

PHÁP LUẬT VỀ CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG - THỰC TRẠNG VÀ MỘT SỐ KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN

TRỊNH TƯỜNG KHIÊM
Trường Đại học Văn Hiến

Nhận bài ngày 08/9/2025. Sửa chữa xong 25/9/2025. Duyệt đăng 08/10/2025.

Abstract

Termination of employment contracts is among the most crucial and sensitive issues in labor law, as it directly affects employees' livelihoods and employers' management and business rights. Although the current Labor Code provides fairly comprehensive provisions on grounds and procedures, several limitations persist in practice, including vague criteria, overlapping regulations, and insufficient transparency. These shortcomings heighten the risk of disputes and compromise employees' lawful rights. Therefore, analyzing the current legal framework, identifying deficiencies, and proposing improvements are essential to ensuring a fair balance of interests, enhancing transparency and predictability, and fostering a more harmonious, stable, and progressive labor relationship.

Keywords: Current situation, employment contract, employer, labor law, recommendations, termination.

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh thị trường lao động ngày càng biến động và quan hệ lao động ngày càng đa dạng, vấn đề chấm dứt hợp đồng lao động luôn là nội dung nhạy cảm, gắn liền trực tiếp với quyền lợi của người lao động (NLĐ) và quyền quản lý, tổ chức sản xuất kinh doanh của người sử dụng lao động (SDLD) [2, tr. 32-40]. Pháp luật lao động Việt Nam đã thiết lập những quy định về chấm dứt hợp đồng nhằm bảo đảm sự cân bằng giữa hai lợi ích này, đồng thời hạn chế những hành vi lạm quyền hoặc vi phạm nghĩa vụ. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy các quy định hiện hành vẫn tồn tại nhiều bất cập, thể hiện ở việc thiếu thống nhất, thiếu minh bạch trong tiêu chí áp dụng, chồng chéo giữa các căn cứ, hoặc chưa bảo đảm cơ chế bảo vệ hiệu quả cho NLĐ trong những trường hợp đặc thù. Những hạn chế đó không chỉ làm suy giảm niềm tin vào tính dự đoán của pháp luật mà còn tiềm ẩn nguy cơ phát sinh tranh chấp, ảnh hưởng đến sự ổn định và hài hòa trong quan hệ lao động [1, tr. 36]. Do vậy, việc nghiên cứu thực trạng pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động của người SDLD, chỉ ra những khoảng trống, bất cập và đề xuất giải pháp hoàn thiện là yêu cầu cấp thiết cả về lý luận và thực tiễn, góp phần xây dựng hệ thống pháp luật lao động ngày càng đồng bộ, công bằng và phù hợp với xu thế phát triển.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động

Trong quan hệ lao động, quyền chấm dứt hợp đồng của người SDLD luôn là vấn đề nhạy cảm bởi nó tác động trực tiếp đến sự ổn định việc làm và an sinh của NLĐ. Pháp luật lao động Việt Nam đã thiết lập một khung quy định nhằm cân bằng lợi ích giữa người SDLD trong việc tổ chức, quản lý nhân sự và quyền được bảo vệ việc làm của NLĐ. Tuy nhiên, hệ thống pháp luật hiện hành vẫn còn tồn tại nhiều điểm bất cập, chưa thống nhất, đặt ra yêu cầu phải phân tích, đánh giá để nhận diện rõ thực trạng và từ đó đề xuất các giải pháp hoàn thiện. Cụ thể, một số bất cập có thể kể đến như:

2.1.1. Quy định về căn cứ "thường xuyên không hoàn thành công việc" thiếu tiêu chí định lượng rõ

ràng, trao cho người SDLĐ quyền tùy nghi trong việc chấm dứt hợp đồng và tiềm ẩn nguy cơ xâm hại quyền lợi người lao động [6]. Pháp luật hiện hành không định nghĩa thế nào là “thường xuyên” hay “không hoàn thành công việc”, mà để doanh nghiệp tự xây dựng quy chế đánh giá, chỉ cần “tham khảo” ý kiến tổ chức đại diện NLĐ theo thủ tục hình thức. Hệ quả là việc xác định căn cứ này thường dựa trên các tiêu chí mơ hồ, định tính hoặc thiên lệch, khiến NLĐ khó có cơ sở pháp lý để bảo vệ quyền lợi khi bị cho thôi việc. Ngược lại, người SDLĐ có nhiều “dư địa” để vận dụng có lợi cho mình, dẫn đến nguy cơ lạm quyền, chấm dứt hợp đồng tùy tiện, làm gia tăng tranh chấp và đi ngược tinh thần bảo đảm việc làm bền vững mà pháp luật lao động hướng tới.

