

ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT



NGUYỄN THỊ THU HIỀN

**PHÁP LUẬT VỀ CHẤM DỨT
HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG QUA THỰC TIỄN
TẠI TỈNH QUẢNG BÌNH**

Chuyên ngành: Luật Kinh tế

Mã số: 838 01 07

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

THỪA THIÊN HUẾ, năm 2019

Công trình được hoàn thành tại:

Trường Đại học Luật, Đại học Huế

Người hướng dẫn khoa học: **TS. Lê Thị Thảo**

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

PHẦN MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài	1
2. Tình hình nghiên cứu	2
3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu.....	3
4. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu của đề tài	4
5. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	5
6. Câu hỏi nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu	5
7. Những đóng góp mới của luận văn.....	5
8. Kết cấu luận văn.....	6
Chương 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG	7
1.1. Khái quát về hợp đồng lao động và chấm dứt hợp đồng lao động.....	7
1.1.1. Khái quát về hợp đồng lao động	7
1.1.1.1. Khái niệm hợp đồng lao động.....	7
1.1.1.2. Nội dung của hợp đồng lao động.....	7
1.1.1.3. Hình thức của hợp đồng lao động.....	7
1.1.2. Khái quát về chấm dứt hợp đồng lao động.....	8
1.1.2.1. Khái niệm chấm dứt hợp đồng lao động.....	8
1.1.2.2. Đặc trưng của sự kiện chấm dứt hợp đồng lao động.....	8
1.2. Nội dung pháp luật về chấm dứt Hợp đồng lao động.....	8
Nội dung pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động bao gồm: Chủ thể của quan hệ pháp luật chấm dứt hợp đồng lao động; Căn cứ chấm dứt Hợp đồng lao động; Trình tự, thủ tục chấm dứt HĐLĐ; Hậu quả pháp lý của việc chấm dứt HĐLĐ	8
KẾT LUẬN CHƯƠNG 1	8
Chương 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ THỰC TIỄN THI HÀNH PHÁP LUẬT VỀ CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG TẠI TỈNH QUẢNG BÌNH	9
2.1. Thực trạng pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động	9
2.1.1 Chủ thể quan hệ pháp luật chấm dứt hợp đồng lao động	9
2.1.2. Căn cứ, thủ tục chấm dứt Hợp đồng lao động	9
2.1.2.1. Chấm dứt hợp đồng do ý chí của hai bên	9
2.1.2.2. Chấm dứt HĐLĐ do ý chí của người thứ ba	9
2.1.2.3. Chấm dứt HĐLĐ do ý chí của một bên.....	9
2.1.3. Hậu quả pháp lý của chấm dứt Hợp đồng lao động	10

2.2. Thực tiễn thi hành pháp luật về lao động và chấm dứt Hợp đồng lao động tại Quảng Bình	13
2.2.1. Những kết quả đã đạt được trong triển khai thi hành Bộ luật lao động 2012 và pháp luật về chấm dứt HĐLĐ tại tỉnh Quảng Bình	13
2.2.2. Những vướng mắc, hạn chế trong thực tiễn thi hành pháp luật về chấm dứt HĐLĐ tại Quảng Bình	14
KẾT LUẬN CHƯƠNG 2.....	15
Chương 3. ĐỊNH HƯỚNG, GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ TỔ CHỨC THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG TẠI TỈNH QUẢNG BÌNH.....	16
3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động ..	16
3.1.1. Tôn trọng quyền tự định đoạt của các bên trong quan hệ hợp đồng lao động.....	16
3.1.2. Đảm bảo hài hòa lợi ích của các bên và trật tự xã hội.....	16
3.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động và tổ chức thi hành pháp luật về chấm dứt hợp đồng tại tỉnh Quảng Bình	16
3.2.1. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động	16
3.2.2. Giải pháp tổ chức thực hiện pháp luật chấm dứt hợp đồng lao động tại tỉnh Quảng Bình	20
KẾT LUẬN CHƯƠNG 3.....	21
KẾT LUẬN	22

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài

Cùng với quá trình phát triển nền kinh tế theo cơ chế kinh tế thị trường, các quan hệ xã hội ngày càng đa dạng và phức tạp. Trong đó quan hệ lao động trở thành một quan hệ xã hội có tầm quan trọng đặc biệt, không chỉ với mỗi cá nhân mà là với sự phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia. Quan hệ lao động được thiết lập theo nhiều cách thức khác nhau và hiện nay hợp đồng lao động đã trở thành cách thức cơ bản, phổ biến nhất, phù hợp nhất để thiết lập quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường. Chính vì vậy hợp đồng lao động là một chế định pháp lý luôn được thừa nhận và quy định trong pháp luật lao động nước ta.

Có giao kết hợp đồng lao động thì việc chấm dứt quan hệ lao động trở nên phổ biến và không tránh khỏi. Chấm dứt hợp đồng lao động là sự kiện pháp lý rất quan trọng bởi hậu quả pháp lý của nó là sự kết thúc quan hệ lao động, gây ảnh hưởng đến việc làm, thu nhập, cuộc sống của người lao động và gia đình họ; gây xáo trộn lao động trong các cơ quan, đơn vị và thậm chí là gây thiệt hại và khó khăn cho cơ quan, đơn vị sử dụng lao động. Như vậy việc chấm dứt hợp đồng lao động dù đúng pháp luật hay trái pháp luật đều gây ra những hệ lụy, hậu quả nhất định. Để bảo vệ quan hệ lao động lành mạnh và hài hòa tại các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp, pháp luật lao động nước ta đã có những quy định cụ thể về điều kiện lý do, thời hạn báo trước, hậu quả pháp lý ..của hành vi chấm dứt hợp đồng lao động.

Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện chấm dứt hợp đồng lao động tại nhiều cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng Bình vẫn còn bộc lộ nhiều vướng mắc, bất cập: Một số căn cứ để NLĐ, NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ như NLĐ bị quấy rối tình dục, NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc... trong thực tiễn khó vận dụng hoặc trở thành kẻ hở để NSDLĐ áp dụng lách luật làm ảnh hưởng tới quyền, lợi ích hợp pháp của NLĐ; Một số quy định về thủ tục chấm dứt HĐLĐ còn rườm rà, cứng nhắc và chưa cụ thể gây khó khăn cho hoạt động của NSDLĐ, cơ hội tìm

kiếm việc làm mới của NLD và khó khăn cho cơ quan nhà nước có thẩm quyền trong việc xử lý tranh chấp; Hiểu biết của một bộ phận NLD, NSDLD về pháp luật chấm dứt HĐLĐ nói riêng và pháp luật về lao động nói chung còn thấp dẫn tới việc áp dụng sai các quy định của pháp luật về chấm dứt HĐLĐ.

