HĐLĐ do hết hạn HĐLĐ cũng được xếp vào trường hợp chấm dứt HĐLĐ do ý chí của hai bên, bởi lẽ việc chấm dứt HĐLĐ này xuất phát từ thỏa thuận giữa các bên về thời hạn trong HĐLĐ. Các bên đều đã hiểu rõ và đạt được thỏa thuận với nhau ngay khi giao kết HĐLĐ về thời điểm kết thúc HĐLĐ.

2.1.1.2. Chấm dứt HĐLĐ do sự kiện pháp lý phát sinh

a) NLĐ đủ điều kiện về thời gian đóng BHXH và tuổi hưởng lương hưu

Trường hợp chấm dứt HĐLĐ này chỉ phát sinh khi hội đủ 02 yếu tố là:

- NLĐ đóng BHXH đủ thời gian theo quy định pháp luật;

- NLĐ đủ tuổi hưởng lương hưu theo quy định pháp luật.

b) NLĐ bị kết án tù giam, tử hình hoặc bị cấm làm công việc ghi trong HĐLĐ theo bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật của Tòa án.

Trong thời gian chấp hành Bản án, Quyết định của Tòa án nhân dân có thẩm quyền như chấp hành án phạt tù, tử hình, cấm làm công việc nhất định thì sẽ ảnh hưởng đến NLĐ, dẫn đến hậu quả pháp lý là NLĐ không thể tiếp tục công việc theo HĐLĐ. NLĐ và NSDLĐ phải ưu tiên

chấp hành Bản án, Quyết định của Tòa án nhân dân có thẩm quyền - là văn bản có hiệu lực pháp lý cao hơn HĐLĐ.

c) NLD chết, bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết. NSDLĐ là cá nhân chết, bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết; NSDLĐ không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động.

Khi NLD bị Tòa án tuyên bố là mất tích hoặc mất năng lực hành vi dân sự thì NLD không thể đảm bảo thực hiện công việc theo HĐLĐ đã giao kết. Đối với NSDLĐ là cá nhân khi bị Tòa án tuyên bố là mất tích hoặc mất năng lực hành vi dân sự thì cũng không thể tiếp tục thực hiện quản lý, điều hành và thực hiện hoạt động kinh doanh, bảo đảm doanh thu và phúc lợi cho NLD. Do vậy, trong quan hệ lao động, việc NLD hay NSDLĐ là cá nhân bị Tòa án tuyên bố là mất năng lực hành vi dân sự, mất tích sẽ là căn cứ để chấm dứt HĐLĐ là hoàn toàn hợp lý.

2.1.1.3. Chấm dứt HĐLĐ do ý chí của NSDLĐ

a) NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo quy định tại Điều 38 của BLLĐ

NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo Điều 38 BLLĐ 2012 khi đáp ứng 02 điều kiện, một là điều kiện về lý do đơn phương chấm dứt HĐLĐ, hai là điều kiện về thời hạn báo trước.

NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong những trường hợp sau đây²:

- *NLD thường xuyên không hoàn thành công việc theo HĐLĐ:*
- *NLD bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm theo HĐLĐ không xác định thời hạn, đã điều trị 06 tháng liên tục, đối với NLD làm theo HĐLĐ xác định thời hạn và quá nửa thời hạn HĐLĐ đối với người làm theo HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục.*
- *Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc những lý do bất khả kháng khác theo quy định của pháp luật, mà NSDLĐ đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc.*
- *NLD không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn tạm hoãn thực hiện HĐLĐ.*
- *NLD đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định, trừ trường hợp có thỏa thuận khác.*
- *NLD tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên.*

² Điều 38 BLLĐ 2012

- *NLĐ cung cấp không trung thực thông tin khi giao kết HĐLĐ làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng NLĐ.*

Các trường hợp NSDLĐ không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Không phải mọi trường hợp khi đủ các điều kiện về lý do chấm dứt và thời hạn chấm dứt HĐLĐ thì NSDLĐ đều được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ. BLLĐ 2012 hạn chế NSDLĐ không được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ trong một số trường hợp.

b) NSDLĐ cho NLĐ thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế hoặc do sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, hợp tác xã.