2.1.2. Quy định về chấm dứt hợp đồng do ốm đau, tai nạn áp dụng ngưỡng thời gian cứng nhắc và sử dụng thuật ngữ mơ hồ, thiếu chuẩn y khoa, dẫn đến khó thống nhất trong áp dụng và dễ phát sinh tranh chấp. Các mốc thời gian 12 tháng, 6 tháng hoặc “quá nửa thời hạn hợp đồng” được quy định một cách máy móc, trong khi khái niệm “khả năng lao động chưa hồi phục” lại không có tiêu chí y khoa cụ thể để xác định. Điều này khiến cùng một tình trạng sức khỏe có thể bị đánh giá khác nhau tùy cách nhìn nhận, tạo điều kiện cho người SDLĐ lợi dụng để đơn phương chấm dứt hợp đồng, còn người lao động thì khó bảo vệ quyền lợi hợp pháp của mình. Hệ quả là quy định vừa thiếu minh bạch, vừa làm giảm tính dự đoán của pháp luật, đồng thời gia tăng nguy cơ tranh chấp trong quan hệ lao động.

2.1.3. Quy định về chấm dứt hợp đồng trong trường hợp thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh, di dời, thu hẹp sản xuất thiếu chuẩn hóa và chồng lấn với căn cứ thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc lý do kinh tế, dẫn đến áp dụng tùy nghi và tiềm ẩn nguy cơ lạm dụng. Pháp luật hiện hành chỉ yêu cầu người SDLĐ “tìm mọi biện pháp khắc phục” nhưng lại không định nghĩa cụ thể tiêu chí, mức độ hay cách chứng minh việc đã thực hiện biện pháp đó, khiến quy định trở nên mơ hồ và thiếu tính khách quan [5, tr.64-65]. Đồng thời, ranh giới giữa căn cứ này với trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc lý do kinh tế tại Điều 42 lại chưa được phân định rõ, trong khi thủ tục và chế độ áp dụng hai nhóm căn cứ có sự khác biệt đáng kể. Thực tế, điều này tạo khoảng trống pháp lý để người SDLĐ lựa chọn cách giải thích có lợi cho mình, né tránh nghĩa vụ và làm suy giảm sự bảo vệ đối với NLĐ, qua đó gia tăng nguy cơ tranh chấp phát sinh.

2.1.4. Quy định cho phép chấm dứt hợp đồng khi NLĐ đủ tuổi nghỉ hưu nhưng không gắn với điều kiện hưởng lương hưu, thiếu cơ chế gia hạn và hướng dẫn chuyển tiếp, tiềm ẩn rủi ro an sinh và tranh chấp. Hiện nay, pháp luật chỉ căn cứ vào yếu tố tuổi theo Điều 169 Bộ luật Lao động, trong khi thực tế có nhiều trường hợp NLĐ đã đủ tuổi nhưng chưa đủ thời gian đóng bảo hiểm xã hội để hưởng lương hưu, dẫn đến nguy cơ mất nguồn thu nhập thay thế. Bên cạnh đó, luật chưa quy định cơ chế gia hạn hợp đồng hoặc thương lượng ưu tiên để tạo điều kiện cho NLĐ tiếp tục làm việc cho đến khi đủ điều kiện hưởng lương hưu. Việc áp dụng lộ trình tăng tuổi nghỉ hưu theo Nghị định 135/2020/NĐ-CP càng làm nảy sinh nhiều tình huống chuyển tiếp phức tạp, nhất là với các hợp đồng đang còn hiệu lực nhưng lại chưa có hướng dẫn cụ thể để xử lý. Hệ quả là quy định vừa thiếu linh hoạt, vừa ảnh hưởng đến an sinh và sự ổn định việc làm của NLĐ, đồng thời làm gia tăng nguy cơ tranh chấp trong thực tiễn.