Xuất phát từ thực tế đó, với mong muốn làm rõ hơn lý luận và thực tiễn việc áp dụng pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động tại tỉnh Quảng Bình tôi mạnh dạn chọn đề tài **“Pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động qua thực tiễn tại tỉnh Quảng Bình”** làm luận văn thạc sỹ luật học.

2. Tình hình nghiên cứu

Trong những năm qua nhiều công trình nghiên cứu liên quan đến vấn đề chấm dứt hợp đồng lao động ở nhiều góc độ, khía cạnh pháp lý khác nhau.

Về giáo trình, có Giáo trình Luật Lao động Việt Nam của Trường đại học Luật Hà Nội, nhà xuất bản Công an nhân dân, 2015; Giáo trình Luật Lao động của Trường đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh, Nhà xuất bản Hồng Đức - Hội Luật gia Việt Nam, 2014; giáo trình luật lao động Việt Nam, Khoa Luật Đại học Huế, Nhà xuất bản ĐH Huế, 2013; Giáo trình Luật TTDS Việt Nam của Trường đại học Luật Hà Nội, Nhà xuất bản Công an nhân dân, 2017. Các công trình này đã nghiên cứu ở góc độ chung, nên đây là những tài liệu có giá trị để tham khảo.

Bên cạnh đó cũng có nhiều công trình nghiên cứu cụ thể được thể hiện dưới các bài viết và luận án tiến sỹ, luận văn thạc sỹ đề cập đến một số khía cạnh cụ thể như sau *“Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động - từ quy định của pháp luật đến thực tiễn áp dụng”* của Thạc sỹ Vũ Thị Thu Hiền, Tạp chí Luật pháp, 2011; *“Hoàn thiện quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật”* của Tiến sỹ Trần Hoàng Hải và Thạc sỹ Đỗ Hải Hà, Tạp chí nghiên cứu lập pháp, 2011; Luận văn Thạc sỹ về *“Chấm dứt hợp đồng lao động - Hậu quả của chấm dứt hợp đồng lao động - thực trạng và một số kiến nghị”* của tác giả Lê Thị Gấm (2011). Các bài viết, công trình nghiên cứu này đã có những nội dung về

chấm dứt hợp đồng lao động trên cơ sở phân tích lý luận cũng như đi vào thực tiễn địa bàn, tìm ra những bất cập, hạn chế nhưng đều đã được viết vào thời điểm trước khi Bộ Luật Lao động 2012 có hiệu lực.

Sau khi bộ Luật lao động 2012 có hiệu lực vấn đề về chấm dứt hợp đồng lao động vẫn tiếp tục được nhiều tác giả quan tâm, nghiên cứu thông qua nhiều Luận án, luận văn như: Luận án Tiến sỹ Luật học về “*Hợp đồng lao động trong cơ chế thị trường Việt Nam*” của tác giả Nguyễn Hữu Chí - Trường Đại học Luật Hà Nội; Luận án Tiến sỹ về “*Pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động - những vấn đề lý luận và thực tiễn*” của tác giả Nguyễn Thị Hoa Tâm (2013); Luận văn Thạc sỹ Luật kinh tế về “*Quyền chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động trong pháp luật Việt Nam*” của tác giả Phan Thị Thủy (2013); Luận văn Thạc sỹ Luật học về “*Chấm dứt Hợp đồng lao động theo pháp luật Việt Nam*” của tác giả Phạm Văn Tốt (2017).

Các công trình, đề tài nghiên cứu nói trên đã tiếp cận pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động và một số vấn đề liên quan từ nhiều góc độ khác nhau nhưng nhìn chung chủ yếu khai thác khía cạnh lý luận chung về chế định hợp đồng lao động, chấm dứt hợp đồng lao động. Trên cơ sở kế thừa những tài liệu tham khảo có giá trị này, bản thân sẽ đi sâu phân tích lý luận pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động và đi sâu vào thực tiễn áp dụng tại địa phương cụ thể là tỉnh Quảng Bình.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

Mục đích của việc nghiên cứu đề tài là làm rõ một số vấn đề ở phương diện lý luận và thực tiễn đối với pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động. Luận văn đi sâu phân tích thực trạng pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động theo pháp luật hiện hành, để thấy rõ thực trạng áp dụng pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động tại các cơ quan, đơn vị trên địa bàn tỉnh Quảng Bình. Đề xuất những giải pháp nhằm hoàn thiện các quy định pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động và tổ chức thực hiện pháp luật về chấm dứt HĐLĐ tại tỉnh Quảng Bình

Nhằm đạt được mục đích nêu trên, luận văn tập trung giải quyết những *nhiệm vụ* sau:

- Phân tích và làm sáng tỏ những vấn đề lý luận cơ bản về chấm dứt hợp đồng lao động

- Phân tích tình hình thực tiễn áp dụng các quy định của pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động tại tỉnh Quảng Bình

- Làm rõ những thành công và hạn chế việc áp dụng các quy định của pháp luật trong việc chấm dứt hợp đồng lao động tại các cơ quan, đơn vị trên địa bàn tỉnh Quảng Bình.

- Luận văn đưa ra một số giải pháp nhằm hoàn thiện các quy định pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động.

4. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu của đề tài

Luận văn lấy phép biện chứng duy vật của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh làm nền tảng, những quan điểm chỉ đạo của Đảng, Nhà nước trong lĩnh vực lao động làm phương pháp luận cho việc nghiên cứu

Ngoài ra, Luận văn sử dụng kết hợp các phương pháp phân tích, thống kê, tổng hợp, chứng minh, kết hợp giữa nghiên cứu lý luận với thực tiễn để làm phương pháp nghiên cứu cụ thể phù hợp với từng phần của đề tài:

- Phương pháp phân tích: Làm rõ các khái niệm, phân loại, căn cứ, thủ tục..., quy định của pháp luật hiện hành về chấm dứt hợp đồng lao động

- Phương pháp thống kê, tổng hợp: Thống kê, tổng hợp số liệu các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động tại một số cơ quan, đơn vị trên địa bàn tỉnh Quảng Bình từ năm 2014 đến năm 2017; số lượng các vụ án tranh chấp lao động liên quan đến vấn đề chấm dứt hợp đồng lao động đã được xử lý tại tòa án các cấp trên địa bàn tỉnh Quảng Bình từ năm 2014 - 2017.