- NSDLĐ cho NLĐ thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế

Khi muốn chấm dứt HĐLĐ với lý do này, NSDLĐ cần đưa ra căn cứ để chứng minh cho việc chấm dứt HĐLĐ của mình. Thay đổi cơ cấu công nghệ bao gồm việc thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động; Thay đổi sản phẩm, cơ cấu sản phẩm; Thay đổi quy trình, công nghệ, máy móc, thiết bị sản xuất, kinh doanh gắn với ngành, nghề sản xuất, kinh doanh của NSDLĐ³. Việc thực hiện chính sách nhà nước tái cơ cấu kinh tế hoặc thực hiện cam kết quốc tế thường ít xảy ra hơn và đây thuộc cơ chế của nhà nước, mang khuynh hướng của trường hợp bất khả kháng mà NSDLĐ không thể lường trước hay khắc phục được; việc NSDLĐ có quyền chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp này hoàn toàn hợp lý.

- NSDLĐ cho NLĐ thôi việc do sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, hợp tác xã.

Việc chấm dứt HĐLĐ do sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã được thực hiện khi có các căn cứ về việc sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã theo quy định pháp luật.

c) NSDLĐ áp dụng hình thức kỷ luật sa thải đối với NLĐ

Trường hợp NSDLĐ áp dụng hình thức kỷ luật sa thải đối với NLĐ là một hình thức chấm dứt HĐLĐ thuộc quyền của NSDLĐ. Khác với các hình thức chấm dứt HĐLĐ thuộc quyền của NSDLĐ đã nêu trên, việc chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ bằng hình thức sa thải được thực hiện theo trình tự, thủ tục kỷ luật lao động hết sức nghiêm ngặt tại Mục 1 Chương VIII BLLĐ 2012.

NSDLĐ được áp dụng hình thức kỷ luật sa thải với NLĐ trong những trường hợp sau đây:

³ Khoản 1 Điều 13 Nghị định 05/2015/NĐ-CP

+ *NLĐ có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy trong phạm vi nơi làm việc, tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của NSDLĐ, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của NSDLĐ.*

+ *NLĐ bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương mà tái phạm trong thời gian chưa xoá kỷ luật hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức mà tái phạm.*

+ *NLĐ tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong 01 tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong 01 năm mà không có lý do chính đáng.*

- *Những nguyên tắc khi xử lý kỷ luật NLĐ bằng hình thức sa thải*

Liệt kê và phân tích các nguyên tắc khi xử lý kỷ luật NLĐ bằng hình thức sa thải mà NSDLĐ cần tuân thủ theo quy định của BLLĐ 2012.

2.1.2. Trình tự thủ tục chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ

2.1.2.1. NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo quy định tại Điều 38 của BLLĐ

Việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ phải đảm bảo cả hai điều kiện về lý do chấm dứt HĐLĐ và thời hạn báo trước mới được coi là đúng quy định pháp luật. NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ chỉ cần vi phạm một trong hai điều kiện nêu trên thì đều được coi là đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật và phải chịu nghĩa vụ theo Điều 42 BLLĐ 2012.

2.1.2.2. NSDLĐ cho NLĐ thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế hoặc do sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, hợp tác xã.

Phân tích một số quy định pháp luật liên quan về quyền của NSDLĐ cho NLĐ thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế hoặc do sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, hợp tác xã.