2.1.5. Sự trùng lặp giữa căn cứ đơn phương chấm dứt và kỷ luật sa thải trong hành vi bỏ việc tạo ra quy định thiếu thống nhất, dễ bị lợi dụng để né thủ tục kỷ luật và xâm hại quyền lợi NLĐ. Theo Bộ luật Lao động, người SDLĐ có thể đơn phương chấm dứt hợp đồng mà không cần báo trước nếu NLĐ “tự ý bỏ việc 05 ngày liên tục”, trong khi cùng hành vi này cũng có thể bị xử lý kỷ luật sa thải khi bỏ việc “05 ngày cộng dồn trong 30 ngày” hoặc “20 ngày cộng dồn trong 365 ngày”. Sự song song này khiến cùng một vi phạm lại có thể bị xử lý theo hai cơ chế hoàn toàn khác nhau: một bên là thủ tục kỷ luật chặt chẽ với sự giám sát của tổ chức đại diện NLĐ, một bên là thủ tục đơn giản hơn rất nhiều khi đơn phương chấm dứt hợp đồng. Thực tiễn cho thấy, người SDLĐ có xu hướng lựa chọn con đường ít ràng buộc hơn để né tránh các thủ tục nghiêm ngặt, làm suy giảm hiệu lực bảo vệ NLĐ và tiềm ẩn nguy cơ lạm quyền [4, tr. 73-81].

2.1.6. Quy định về nghĩa vụ báo trước khi chấm dứt hợp đồng còn bất nhất, thiếu minh bạch và không bao quát, dẫn đến áp dụng tùy nghi và suy giảm sự bảo vệ NLĐ. Bộ luật Lao động hiện chỉ yêu cầu báo trước trong một số trường hợp như NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc, ốm đau, tai nạn kéo dài hoặc cung cấp thông tin không trung thực, trong khi nhiều căn cứ khác như đủ tuổi nghỉ hưu hay do thiên

tai, dịch bệnh, di dời, thu hẹp sản xuất... lại không đặt ra nghĩa vụ này. Sự phân biệt thiếu hợp lý khiến hệ thống pháp luật thiếu tính thống nhất, dù trong cả hai nhóm tình huống, NLD đều chịu tác động trực tiếp từ quyết định đơn phương chấm dứt. Ngoài ra, quy định riêng về thời hạn báo trước đối với “ngành, nghề, công việc đặc thù” có thể kéo dài tới 120 ngày nhưng danh mục ngành nghề lại quá hẹp và tiêu chí lựa chọn chưa minh bạch, dẫn đến áp dụng thiếu bao quát, không công bằng và dễ gây tranh chấp.

2.1.7. Quy định về quan hệ giữa Điều 36 và Điều 42 trong Bộ luật Lao động thiếu tiêu chí phân định rõ ràng, dẫn đến chồng lấn và nguy cơ người SDLĐ lợi dụng để né tránh nghĩa vụ bảo vệ NLD. Trên thực tế, khi doanh nghiệp phải thu hẹp sản xuất, di dời hoặc chịu tác động kinh tế, rất khó xác định nên áp dụng Điều 36 với thủ tục đơn giản chỉ cần báo trước, hay Điều 42 với yêu cầu chặt chẽ hơn như xây dựng phương án SDLĐ, ưu tiên đào tạo lại và tham vấn tổ chức đại diện NLD. Sự thiếu vắng tiêu chí phân định cụ thể khiến quy định trở nên tùy nghi, tạo khoảng trống để doanh nghiệp lựa chọn căn cứ pháp lý ít ràng buộc nhằm né tránh trách nhiệm, qua đó làm suy giảm mức độ bảo vệ người lao động và gia tăng nguy cơ tranh chấp trong thực tiễn.