- Phương pháp phân tích, đánh giá, kết hợp lý luận và thực tiễn: Dựa trên số liệu đã thu thập được để phân tích, đánh giá tình hình thực hiện các quy định pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động trên địa bàn tỉnh Quảng Bình.

5. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu: Đối tượng nghiên cứu của đề tài là những quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành về chấm dứt hợp đồng lao động và thực tiễn thực hiện việc chấm dứt hợp đồng lao động tại địa bàn tỉnh Quảng Bình.

- Phạm vi nghiên cứu:

Đề tài có nội dung nghiên cứu rộng, tuy nhiên tác giả luận văn chỉ tập trung nghiên cứu những vấn đề sau đây.

+ Về nội dung: Làm rõ những vấn đề lý luận cơ bản của pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động; Thực trạng của việc quy định và áp dụng pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động của các cơ quan đơn vị trên địa bàn tỉnh Quảng Bình

+ Về thời gian: Số liệu thực tiễn từ năm 2014 tới năm 2017.

+ Địa bàn: Tỉnh Quảng Bình.

6. Câu hỏi nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu

- *Để làm được đề tài này cần làm rõ các câu hỏi sau đây:*

1. Pháp luật có quy định như thế nào về chấm dứt hợp đồng lao động?

2. Thực tiễn áp dụng pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động trên địa bàn tỉnh Quảng Bình có những bất cập, hạn chế gì?

3. Những giải pháp nào để hoàn thiện pháp luật những quy định trong việc chấm dứt hợp đồng lao động?

- *Giả thuyết nghiên cứu:*

+ Những quy định của pháp luật hiện hành về chấm dứt hợp đồng lao động còn có nhiều điểm chưa linh hoạt; Thực tiễn áp dụng pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động trên địa bàn tỉnh Quảng Bình còn bộc lộ một số khó khăn, hạn chế. Từ đó đề xuất một số giải pháp cụ thể.

7. Những đóng góp mới của luận văn

- Hệ thống hóa và làm rõ hơn các khái niệm khoa học về chấm dứt hợp đồng lao động

- Nêu và phân tích các quy định của Pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động

- Phân tích, đánh giá thực trạng pháp luật về giao kết hợp đồng lao động và thực tiễn áp dụng pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động trên địa bàn tỉnh Quảng Bình

- Đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động từ thực tiễn áp dụng tại tỉnh Quảng Bình.

- Kết quả nghiên cứu góp phần làm tài liệu tham khảo cho các cơ quan, cá nhân làm chính sách, xây dựng pháp luật, đặc biệt trong lĩnh vực lao động - việc làm. Đồng thời có thể làm tài liệu cho người sử dụng lao động và người lao động tìm hiểu để thực hiện đúng các quy định của pháp luật về các điều kiện, hậu quả pháp lý của việc chấm dứt hợp đồng lao động đúng và trái pháp luật.

8. Kết cấu luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, nội dung của luận văn gồm 3 chương.

Chương 1: Cơ sở lý luận về chấm dứt Hợp đồng lao động

Chương 2: Thực trạng pháp luật và thực tiễn áp dụng pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động tại địa bàn tỉnh Quảng Bình

Chương 3: Định hướng, giải pháp hoàn thiện pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động và tổ chức thực hiện pháp luật về chấm dứt HĐLĐ tại tỉnh Quảng Bình.

Chương 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

1.1. Khái quát về hợp đồng lao động và chấm dứt hợp đồng lao động

1.1.1. Khái quát về hợp đồng lao động

1.1.1.1. Khái niệm hợp đồng lao động

Ở Việt Nam, kể từ *Sắc lệnh số 29/SL ngày 12/3/1947 của Chủ tịch Hồ Chí Minh quy định về “khế ước làm công”*, *Sắc lệnh số 77/SL ngày 22/5/1950 có quy định về “công nhân tuyển dụng theo giao kèo”* đến nay, chưa lúc nào trong hệ thống PLLĐ không tồn tại những văn bản về HĐLĐ. Nhưng tùy từng giai đoạn với điều kiện khác nhau mà khái niệm HĐLĐ có sự khác nhau nhất định. Và đến BLLĐ được Quốc hội thông qua năm 2012 thì HĐLĐ được định nghĩa tại điều 15, “là sự thỏa thuận giữa NLĐ và NSDLĐ về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong QHLD”. Quy định này gần như tương đồng với nội dung trong BLLĐ 1994, tuy có chỉnh sửa “*trả lương, điều kiện làm việc*” thay cho “*trả công, điều kiện lao động*”.

1.1.1.2. Nội dung của hợp đồng lao động

Nội dung của HĐLĐ là những thỏa thuận xác lập quyền và nghĩa vụ giữa các bên được phản ánh thông qua các điều khoản, hoặc thông qua lời nói trong hợp đồng lao động¹.

1.1.1.3. Hình thức của hợp đồng lao động

Hình thức HĐLĐ bao gồm: HĐLĐ bằng văn bản, HĐLĐ bằng lời nói. Việc lựa chọn hình thức của HĐLĐ không phải do các bên tùy tiện lựa chọn mà phải tuân theo quy định của pháp luật

Theo quy định tại Điều 6 BLLĐ năm 2012, Hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản và được làm thành 02 bản, người lao động giữ 01 bản, người sử dụng lao động giữ 01 bản. Đối với

¹ Giáo trình Luật lao động Việt Nam, TS Nguyễn Duy Phương – Ths Đào Mộng Điệp (Đồng CB), NXBDH Huế, 2013, Tr108.

công việc tạm thời có thời hạn dưới 03 tháng, các bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói.

1.1.2. Khái quát về chấm dứt hợp đồng lao động

1.1.2.1. Khái niệm chấm dứt hợp đồng lao động

Có thể hiểu sự kiện chấm dứt HĐLĐ theo một khái niệm chung nhất như sau: *Chấm dứt HĐLĐ là sự kiện pháp lý chấm dứt việc thực hiện các quyền và nghĩa vụ mà hai bên đã thoả thuận trong HĐLĐ.*

Như vậy, có HĐLĐ thì chấm dứt HĐLĐ cũng là yếu tố tất yếu.