2.1.2.3. Trường hợp xử lý kỷ luật NLĐ theo hình thức sa thải

Việc áp dụng hình thức kỷ luật sa thải của NSDLĐ đối với NLĐ phải trải qua trình tự thủ tục luật định để bảo đảm quyền được tự bào chữa của NLĐ. Theo Công ước 158 của ILO về chấm dứt việc sử dụng lao động do NSDLĐ chủ động thì: *“NLĐ không thể bị chấm dứt việc làm vì những lý do liên quan đến hạnh kiểm hoặc việc làm của mình, trước khi người đó có được cơ hội tự bào chữa với những dẫn chứng đưa ra, trừ trường hợp không thể trông chờ một cách hợp lý rằng*

NSDLĐ có thể cho NLĐ cơ hội ấy”⁴. BLLĐ 2012 cũng có quy định rất sát với Công ước 158 nêu trên.

2.1.3. Quyền và nghĩa vụ của NSDLĐ khi chấm dứt HĐLĐ

2.1.3.1. Đối với trường hợp chấm dứt HĐLĐ đúng quy định pháp luật

a) Trách nhiệm chung của NSDLĐ khi chấm dứt HĐLĐ.

Trong mọi trường hợp khi chấm dứt HĐLĐ với NLĐ, NSDLĐ phải có những nghĩa vụ theo Điều 47 BLLĐ 2012.

b) Nghĩa vụ chi trả trợ cấp mất việc

Trong trường hợp NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế, sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp thì ngoài nghĩa vụ quy định tại mục a nêu trên thì NSDLĐ còn phải trả trợ cấp mất việc cho NLĐ.

2.1.3.2. Đối với trường hợp chấm dứt HĐLĐ trái quy định pháp luật

a) Trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái quy định pháp luật.

Để hài hòa lợi ích trong quan hệ lao động, BLLĐ 2012 không chỉ hạn chế việc lạm quyền của NSDLĐ bằng các quy định về lý do chấm dứt HĐLĐ, thời hạn báo trước như đã phân tích ở trên mà còn quy định về hậu quả pháp lý hết sức nghiêm khắc cho NSDLĐ nếu có hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

b) Đối với trường hợp chấm dứt HĐLĐ không có căn cứ theo Điều 44, Điều 45 BLLĐ.

Phải chi trả trợ cấp mất việc cho NLĐ, tuy nhiên, cần phải hiểu rằng nếu NSDLĐ cố tình đưa việc chấm dứt HĐLĐ với NLĐ vào các trường hợp nêu trên mà không có cơ sở thì có nghĩa là NSDLĐ không đủ căn cứ để chấm dứt HĐLĐ với NLĐ và sẽ thuộc trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái quy định pháp luật do không đưa ra được căn cứ chấm dứt hợp pháp. Điều đó đồng nghĩa với việc NSDLĐ phải chịu các nghĩa vụ bồi thường cho NLĐ do đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái quy định pháp luật.

c) Đối với trường hợp NSDLĐ xử lý kỷ luật NLĐ theo hình thức kỷ luật sa thải.

Về quyền và nghĩa vụ của NSDLĐ trong trường hợp sa thải trái quy định pháp luật cũng tương tự như các trường hợp chấm dứt HĐLĐ thuộc

⁴ Điều 7 Công ước số 158 về chấm dứt việc sử dụng lao động do NSDLĐ chủ động được Hội đồng quản trị của Văn phòng lao động quốc tế triệu tập tại Geneva ngày 2 tháng 6 năm 1982, trong kỳ họp thứ sáu mươi tám

quyền của NSDLĐ trừ nghĩa vụ về trả tiền lương tương ứng với thời hạn NLĐ không được báo trước.

Ngoài các quy định về nghĩa vụ bồi thường cho NLĐ theo BLLĐ 2012, tùy tính chất mức độ của hành vi mà NSDLĐ còn có thể bị xử phạt vi phạm hành chính, bị truy cứu trách nhiệm hình sự.

2.2. Thực tiễn thực hiện các quy định về chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ tại thành phố Đà Nẵng

2.2.1. Khái quát tình hình kinh tế xã hội và lao động thành phố Đà Nẵng

2.2.1.1. Tình hình kinh tế - xã hội tại Đà Nẵng⁵

Đà Nẵng là một thành phố trẻ, đóng vai trò quan trọng tạo động lực phát triển cho khu kinh tế trọng điểm miền Trung - Tây Nguyên, Đà Nẵng trong những năm qua đã đạt được nhiều thành tựu trong việc phát triển kinh tế - xã hội.