2.1.8. Quy định bảo vệ thai sản chưa có cơ chế điều phối với các căn cứ chấm dứt khác như nghỉ hưu hay cắt giảm vì lý do kinh tế, tạo khoảng trống pháp lý và nguy cơ tranh chấp trong thời kỳ bảo vệ. Hiện nay, pháp luật nghiêm cấm người SDLĐ đơn phương chấm dứt hợp đồng với lao động nữ mang thai, đang nghỉ thai sản hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi nhưng lại không hướng dẫn cách xử lý khi đồng thời phát sinh các căn cứ khác như đủ tuổi nghỉ hưu hay doanh nghiệp phải cắt giảm lao động theo Điều 42. Sự thiếu vắng cơ chế điều phối khiến các bên không biết căn cứ nào được ưu tiên áp dụng, thủ tục và chế độ đi kèm ra sao. Hệ quả là cả NLD lẫn người SDLĐ đều gặp khó khăn trong việc xác định quyền, nghĩa vụ của mình, tiềm ẩn tranh chấp khi quyền được bảo vệ thai sản mâu thuẫn với yêu cầu cơ cấu, cắt giảm lao động.

2.1.9. Quy định về căn cứ chấm dứt do người lao động cung cấp thông tin không trung thực thiếu ngưỡng hậu quả pháp lý, thời hiệu và tiêu chí chứng minh, dẫn đến khoảng trống dễ bị diễn giải tùy nghi. Hiện nay, pháp luật chỉ liệt kê các thông tin NLD phải cung cấp trước khi giao kết hợp đồng mà không xác định thế nào là “không trung thực” đủ nghiêm trọng để trở thành căn cứ chấm dứt. Quy định cũng không nêu rõ mức độ sai lệch phải ảnh hưởng trực tiếp đến việc giao kết hay quá trình thực hiện công việc, chưa thiết lập thời hiệu phát hiện vi phạm và cơ chế phân bổ gánh nặng chứng minh. Sự thiếu vắng này tạo điều kiện để người SDLĐ có thể viện dẫn cả những sai sót nhỏ hoặc không mang tính quyết định nhằm đơn phương chấm dứt hợp đồng, từ đó xâm hại quyền lợi của NLD và gia tăng nguy cơ tranh chấp.

2.2. Một số kiến nghị hoàn thiện

Để khắc phục những vấn đề còn hạn chế, bất cập đang tồn tại để góp phần hoàn thiện pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động của người SDLĐ thì đòi hỏi cần phải:

2.2.1. Cần hoàn thiện pháp luật theo hướng quy định rõ ràng, định lượng và thống nhất về tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc nhằm hạn chế sự tùy nghi của người SDLĐ và bảo đảm quyền lợi NLD. Bộ luật Lao động cần xác định cụ thể thế nào là “thường xuyên” và “không hoàn thành công việc” thông qua các chỉ số định lượng như tỷ lệ % chỉ tiêu không đạt trong một khoảng thời gian hoặc số lần bị đánh giá dưới chuẩn trong một chu kỳ. Đồng thời, cần ban hành bộ tiêu chí tối thiểu mang tính pháp lý thống nhất để các doanh nghiệp áp dụng khi xây dựng quy chế nội bộ, trong đó việc tham khảo ý kiến tổ chức đại diện NLD phải được nâng lên thành cơ chế thương lượng ràng buộc. Bên cạnh đó, cơ quan quản lý nhà nước cần có hướng dẫn chi tiết về phương pháp, quy trình đánh giá và cơ chế kiểm tra, giám sát việc áp dụng, nhằm ngăn ngừa lạm quyền hoặc đặt tiêu chí thiên lệch. Chỉ với một khuôn khổ minh bạch và dự đoán được như vậy, quyền lợi hợp pháp của NLD mới được bảo đảm, đồng thời hạn chế tranh chấp trong quan hệ lao động.