1.1.2.2. Đặc trưng của sự kiện chấm dứt hợp đồng lao động

- *Đặc trưng thứ nhất:* Chấm dứt hợp đồng lao động mang tính đa dạng của sự kiện và hành vi pháp lý.

- *Đặc trưng thứ hai:* Chấm dứt HĐLĐ do ý chí của người sử dụng lao động có tính chất đặc biệt và đa dạng về hậu quả pháp lý của nó.

- *Đặc trưng thứ ba:* chấm dứt HĐLĐ đã giải phóng các bên chủ thể khỏi các nghĩa vụ ràng buộc trong hợp đồng, làm chấm dứt quan hệ lao động.

1.2. Nội dung pháp luật về chấm dứt Hợp đồng lao động

Nội dung pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động bao gồm: Chủ thể của quan hệ pháp luật chấm dứt hợp đồng lao động; Căn cứ chấm dứt Hợp đồng lao động; Trình tự, thủ tục chấm dứt HĐLĐ; Hậu quả pháp lý của việc chấm dứt HĐLĐ

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

Qua nghiên cứu “Cơ sở lý luận về chấm dứt Hợp đồng lao động” ở Chương 1 có thể rút ra một số kết luận sau:

1. Hợp đồng lao động và chấm dứt hợp đồng lao động luôn gắn liền và có sự tác động qua lại với nhau. Có giao kết HĐLĐ thì việc chấm dứt HĐLĐ là sự kiện pháp lý đương nhiên xảy ra.

2. Nội dung pháp luật về chấm dứt HĐLĐ được quy định khá cụ thể và toàn diện về Chủ thể của chấm dứt HĐLĐ, Căn cứ chấm dứt HĐLĐ, Thủ tục chấm dứt HĐLĐ, hậu quả pháp lý của việc chấm dứt HĐLĐ.

Chương 2

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ THỰC TIỄN THI HÀNH PHÁP LUẬT VỀ CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG TẠI TỈNH QUẢNG BÌNH

2.1. Thực trạng pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động

2.1.1 Chủ thể quan hệ pháp luật chấm dứt hợp đồng lao động

Chủ thể của quan hệ pháp luật chấm dứt HĐLĐ có thể là chủ thể trong QHLD bao gồm NLĐ, NSDLĐ.

Ngoài ra quá trình chấm dứt HĐLĐ không chỉ do ý chí của các bên mà còn do người thứ ba ngoài ý chí của của NLĐ và NSDLĐ như trường hợp chấm dứt HĐLĐ do 01 người bị tù giam hoặc Tòa án cấm làm công việc cũ, do doanh nghiệp bị giải thể hoặc phá sản...). Do đó khác với giao kết HĐLĐ, chấm dứt HĐLĐ còn có sự xuất hiện của chủ thể thứ ba có liên quan là Nhà nước (cụ thể là Tòa án)

2.1.2. Căn cứ, thủ tục chấm dứt Hợp đồng lao động

2.1.2.1. Chấm dứt hợp đồng do ý chí của hai bên

Chấm dứt HĐLĐ do ý chí của hai bên được quy định tại khoản 1, 2, 3 điều 36 BLLĐ. Thủ tục chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp này khá đơn giản bởi HĐLĐ trong những trường hợp này chấm dứt do yếu tố thỏa thuận của cả hai bên ngay từ khi giao kết hợp đồng

2.1.2.2. Chấm dứt HĐLĐ do ý chí của người thứ ba

Chấm dứt HĐLĐ được quy định tại khoản 5, 6, 7 điều 36 BLLĐ 2012, đây là trường hợp chấm dứt HĐLĐ ít xảy ra tranh chấp trong thực tế bởi người lao động, người sử dụng lao động đã ý thức được điều kiện, hoàn cảnh của mình

2.1.2.3. Chấm dứt HĐLĐ do ý chí của một bên

Căn cứ và thủ tục chấm dứt HĐLĐ do ý chí của một bên tùy từng trường hợp được quy định cụ thể tại các điều 36, 37, 44, 45, 46 BLLĐ 2012 và điều 12, 13 Nghị định 05/2015/NĐ-CP.

Tuy pháp luật đã quy định khá cụ thể và toàn diện về căn cứ, thủ tục chấm dứt tuy nhiên trong thực tiễn thi hành pháp luật vẫn còn một số vướng mắc, bất cập.

2.1.3. Hậu quả pháp lý của chấm dứt Hợp đồng lao động

Trường hợp: Chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật

Đối với NLD: Theo quy định tại Điều 48 BLLĐ, khi chấm dứt HĐLĐ đối với NLD đã làm việc trong các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức từ đủ 12 tháng trở lên, NSDLĐ có trách nhiệm trợ cấp thôi việc cho NLD cứ mỗi năm làm việc là nửa tháng lương.

Điều kiện NLD được nhận trợ cấp thôi việc, mất việc và cách tính trợ cấp thôi việc, mất việc được quy định cụ thể tại điều 14 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ.

Mức lương để tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động của 06 tháng liền kề trước khi người lao động thôi việc (Khoản 3 điều 48 BLLĐ 2012).

Ngoài ra, NLD còn được thanh toán tiền lương trong những ngày chưa nghỉ phép (điều 114, BLLĐ 2012), được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội khi đủ điều kiện; được nhận lại sổ lao động; được quyền yêu cầu cơ quan có thẩm quyền bảo vệ quyền lợi chính đáng của mình và tham gia vào quá trình giải quyết tranh chấp lao động (nếu có).

Bên cạnh những quyền lợi trên thì NLD cũng có các nghĩa vụ như: báo trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ; thanh toán, hoàn trả các tài sản có liên quan; thanh toán tiền tạm ứng... cho NSDLĐ.

Đối với NSDLĐ: Có quyền yêu cầu NLD bàn giao lại các dụng cụ, phương tiện...; yêu cầu cơ quan có thẩm quyền bảo vệ quyền lợi và tham gia vào quá trình giải quyết tranh chấp lao động (nếu có)

Bên cạnh đó, NSDLĐ cũng phải thực hiện các nghĩa vụ: báo trước cho NLD; ghi nhận xét và trả lại sổ lao động; sổ bảo hiểm cho NLD; Thanh toán cho NLD các khoản tiền theo quy định.

Trường hợp: Chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật

Đối với NLD: Theo quy định tại điều 43 BLLĐ thì trong trường hợp NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật không được trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động. Nếu vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho người sử dụng lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người

lao động trong những ngày không báo trước. Phải hoàn trả chi phí đào tạo cho người sử dụng lao động theo quy định tại Điều 62 của BLLĐ 2012.