Đà Nẵng đã đạt được nhiều kết quả tích cực về tình hình kinh tế vĩ mô mà như kinh tế đang trên đà tăng trưởng, tốc độ tăng trưởng khá. Chuyển dịch cơ cấu kinh tế phù hợp theo hướng giảm tỉ trọng ngành nông nghiệp, tăng dần tỉ trọng ngành công nghiệp - xây dựng và dịch vụ, trong đó ngành dịch vụ giữ vai trò chủ đạo. Du lịch phát triển mạnh, thu hút được nhiều du khách trong và ngoài nước.

2.2.1.2. Tình hình lao động tại Đà Nẵng⁶

Về cầu lao động, kinh tế thành phố trong những năm qua tăng trưởng ổn định, tạo ra nhiều việc làm cho NLĐ. Trong giai đoạn vừa qua, sự phát triển và chuyển dịch cơ cấu kinh tế của thành phố đã tạo ra nhu cầu lao động tăng thêm. Hệ thống dịch vụ việc làm tuy đã được hình thành cơ bản đáp ứng một phần trong công tác kết nối, giao dịch việc làm. Sự dịch chuyển lao động làm việc trong khu vực kinh tế phi chính thức chưa có một cơ quan, tổ chức nào nắm bắt được và chưa có cơ chế quản lý. Trong khi lao động ở khu vực nông thôn ở các khu vực lân cận chiếm tỷ trọng khá cao, họ là những lao động đa phần không có chuyên môn, sẵn sàng chấp nhận những việc làm có thu nhập thấp, do vậy càng tăng thêm sự cạnh tranh tiêu cực trên thị trường lao động.

2.2.2. Những kết quả đạt được

Đa số các trường hợp chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ ở thành phố Đà Nẵng đã được thực hiện đúng quy định pháp luật về căn cứ, về trình tự, thủ tục và giải quyết quyền lợi cho NLĐ.

⁵ Báo cáo tình hình kinh tế - xã hội các năm 2017, 2018, 2019 của thành phố Đà Nẵng.

⁶ Thực trạng và giải pháp phát triển thị trường lao động ở Đà Nẵng giai đoạn 2016 – 2020 – Nguyễn Văn An

2.2.3. Những tồn tại và nguyên nhân

Nhìn chung, tỷ lệ tranh chấp lao động tại Tòa án nhân dân các cấp trên địa bàn thành phố Đà Nẵng tương đối thấp. Tuy nhiên, năm 2019 số lượng tranh chấp lao động tăng đột biến (Từ 57 lên 266 vụ) là do giám đốc 01 doanh nghiệp trên địa bàn quận Liên Chiểu bỏ trốn dẫn đến doanh nghiệp nợ lương và BHXH nên nhiều công nhân nộp đơn khởi kiện.

Tại thành phố Đà Nẵng vẫn còn những trường hợp sai sót của NSDLĐ khi áp dụng pháp luật về cả căn cứ chấm dứt, trình tự, thủ tục chấm dứt cũng như giải quyết quyền và nghĩa vụ khi chấm dứt HĐLĐ. Bản thân các trường hợp tồn tại, hạn chế nêu trên đều có một phần hoặc toàn bộ nguyên nhân xuất phát từ phía NSDLĐ khi nhận thức pháp luật của họ thực sự chưa cao. Một bộ phận NSDLĐ chưa nhận thức được tầm quan trọng của việc am hiểu các quy định pháp luật về lao động dẫn đến chủ quan trong việc áp dụng pháp luật, đặc biệt là các quy định về chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ. Hệ quả là vẫn còn nhiều trường hợp NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ trái quy định pháp luật.