2.2.2. Quy định về chấm dứt hợp đồng do ốm đau, tai nạn cần được hoàn thiện theo hướng linh hoạt và gắn với chuẩn mực y khoa rõ ràng để tránh tùy tiện, bảo đảm minh bạch và quyền lợi NLD. Thay vì áp dụng cứng nhắc các mốc thời gian như 12 tháng, 6 tháng hay “quá nửa thời hạn” hợp đồng, pháp luật nên kết hợp yếu tố thời gian với kết luận giám định y khoa về khả năng phục hồi. Đồng thời, cần định nghĩa hoặc đưa ra tiêu chí tối thiểu cho khái niệm “khả năng lao động chưa hồi phục”, dựa trên xác

nhận của cơ sở y tế có thẩm quyền, nhằm tránh sự diễn giải khác nhau giữa các doanh nghiệp. Người SDLĐ cũng phải chứng minh đã cân nhắc biện pháp hỗ trợ như bố trí công việc phù hợp hoặc cho phép kéo dài thời gian nghỉ có hưởng bảo hiểm xã hội trước khi chấm dứt hợp đồng. Bên cạnh đó, cần bổ sung cơ chế phối hợp giữa cơ quan bảo hiểm xã hội, công đoàn và doanh nghiệp trong việc đánh giá tình trạng sức khỏe và phương án SDLĐ. Hoàn thiện theo hướng này sẽ giúp quy định rõ ràng, dự đoán được, đồng thời hài hòa lợi ích các bên và hạn chế tranh chấp phát sinh.

2.2.3. Cần hoàn thiện quy định về chấm dứt hợp đồng trong trường hợp thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh, di dời, thu hẹp sản xuất theo hướng chuẩn hóa khái niệm và phân định rõ ràng với căn cứ thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc lý do kinh tế, nhằm bảo đảm minh bạch và ngăn ngừa lạm dụng. Pháp luật nên bổ sung định nghĩa và tiêu chí cụ thể cho yêu cầu “tìm mọi biện pháp khắc phục”, đồng thời quy định nghĩa vụ chứng minh của người SDLĐ thông qua hồ sơ tài chính, báo cáo thiệt hại hoặc xác nhận của cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Bên cạnh đó, cần thiết lập ngưỡng phân định rạch ròi giữa căn cứ bất khả kháng và căn cứ cơ cấu, công nghệ hoặc lý do kinh tế theo Điều 42, để mỗi tình huống chỉ áp dụng một tuyến quy phạm nhất định, tránh chồng lấn. Các thủ tục liên quan như tham vấn tổ chức đại diện NLD, đào tạo lại hoặc bố trí công việc mới cũng cần được đồng bộ hóa nhằm hạn chế sự khác biệt quá lớn giữa các căn cứ tương tự. Hoàn thiện theo hướng này sẽ giúp pháp luật minh bạch, dự đoán được, đồng thời ngăn ngừa tình trạng doanh nghiệp lựa chọn căn cứ ít ràng buộc để né nghĩa vụ, qua đó bảo vệ tốt hơn quyền lợi của NLD và giảm thiểu tranh chấp [3, tr.32-35]. NLD đủ tuổi nghỉ hưu theo hướng gắn với điều kiện hưởng lương hưu, đồng thời bổ sung cơ chế gia hạn và hướng dẫn chuyển tiếp để bảo đảm an sinh và hạn chế tranh chấp. Thay vì chỉ dựa vào độ tuổi theo Điều 169 Bộ luật Lao động, pháp luật cần quy định việc chấm dứt hợp đồng chỉ được thực hiện khi NLD đồng thời đáp ứng điều kiện hưởng lương hưu theo Luật Bảo hiểm xã hội. Đối với trường hợp đã đủ tuổi nhưng chưa đủ thời gian đóng bảo hiểm, cần có cơ chế gia hạn hợp đồng hoặc thỏa thuận tiếp tục làm việc có thời hạn, giúp NLD hoàn tất nghĩa vụ đóng bảo hiểm, bảo đảm quyền lợi an sinh lâu dài. Đồng thời, nên thiết lập cơ chế thương lượng ưu tiên giữa NLD, người SDLĐ và tổ chức đại diện tập thể lao động nhằm đưa ra giải pháp linh hoạt, thay vì áp dụng cứng nhắc. Đặc biệt, trong bối cảnh lộ trình tăng tuổi nghỉ hưu theo Nghị định 135/2020/NĐ-CP, pháp luật cần ban hành hướng dẫn chi tiết cho các tình huống chuyển tiếp, nhất là với hợp đồng còn hiệu lực. Hoàn thiện theo hướng này sẽ tăng tính minh bạch, củng cố an sinh xã hội và giảm thiểu tranh chấp phát sinh.