Đối với NSDLĐ: Nếu NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật thì phải giải quyết hậu quả pháp lý của chấm dứt HĐLĐ theo quy định tại điều 42, 47, 48 BLLĐ 2012.

Nhìn chung pháp luật đã có quy định khá cụ thể và toàn diện về hậu quả pháp lý của các trường hợp chấm dứt HĐLĐ, tuy nhiên thực tế áp dụng bộc lộ một số vấn đề:

Thứ nhất: về hậu quả pháp lý của NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ: Những quy định về hậu quả pháp lý vẫn mang thiên hướng nghiêng về bảo vệ quyền lợi cho NLĐ nhiều khi gây bất lợi cho NSDLĐ. Với một thị trường lao động năng động, những người lao động có trình độ, có tay nghề dễ dàng tìm kiếm việc làm và được săn đón, nên quy định hậu quả pháp lý của NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật chỉ phải bồi thường cho NSDLĐ nửa tháng tiền lương, và nếu vi phạm thời gian báo trước thì phải bồi thường cho người sử dụng lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước, quy định này là khá đơn giản, nhẹ nhàng và dễ dàng để NLĐ theo HĐLĐ xác định thời hạn chấm dứt HĐLĐ với đơn vị này để giao kết HĐLĐ với đơn vị khác có nhiều ưu đãi hơn, chính vì vậy NSDLĐ khó giữ chân NLĐ, và dễ bị NLĐ gây áp lực để đòi hỏi quyền lợi.

Thứ hai: Khoản 1 Điều 47 BLLĐ năm 2012 quy định: “*Ít nhất 15 ngày trước ngày hợp đồng lao động xác định thời hạn hết hạn, người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho người lao động biết thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động.*” Với quy định bắt buộc NSDLĐ phải báo trước cho NLĐ biết về việc có tiếp tục ký mới HĐLĐ hay không ít nhất 15 ngày trước khi hết hạn hợp đồng đã phân nào khác phục được hạn chế của Bộ luật cũ. Tuy nhiên, BLLĐ năm 2012 lại không quy định hậu quả pháp lý của việc NSDLĐ không báo trước trong trường hợp này, điều đó đồng nghĩa với việc nếu NSDLĐ không báo trước cho NLĐ ít nhất là 15 ngày trước khi HĐLĐ xác định thời hạn hết hạn mà sau đó NSDLĐ ra

quyết định chấm dứt HĐLĐ đối với NLĐ thì quyết định chấm dứt HĐLĐ của NLĐ vẫn không hề trái luật.

Hiện nay chỉ có duy nhất chế tài áp dụng đối với NSDLĐ khi không thực hiện việc báo trước trong trường hợp này là bị xử phạt hành chính theo quy định tại khoản 1 Điều 7 Nghị định 95/2013/NĐ-CP ngày 22/8/2013 của Chính phủ, quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, cụ thể như sau: *“Phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động không thông báo bằng văn bản cho người lao động biết trước ít nhất 15 ngày, trước ngày hợp đồng lao động xác định thời hạn hết hạn.”* Theo chúng tôi, việc BLLĐ năm 2012 không quy định hệ quả đối với việc NSDLĐ không báo trước ít nhất 15 ngày cho NLĐ đối với trường hợp NLĐ làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn là chưa phù hợp, điều đó vẫn chưa đảm bảo quyền lợi cho NLĐ, bởi lẽ, với quy định mức xử phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 500.000 đồng - 1.000.000 đồng là quá nhẹ, dễ dàng cho NSDLĐ tùy tiện và gây khó khăn cho NLĐ trong việc chủ động tìm kiếm việc làm mới.

Thứ ba: Vương mắc trong quy định về tiền lương làm căn cứ bồi thường khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật theo khoản 1, điều 42 BLLĐ 2012. Theo đó tiền lương làm căn cứ bồi thường là tiền lương theo HĐLĐ. Còn về tiền lương theo Khoản 1 điều 90 BLLĐ 2012 quy định tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác. Xuất phát từ những quy định trên cũng như trong thực tế có nhiều trường hợp mức lương NLĐ thực nhận cao hơn mức lương được ghi trong HĐLĐ. Như vậy, trong trường hợp nếu tranh chấp xảy ra khi NLĐ bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ thì bồi thường được căn cứ vào mức lương nào, có được bao gồm phụ cấp lương và các khoản hay không?

2.2. Thực tiễn thi hành pháp luật về lao động và chấm dứt Hợp đồng lao động tại Quảng Bình

2.2.1. Những kết quả đã đạt được trong triển khai thi hành Bộ luật lao động 2012 và pháp luật về chấm dứt HĐLĐ tại tỉnh Quảng Bình

UBND tỉnh Quảng Bình đã quán triệt và triển khai thực hiện Bộ Luật lao động 2012 theo chỉ đạo, hướng dẫn của các cơ quan trung ương.

Về cơ bản, người lao động trên địa bàn tỉnh đã được người sử dụng lao động đảm bảo các quyền lợi theo hợp đồng lao động và theo quy định của pháp luật. Số lượng lao động chấm dứt hợp đồng lao động hằng năm tuy không có số liệu thống kê đầy đủ nhưng qua ghi nhận tại các địa phương và một số doanh nghiệp thì không phổ biến, đặc biệt số lao động bị người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không cao

Chủ thể trong quan hệ pháp luật chấm dứt HĐLĐ trên địa bàn tỉnh chủ yếu là NLĐ và NSDLĐ, một số ít có sự xuất hiện ý chí của chủ thể thứ ba là Tòa án. Các chủ thể trong quan hệ pháp luật chấm dứt HĐLĐ cơ bản được đảm bảo các quyền, lợi ích chính đáng, việc chấm dứt HĐLĐ được thực hiện theo đúng trình tự thủ tục quy định của pháp luật về chấm dứt HĐLĐ.

Đề phù hợp với điều kiện thực tế của địa phương cũng như hạn chế tối đa tình trạng tranh chấp chấm dứt lao động xảy ra, các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh đã linh hoạt, mềm dẻo trong việc thực hiện nhiều giải pháp nhằm chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật, đảm bảo quyền lợi cho các chủ thể trong QHLD. Trong hệ thống nhiều giải pháp được áp dụng thì có thể khẳng định giải pháp về vận động, thuyết phục, đi đến thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động theo ý chí của hai bên được sử dụng phổ biến, đặc biệt trong trường hợp chấm dứt HĐLĐ đối với nhiều NLĐ cùng lúc.