Chương 3

ĐỊNH HƯỚNG, GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TẠI THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động

Thứ nhất, việc hoàn thiện các quy định pháp luật về chấm dứt HĐLĐ cần được thực hiện đồng bộ và toàn diện.

Thứ hai, bảo vệ quyền lợi của NLĐ khi chấm dứt HĐLĐ trong mối tương quan với NSDLĐ

Thứ ba, đảm bảo quyền chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ phải được thực hiện hiệu quả, linh hoạt.

Thứ tư, đảm bảo tính khả thi của các quy định pháp luật về chấm dứt HĐLĐ khi áp dụng vào thực tiễn

3.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động

- Quy định về quyền chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ khi NLĐ đã đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định pháp luật.

Theo quy định tại Khoản 4 Điều 36 BLLĐ 2012 thì khi NLĐ đã đủ tuổi hưởng lương hưu và đủ điều kiện về thời gian đóng BHXH thì sẽ thuộc trường hợp đương nhiên chấm dứt HĐLĐ. HĐLĐ chỉ đương nhiên chấm dứt khi hội tụ đủ hai điều kiện là NLĐ phải đủ tuổi hưởng lương hưu và đồng thời cũng phải đủ điều kiện về thời gian đóng BHXH. Tuy nhiên, theo BLLĐ 2019 sẽ có hiệu lực vào ngày 01/01/2021 thì việc NLĐ đủ tuổi nghỉ hưu thuộc quyền chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ. Việc thay đổi này góp phần hoàn thiện pháp luật về chấm dứt HĐLĐ, bảo vệ quyền và lợi ích của NSDLĐ.

- Về NSDLĐ được đơn phương chấm dứt HĐLĐ nếu NLĐ tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng

Đây là một căn cứ mới mà NSDLĐ được đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ, theo đó, NLĐ tự ý bỏ việc không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên thì có thể bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ, trong trường hợp này thì NSDLĐ cũng không cần báo trước cho NLĐ về việc chấm dứt HĐLĐ theo quy định.

- Về Quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ khi NLĐ cung cấp không trung thực thông tin

Trước thực tế xảy ra nhiều trường hợp NLD, viên chức cung cấp những thông tin không trung thực khi tuyển dụng, đặc biệt là thực trạng mua, làm giả bằng cấp. BLLĐ 2019 đã bổ sung một điều khoản riêng biệt quy định về nghĩa vụ cung cấp thông tin khi giao kết HĐLĐ cho cả NSDLĐ và NLD.

- Về xử lý kỷ luật đối với hành vi vi phạm không được quy định trong nội quy lao động

- Về NSDLĐ được áp dụng hình thức kỷ luật sa thải đối với NLD có hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc được quy định trong nội quy lao động.

Theo Khoản 9 Điều 3 BLLĐ 2019 cũng có quy định về hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc là hành vi có tính chất tình dục của bất kỳ người nào đối với người khác tại nơi làm việc mà không được người đó mong muốn hoặc chấp nhận. Nơi làm việc là bất kỳ nơi nào mà NLD thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của NSDLĐ.

- Hoàn thiện quy định pháp luật về truy cứu trách nhiệm hình sự đối với NSDLĐ có hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái quy định pháp luật.

Đối với quy định về trách nhiệm hình sự nêu trên có thể hoàn thiện bằng cách sửa đổi Điều 162 Bộ luật hình sự 2015 sửa đổi bổ sung năm 2017 theo hướng đối chỉ cần NSDLĐ vì vụ lợi hoặc động cơ cá nhân khác mà đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái quy định pháp luật với NLD thì có thể bị truy cứu trách nhiệm hình sự về tội này mà không cần đáp ứng điều kiện về cấu thành hành vi đe dọa hoặc cưỡng ép NLD.

- Hoàn thiện quy định pháp luật liên quan đến việc NSDLĐ cho NLD thôi việc do thay đổi cơ cấu, tổ chức lại lao động.