2.2.4. Cần thống nhất và phân định rạch ròi giữa căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng và hình thức kỷ luật sa thải trong trường hợp NLD bỏ việc, nhằm bảo đảm minh bạch và ngăn ngừa lạm dụng. Bộ luật Lao động cần quy định cụ thể hành vi “tự ý bỏ việc” chỉ thuộc một cơ chế xử lý nhất định, hoặc nếu duy trì cả hai thì phải thiết lập ngưỡng, tiêu chí và điều kiện áp dụng riêng, đồng thời quy định rõ khi nào áp dụng thủ tục kỷ luật, khi nào được phép đơn phương chấm dứt. Song song, cần bổ sung cơ chế giám sát, hướng dẫn thi hành và phát huy vai trò của tổ chức đại diện NLD để giám sát, phản biện, bảo vệ quyền lợi của NLD. Hoàn thiện theo hướng này sẽ góp phần củng cố sự thống nhất của pháp luật, hạn chế tranh chấp và bảo đảm công bằng trong quan hệ lao động.

2.2.5. Cần thống nhất và minh bạch hóa quy định về nghĩa vụ báo trước khi chấm dứt hợp đồng, bảo đảm công bằng giữa các nhóm lao động và hạn chế sự tùy tiện trong áp dụng. Bộ luật Lao động nên quy định nghĩa vụ báo trước như nguyên tắc chung cho hầu hết các trường hợp chấm dứt, chỉ miễn trừ trong một số tình huống đặc biệt thực sự cần thiết (như vi phạm kỷ luật nghiêm trọng hoặc bất khả kháng). Đồng thời, cần mở rộng và chuẩn hóa danh mục “ngành, nghề, công việc đặc thù” với tiêu chí cụ thể về tính chất, mức độ phức tạp và yêu cầu sản xuất, thay vì chỉ liệt kê như hiện nay. Thời hạn báo trước, kể cả trong nhóm đặc thù, cũng cần giới hạn hợp lý, cân bằng giữa quyền chủ động của người SDLĐ và quyền chuẩn bị của NLD. Bên cạnh đó, pháp luật phải bổ sung cơ chế giám sát, hướng dẫn thi hành thống nhất từ cơ quan quản lý để tránh mỗi doanh nghiệp áp dụng khác nhau. Hoàn thiện theo hướng này sẽ nâng cao tính dự đoán, minh bạch và hiệu lực bảo vệ của pháp luật lao động, đồng thời giảm thiểu tranh chấp.

2.2.6. Cần phân định rạch ròi phạm vi áp dụng giữa Điều 36 và Điều 42 Bộ luật Lao động để tránh chồng lấn và bảo đảm quyền lợi NLĐ không bị ảnh hưởng bởi sự tùy nghi lựa chọn căn cứ. Pháp luật cần bổ sung tiêu chí cụ thể để xác định khi nào doanh nghiệp thuộc tình huống bất khả kháng (thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh, di dời, thu hẹp sản xuất) áp dụng Điều 36 và khi nào là thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc lý do kinh tế để áp dụng Điều 42. Các tiêu chí này nên dựa trên mức độ, phạm vi và bản chất sự kiện, có sự xác nhận từ cơ quan có thẩm quyền. Đồng thời, phải quy định trách nhiệm chứng minh thuộc về người SDLĐ và thiết lập cơ chế giám sát nhằm ngăn chặn việc chọn căn cứ ít ràng buộc để né tránh nghĩa vụ về phương án SDLĐ, đào tạo lại hoặc tham vấn. Bên cạnh đó, cần có hướng dẫn chi tiết để các bên dễ dàng nhận diện căn cứ áp dụng, từ đó bảo đảm tính minh bạch, thống nhất và dự đoán được của pháp luật, góp phần hạn chế tranh chấp và nâng cao bảo vệ quyền lợi NLĐ trong bối cảnh doanh nghiệp thay đổi tổ chức sản xuất, kinh doanh..