Nhằm thực hiện tốt hơn pháp luật về chấm dứt HĐLĐ, bảo vệ quyền lợi chính đáng cho NLĐ và NSDLĐ khi xảy ra tranh chấp, thực hiện Nghị định số 46/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tranh chấp lao động. Quảng Bình đã tiến hành bổ nhiệm

hòa giải viên lao động góp phần rút ngắn thời gian và nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động cá nhân. Đến năm 2017, toàn tỉnh đã bổ nhiệm được 04 hòa giải viên lao động tại các huyện Lệ Thủy, Quảng Trạch và Tuyên Hóa. Các địa phương như huyện Quảng Ninh, Bố Trạch, Minh Hóa; thị xã Ba Đồn và Thành phố Đồng Hới chưa bổ nhiệm được hòa giải viên lao động.

2.2.2. Những vướng mắc, hạn chế trong thực tiễn thi hành pháp luật về chấm dứt HĐLĐ tại Quảng Bình

Bên cạnh những kết quả đã đạt được, thực tiễn thi hành pháp luật về chấm dứt HĐLĐ trên địa bàn tỉnh Quảng Bình vẫn còn tồn tại nhiều vướng mắc, hạn chế xuất phát từ yếu tố khách quan về bất cập trong quy định của pháp luật về chấm dứt HĐLĐ và từ yếu tố chủ quan của NLĐ và NSDLĐ.

Vướng mắc xuất phát từ yếu tố khách quan: Có thể khẳng định pháp luật nước ta đã quy định khá cụ thể và toàn diện về các nội dung chấm dứt HĐLĐ từ chủ thể, căn cứ, thủ tục cho đến hậu quả pháp lý. Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện vẫn còn bộc lộ một số bất cập:

Xuất phát từ quy định của pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ đối với HĐLĐ không xác định thời hạn là chỉ phải báo trước cho NSDLĐ biết trước 45 ngày mà không quy định về điều kiện lý do chấm dứt. Theo chúng tôi việc không quy định điều kiện NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ của HĐLĐ không xác định thời hạn. Quy định này nhằm bảo vệ quyền lợi cho NLĐ, tránh sự ràng buộc lâu dài với NSDLĐ khi không mong muốn..., tuy nhiên quy định này ít nhiều gây bất lợi cho NSDLĐ, bởi lẽ khi NSDLĐ giao kết HĐLĐ không xác định thời hạn với NLĐ với mục đích ổn định lao động, tạo nguồn lao động lâu dài cho đơn vị, cho NLĐ học nghề, hoặc biết nhiều về bí mật kinh doanh..., nhưng sau khi được đào tạo, hướng dẫn, có kinh nghiệm vì lý do cá nhân nào đó, NLĐ có thể đơn phương chấm dứt HĐLĐ để sang làm việc cho đơn vị khác, điều này sẽ gây khó khăn, bất lợi cho đơn vị cũ.

Ngoài vướng mắc do quy định của pháp luật thì chấm dứt HĐLĐ trên địa bàn tỉnh Quảng Bình còn tồn tại nhiều hạn chế xuất phát từ chính hiểu biết hạn chế của NSDLĐ

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

Qua nghiên cứu thực trạng pháp luật và thi hành pháp luật về chấm dứt HĐLĐ qua thực tiễn tại Tỉnh Quảng Bình có thể rút ra một số kết luận như sau:

1. Pháp luật chấm dứt HĐLĐ khá toàn diện, cụ thể và có nhiều nội dung tiến bộ, mang tính xã hội hóa cao nhưng vẫn còn một số điểm còn kém khả thi, nhiều nội dung chưa rõ ràng gây khó khăn cho quá trình áp dụng. Do đó, ảnh hưởng đáng kể đến quyền và lợi ích của các bên trong quan hệ lao động

2. Thực tiễn áp dụng pháp luật chấm dứt HĐLĐ trong những năm qua đã đạt được nhiều kết quả, số lượng tranh chấp do chấm dứt HĐLĐ ít xảy ra, tuy nhiên thực tiễn cho thấy việc áp dụng pháp luật về chấm dứt HĐLĐ trên địa bàn tỉnh vẫn còn bộc lộ nhiều vướng mắc hạn chế, việc áp dụng pháp luật chưa đạt được hiệu quả như mong muốn.

Chương 3

ĐỊNH HƯỚNG, GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ TỔ CHỨC THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ CHẤM DỨT HĐLĐ TẠI TỈNH QUẢNG BÌNH

3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động

3.1.1. Tôn trọng quyền tự định đoạt của các bên trong quan hệ hợp đồng lao động

Đảm bảo nguyên tắc này tức là pháp luật đã tôn trọng quyền tự định đoạt của các chủ thể trong việc có duy trì hay không quan hệ lao động của họ, mặt khác trong điều kiện nền kinh tế thị trường sôi động như hiện nay, việc thực hiện nguyên tắc này cũng phù hợp với điều kiện khách quan, giảm bớt phiền hà, tạo thuận lợi cho cả NLD và NSDLĐ trong việc sắp xếp bố trí, lựa chọn công việc, tuyển dụng lao động.

3.1.2. Đảm bảo hài hòa lợi ích của các bên và trật tự xã hội

Đảm bảo nguyên tắc trên là pháp luật đã bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các bên khi bị xâm phạm, nguy cơ bị ảnh hưởng. Tạo môi trường lao động tự do, bình đẳng, thỏa mãn ý chí của các bên. Đây là điều kiện quan trọng để NLD yên tâm sáng tạo, cống hiến công sức cho NSDLĐ và cho xã hội. Các quan hệ lao động bền vững là cơ sở nền tảng để xây dựng môi trường lao động an toàn, hiện đại.

3.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động và tổ chức thi hành pháp luật về chấm dứt hợp đồng tại tỉnh Quảng Bình

3.2.1. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động

Thứ nhất: Về căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLD

Theo chúng tôi nên bãi bỏ hoặc bổ sung thêm điều kiện về lý do khi NLD theo hợp đồng không xác định thời hạn đơn phương chấm dứt HĐLĐ được quy định tại khoản 3, điều 37, BLLĐ 2012 “NLD làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn có quyền đơn phương

chấm dứt HĐLĐ, nhưng phải báo trước cho NSDLĐ biết trước ít nhất 45 ngày, trừ trường hợp quy định tại điều 156 của bộ luật này”.