Hiện tại BLLĐ 2012 cũng như BLLĐ 2019 vẫn chưa có hướng dẫn cụ thể, chi tiết nên không phải lúc nào việc cơ cấu, tổ chức lại lao động cũng được thực hiện một cách hợp lý. Do đó sẽ có nhiều cách hiểu khác nhau về khái niệm như thế nào là hợp lý và cần thiết?

3.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ tại thành phố Đà Nẵng

3.3.1. Giải pháp chung

a) Tăng cường thực hiện công tác tập huấn, tuyên truyền, phổ biến đối với pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ và quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ.

b) Nâng cao hiệu quả của tổ chức công đoàn khi NSDLĐ thực hiện quyền chấm dứt HĐLĐ với NLD.

c) Tăng cường công tác thanh tra, xử lý vi phạm

3.3.2. Giải pháp cho Đà Nẵng

a) Giải pháp trong trường hợp NSDLĐ bỏ trốn

Cơ sở pháp lý hiện hành giải quyết vấn đề chủ DN bỏ trốn hiện chưa được pháp luật quy định rõ ràng, cần sửa đổi, bổ sung các quy định của BLLĐ 2012 (hay sắp tới là BLLĐ 2019) về khái niệm NSDLĐ bỏ trốn.

Thứ nhất, cần quy định rõ ràng việc không có mặt tại nơi làm việc bao nhiêu lâu mà không có lý do thì được gọi là bỏ trốn?

Thứ hai, cần đưa trường hợp NSDLĐ bỏ trốn vào một trong những trường hợp chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật của NSDLĐ.

Thứ ba, đối với hành vi bỏ trốn của NSDLĐ mà gây thiệt hại hoặc dẫn đến không có khả năng chi trả các khoản lương, BHXH cho NLĐ thì có thể bị truy cứu trách nhiệm hình sự.

b) Đưa vào hoạt động và nâng cao hiệu quả của Trung tâm hòa giải, đối thoại tại Tòa án đối với tranh chấp lao động

Cần nhanh chóng hoàn thiện dự án Luật hòa giải, đối thoại tại Tòa án, đưa Trung tâm hòa giải, đối thoại tại Tòa án từ thí điểm sang áp dụng tại toàn bộ Tòa án nhân dân các cấp trên toàn quốc. Đối với những cán bộ thực hiện công tác hòa giải tại Trung tâm hòa giải, đối thoại tại Tòa án cần được nâng cao nghiệp vụ và tập huấn liên quan đến kỹ năng hòa giải các vụ án tranh chấp liên quan đến chấm dứt HĐLĐ nói chung và tranh chấp về chấm dứt HĐLĐ thuộc quyền của NSDLĐ nói riêng. Từ đó giữ gìn được mối quan hệ tốt đẹp giữa NLĐ và NSDLĐ, hạn chế tối đa tranh chấp xảy ra.

c) Tăng cường tuyên truyền đến NSDLĐ tại thành phố Đà Nẵng các quy định của pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ.

Cần tăng cường hơn nữa công tác tuyên truyền các quy định pháp luật đến cho NSDLĐ trên địa bàn thành phố Đà Nẵng. Với thành phần doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài tương đối nhiều thì ngoài sử dụng các công cụ tuyên truyền bằng tiếng Việt thì cũng cần hoàn thiện và cung cấp các văn bản quy phạm pháp luật bằng tiếng Anh hoặc tiếng nước ngoài khác.

Kết luận chương 3

Hệ thống quy phạm pháp luật về chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ đã được quy định khá đầy đủ và chi tiết, hơn nữa là với sự ra đời của BLLĐ 2019 đã sửa đổi, bổ sung nhiều quy định, trong đó có 05 điểm quan trọng đã được nêu tại Phần 2 của Chương III luận văn này. Tuy nhiên, quy định pháp luật về chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ vẫn còn nhiều vấn đề cần đặt ra để hoàn thiện như các quy định về không được xử lý kỷ luật sa thải với lao động nữ trong thời gian có thai, nghỉ thai sản; NLĐ nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi; quy định về NSDLĐ cho NLĐ thôi việc vì lý do thay đổi cơ cấu, tổ chức lại lao động; quy định pháp luật về truy cứu trách nhiệm hình sự đối với NSDLĐ có hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái quy định pháp luật... Hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ góp phần ổn định việc chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ, cũng là góp phần bình ổn xã hội do sự kiện chấm dứt HĐLĐ ảnh hưởng trực tiếp đến cuộc sống của NLĐ và những người phụ thuộc của họ.