Thứ hai, về căn cứ tại điểm a, khoản 1, điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012, trường hợp NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc theo HĐLĐ. Theo khoản 1, điều 12, Nghị định 05/2015/NĐ-CP quy định “*Người sử dụng lao động phải quy định cụ thể tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của doanh nghiệp, làm cơ sở đánh giá người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ do người sử dụng lao động ban hành sau khi có ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở*”. Để áp dụng căn cứ này một cách chặt chẽ, hiệu quả và không vướng mắc trong thực tế, theo chúng tôi nên có quy định về điều kiện của ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở, cụ thể là cần quy định tổ đại diện tập thể lao động tại cơ sở phải có một tỷ lệ đồng ý thống nhất thông qua là bao nhiêu phần trăm thì quy chế đó mới được xem là hợp pháp,

Thứ ba, về căn cứ chấm dứt HĐLĐ 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. Trong trường hợp này để tránh tình trạng doanh nghiệp lợi dụng quy định của pháp luật để lách luật, trốn tránh trách nhiệm bố trí công việc cho NLĐ, đơn phương chấm dứt HĐLĐ làm ảnh hưởng tới quyền lợi ích chính đáng của NLĐ thì pháp luật nên quy định rõ như thế nào là đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc?, quy định cụ thể vấn đề này cũng tạo điều kiện cho tòa án trong quá trình áp dụng luật để giải quyết tranh chấp phát sinh.

Thứ tư, Về căn cứ sa thải NLĐ được quy định tại khoản 3, điều 126, BLLĐ 2012 hình thức sa thải được NSDLĐ áp dụng khi NLĐ tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong một tháng hoặc tự ý bỏ việc 20 ngày cộng dồn trong 01 năm mà không có lý do chính đáng. Theo chúng tôi, quy định này là thiếu logic về cơ sở pháp lý và không thống nhất với các quy định về thời hiệu xử lý kỷ luật tại điều 124, theo điều này thời hiệu xử lý kỷ luật tối đa là 06 tháng, nếu hết thời

hiệu xử lý kỷ luật thì được kéo dài nhưng không được quá 60 ngày, do đó nên thay quy định này bằng một quy định khác phù hợp, thống nhất hơn như “tự ý bỏ việc 20 ngày cộng dồn trong 08 tháng mà không có lý do chính đáng”.

Thứ năm: Về quy định hình thức của việc thực hiện thủ tục báo trước cho NLĐ khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ tại khoản 1, điều 38, BLLĐ 2012 “khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ NSDLĐ phải báo cho NLĐ biết trước”. Theo chúng tôi quy định này là chưa cụ thể và gây khó khăn cho cơ quan xử lý khi có tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật do vi phạm thời hạn báo trước. Do đó, để tạo thuận lợi cho cơ quan có thẩm quyền căn cứ khi giải quyết tranh chấp cũng như đảm bảo các bên trong quan hệ lao động thực hiện quyền, nghĩa vụ đầy đủ thì nên quy định cụ thể khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, NSDLĐ phải thông báo bằng văn bản cho NLĐ biết trước. Điều này cũng đồng nghĩa với việc nên kế thừa quy định tại Nghị định 44/2013/NĐ-CP “bên có quyền đơn phương phải thực hiện việc báo trước cho bên kia bằng văn bản”.

Ngoài ra, một vấn đề khác liên quan đến thủ tục báo trước đó là quy định tại khoản 1, điều 47 BLLĐ năm 2012 cho rằng “ít nhất 15 ngày trước ngày HĐLĐ xác định thời hạn hết hạn, NSDLĐ phải thông báo bằng văn bản cho NLĐ thời điểm chấm dứt HĐLĐ” nhưng lại không quy định hậu quả pháp lý của việc NSDLĐ không báo trước trong trường hợp này, có nghĩa là không báo trước ít nhất 15 ngày khi HĐLĐ xác định thời hạn hết hạn mà sau đó vẫn ra quyết định chấm dứt HĐLĐ đối với NLĐ thì quyết định đó vẫn không hề trái pháp luật mà vi phạm này chỉ bị xử phạt hành chính theo quy định tại khoản 1, điều 7 Nghị định 95/2013/NĐ-CP “phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1000.000 đồng đối với NSDLĐ không thông báo bằng văn bản cho NLĐ biết trước ít nhất 15 ngày, trước ngày HĐLĐ xác định thời hạn hết hạn”. với mức quy định này thì quá nhẹ, dễ dàng cho NSDLĐ tùy tiện gây khó khăn cho NLĐ trong việc chủ động tìm kiếm việc làm mới. Từ những phân tích trên, theo chúng tôi nên bổ sung thêm hậu quả pháp lý đối

với việc NSDLĐ không báo trước thời điểm chấm dứt HĐLĐ cho NLĐ bằng văn bản trước 15 ngày HĐLĐ hết hạn.

Thứ sáu: Quy định về thủ tục cho NLĐ thôi việc vì lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế nhằm mục đích nâng cao năng suất lao động, ổn định và phát triển hoạt động sản xuất, kinh doanh. Theo chúng tôi để đảm bảo quyền, lợi ích chính đáng cho NLĐ thì trong trường hợp cho 01 NLĐ thôi việc pháp luật cũng nên quy định thủ tục cụ thể, tránh trường hợp NSDLĐ lợi dụng quy định này của pháp luật để chấm dứt HĐLĐ với NLĐ một cách bừa bãi, gây thiệt thòi cho NLĐ.

Thứ bảy: Về quy định thủ tục sa thải người lao động quy định tại điều 126 BLLĐ 2012 và hướng dẫn cụ thể tại điều 30 nghị định 05/2015/NĐ-CP.

Theo chúng tôi với những quy định hiện hành, tuy đã rất cụ thể song có phần còn hơi cứng nhắc và không phù hợp với điều kiện khách quan của nền kinh tế thị trường hiện đại. Để giảm bớt phiền hà cho NSDLĐ trong việc xử lý NLĐ bằng hình thức sa thải thì nên cho phép NSDLĐ được phép tiến hành phiên họp xử lý kỷ luật lao động vắng mặt các thành phần tham dự nếu đã thông báo cho họ 02 lần bằng văn bản, thay vì quy định phải thông báo 03 lần như hiện nay; đồng thời có thể quy định cho phép người được ủy quyền giao kết hợp đồng lao động được phép thay mặt Người ủy quyền tổ chức cuộc họp xử lý kỷ luật NLĐ để các đơn vị, doanh nghiệp lớn nhiều chi nhánh dễ dàng áp dụng luật, nếu có tranh chấp Tòa án cũng dễ giải quyết mà hơn tất cả đó là doanh nghiệp linh hoạt hơn trong quá trình hoạt động.

Thứ tám: Quy định về tiền lương làm căn cứ bồi thường khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật theo khoản 1, điều 42 BLLĐ 2012. Vì trong thực tế mức lương được ghi trong hợp đồng và lương thực nhận của NLĐ có thể khác nhau, thường lương thực nhận sẽ cao hơn do có thêm các khoản phụ cấp khác hoặc có thể lương tăng do quá trình làm việc.. Do đó, khi quy định về tiền lương làm căn cứ bồi thường nên quy định rõ đó là tiền lương được quy định tại điều 90 BLLĐ 2012 mà không phụ thuộc vào mức lương đó có được ghi nhận trong HĐLĐ hay không.

3.2.2. Giải pháp tổ chức thực hiện pháp luật chấm dứt hợp đồng lao động tại tỉnh Quảng Bình

Triển khai thi hành có hiệu quả và áp dụng đúng các quy định của pháp luật về chấm dứt HĐLĐ có ý nghĩa quan trọng trong việc đảm bảo quyền lợi của NLĐ và NSDLĐ, đồng thời góp phần ổn định thị trường lao động, đó cũng là cơ sở để làm đòn bẩy nhằm phát triển nền kinh tế của tỉnh.

Thứ nhất: Tăng cường công tác thông tin, tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật về lao động rộng rãi đến NLĐ và doanh nghiệp.

Thứ hai: Các cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền phải thường xuyên kiểm tra, giám sát việc giao kết, thực hiện và chấm dứt HĐLĐ của các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp để kịp thời phát hiện, xử lý nghiêm các trường hợp vi phạm. Đồng thời, cần yêu cầu các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp trên địa bàn thực hiện chế độ thông tin, báo cáo số lượng, trường hợp chấm dứt HĐLĐ để có cơ sở phát hiện các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nhằm bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của NLĐ và NSDLĐ.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Từ những nghiên cứu trình bày và đề xuất ở chương 3, tác giả rút ra một số kết luận sau:

1. Hoàn thiện các quy định về chấm dứt HĐLĐ phải triệt để đảm bảo và tôn trọng quyền tự định đoạt của các chủ thể trong quan hệ, phải lưu ý đến đặc trưng của quan hệ lao động giải quyết hài hòa lợi ích hợp pháp của các bên trong quan hệ lao động, ổn định trật tự xã hội.

2. Các đề xuất, giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật chấm dứt HĐLĐ tập trung vào hai nội dung chính: giải pháp hoàn thiện các quy định về căn cứ chấm dứt HĐLĐ và giải pháp hoàn thiện các quy định về thủ tục chấm dứt HĐLĐ.

3. Để hoàn thiện pháp luật chấm dứt HĐLĐ và thực hiện có hiệu quả pháp luật chấm dứt HĐLĐ trên địa bàn tỉnh Quảng Bình cần chú ý đến các giải pháp: Tăng cường công tác tuyên truyền giáo dục pháp luật cho nhân dân; đẩy mạnh công tác thanh tra, giám sát, quản lý lao động tại các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp trên địa bàn..nhằm tạo môi trường, điều kiện để quan hệ lao động phát huy hiệu quả cao nhất, đảm bảo quyền, lợi ích chính đáng của NLĐ và NSDLĐ.

KẾT LUẬN

Trong những năm vừa qua, hệ thống các quy định pháp luật về lao động nói chung và chấm dứt hợp đồng lao động nói riêng ở nước ta đã và đang từng bước được sửa đổi, bổ sung nhằm đáp ứng nhu cầu phát sinh từ thực tiễn quan hệ lao động mang yếu tố thỏa thuận trong nền kinh tế thị trường. Công tác tổ chức thực hiện pháp luật lao động trong thời gian qua cũng đã được chú trọng. Pháp luật lao động ngày càng phát huy vai trò điều chỉnh của mình trong đời sống lao động xã hội, góp phần không nhỏ vào việc hình thành và bình ổn thị trường lao động, thúc đẩy nguồn nhân lực về số lượng và chất lượng, giải phóng sức lao động và lực lượng sản xuất.

Trên địa bàn tỉnh Quảng Bình, sau 05 năm tổ chức triển khai thi hành Bộ Luật lao động năm 2012 đã đạt được nhiều kết quả quan trọng, BLLĐ 2012 đã dần đi vào cuộc sống, đóng góp tích cực trong việc xây dựng môi trường lao động tỉnh ổn định và phát triển, tranh chấp về chấm dứt hợp đồng lao động có xảy ra nhưng số lượng không nhiều và không mang tính chất nghiêm trọng. Tuy nhiên bên cạnh những kết quả đã đạt được, việc áp dụng pháp luật về chấm dứt HĐLĐ trên địa bàn tỉnh vẫn tồn tại một số khó khăn, vướng mắc nhất định mà nguyên nhân chính là do pháp luật lao động quá nghiêng về bên vực lợi ích của NLĐ đôi khi đã làm ảnh hưởng tới quyền, lợi ích chính đáng của NSDLĐ hoặc những quy định thiếu logic chặt chẽ dẫn tới tình trạng lách luật của NSDLĐ...; ngoài ra còn phải kể đến một số nguyên nhân khác gây ra như: do ý thức pháp luật của NLĐ, NSDLĐ chưa cao, công tác thanh tra, kiểm tra của các cơ quan chức năng về vấn đề giao kết, thực hiện, chấm dứt HĐLĐ của các đơn vị, doanh nghiệp chưa thường xuyên và nghiêm túc..

Xuất phát từ thực trạng áp dụng pháp luật chấm dứt HĐLĐ tại Quảng Bình, trên cơ sở nghiên cứu các quy định pháp luật về chấm dứt HĐLĐ, tham khảo các bài viết, báo cáo, công trình nghiên cứu về thực tiễn thi hành bộ luật lao động năm 2012, chúng tôi mạnh dạn đề xuất một số giải pháp, kiến nghị để hoàn thiện hơn pháp luật về chấm dứt HĐLĐ và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về chấm dứt HĐLĐ trên địa bàn tỉnh Quảng Bình.