Thành phố Đà Nẵng là một thành phố phát triển với cơ cấu kinh tế chủ yếu ở ngành dịch vụ và công nghiệp. Trong đó, các khu công nghiệp và khu công nghệ cao thành phố Đà Nẵng hiện đang thu hút mạnh đầu tư nước ngoài, như vậy số lượng doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài ở Đà Nẵng là tương đối nhiều. Trong năm 2019 tại thành phố Đà Nẵng đã xảy ra sự kiện NSDLĐ của một doanh nghiệp tại khu công nghiệp tại Đà Nẵng bỏ trốn dẫn đến sự kiện gần 200 NLĐ khởi kiện. Tác giả đã có kiến nghị đưa trường hợp NSDLĐ bỏ trốn vào một trong những trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật của NSDLĐ. Cũng trong năm 2018 – 2019 thành phố Đà Nẵng là một trong những địa phương thí điểm hoạt động Trung tâm hòa giải, đối thoại tại Tòa án. Và theo những báo cáo thí điểm thì tỷ lệ hòa giải thành là rất cao, giảm áp lực cho Tòa án và quan trọng hơn đây là một phương thức giải quyết tranh chấp phù hợp để giải quyết các tranh chấp liên quan đến đơn phương chấm dứt HĐLĐ, đảm bảo giữ gìn mối quan hệ giữa các bên.

KẾT LUẬN CHUNG

Chấm dứt HĐLĐ là một sự việc mang tính tất yếu, khách quan trong quá trình hoạt động của doanh nghiệp. Chấm dứt HĐLĐ được phân loại thành nhiều trường hợp nhưng quyền chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ là một nội dung đáng chú ý hơn cả do phần lớn các tranh chấp về chấm dứt HĐLĐ đều xuất phát từ quyền chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ.

Có thể thấy rằng các quy định pháp luật về quyền chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ đã được quy định khá đầy đủ, đảm bảo các phương tiện, hành lang pháp lý cho NSDLĐ thực hiện quyền chấm dứt HĐLĐ của mình, hài hòa lợi ích giữa các bên. Từ đó tạo điều kiện cho sự phát triển, linh hoạt của doanh nghiệp trong bối cảnh nền kinh tế thị trường hiện nay. Bên cạnh những mặt đã đạt được đó thì những quy định pháp luật về chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ cũng tồn tại nhiều hạn chế, bất cập đòi hỏi phải được hoàn thiện và khắc phục để theo kịp sự vận động không ngừng của các quan hệ lao động, tạo môi trường pháp lý công bằng, phát triển.

Trong nội dung luận văn, tác giả đã tập trung nghiên cứu, làm rõ các quy định pháp luật, các quan điểm, khái niệm liên quan đến quyền chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ. Nghiên cứu thực trạng áp dụng pháp luật tại thành phố Đà Nẵng để nêu ra các hạn chế, bất cập, định hướng hoàn thiện. Qua đó đưa ra các kiến nghị, giải pháp để góp phần hoàn thiện và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật.

Hy vọng rằng với việc hoàn thiện các quy định pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ sẽ hạn chế tối đa các hệ lụy đến từ việc chấm dứt HĐLĐ trái quy định pháp luật, tạo điều kiện cho các doanh nghiệp thực hiện hoạt động kinh doanh thuận lợi, NLĐ và gia đình được ổn định cuộc sống, góp phần thúc đẩy xã hội phát triển nhanh chóng, ổn định, bền vững.