2.2.7. Cần bổ sung cơ chế điều phối giữa quy định bảo vệ thai sản và các căn cứ chấm dứt hợp đồng khác để bảo đảm minh bạch và hạn chế tranh chấp. Pháp luật cần quy định rõ nguyên tắc ưu tiên bảo vệ lao động nữ mang thai, nghỉ thai sản hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi, đồng thời xác định cách xử lý khi đồng thời phát sinh căn cứ khác như đủ tuổi nghỉ hưu hoặc cắt giảm lao động theo Điều 42. Có thể quy định việc chấm dứt chỉ được thực hiện sau khi hết thời gian bảo vệ thai sản, hoặc yêu cầu doanh nghiệp lập phương án hỗ trợ đặc thù cho nhóm lao động này. Bên cạnh đó, cần hướng dẫn chi tiết về thủ tục, bồi thường và tham vấn với tổ chức đại diện NLĐ để tránh sự tùy tiện. Cách tiếp cận này vừa bảo đảm quyền được bảo vệ thai sản, vừa dung hòa nhu cầu quản trị nhân sự của doanh nghiệp trong trường hợp cơ cấu, cắt giảm lao động.

2.2.8. Cần cụ thể hóa tiêu chí, hậu quả pháp lý và cơ chế chứng minh trong trường hợp chấm dứt hợp đồng vì lý do NLĐ cung cấp thông tin không trung thực. Bộ luật Lao động nên bổ sung quy định xác định rõ mức độ sai lệch thông tin nào đủ nghiêm trọng để trở thành căn cứ chấm dứt, ví dụ: thông tin sai phải ảnh hưởng trực tiếp đến quyết định tuyển dụng hoặc đến khả năng thực hiện công việc. Đồng thời, cần quy định thời hiệu phát hiện hành vi cung cấp thông tin không trung thực, nhằm tránh tình trạng doanh nghiệp viện dẫn lỗi đã quá lâu để chấm dứt hợp đồng một cách tùy tiện. Cơ chế phân bổ gánh nặng chứng minh cũng cần được quy định minh bạch: người SDLĐ phải chứng minh sai sót thông tin và hậu quả phát sinh thực tế, thay vì chỉ dựa vào suy đoán chủ quan. Việc chuẩn hóa các yếu tố này sẽ giúp quy định rõ ràng, dự đoán được và bảo vệ công bằng cho cả hai bên trong quan hệ lao động.

3. Kết luận

Pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động của người SDLĐ hiện nay đã tạo khung pháp lý cơ bản cho việc điều chỉnh quan hệ lao động nhưng vẫn tồn tại nhiều bất cập như thiếu tiêu chí định lượng, chồng lấn quy phạm, thiếu chuẩn hóa về thủ tục và chưa bảo đảm tính minh bạch. Những hạn chế này không chỉ làm suy giảm hiệu lực bảo vệ NLĐ mà còn gây khó khăn cho doanh nghiệp khi áp dụng. Do đó, việc hoàn thiện pháp luật cần được đặt ra theo hướng thống nhất, rõ ràng và cân bằng hơn giữa quyền quản lý của người SDLĐ với quyền việc làm bền vững của NLĐ, qua đó vừa hạn chế tranh chấp, vừa thúc đẩy quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

Tài liệu tham khảo

- [1] Bùi Kim Hiếu, Nguyễn Phước Hiếu (2018). *Thực tiễn giải quyết hậu quả pháp lý do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật*. Tạp chí Công thương, số 16, tr. 36.
- [2] Diệp Thành Nguyên (2004). *Pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động và thực trạng áp dụng ở Việt Nam*. Tạp chí Nghiên cứu Khoa học, Trường Đại học Cần Thơ, số 2, tr. 32-40.
- [3] Nguyễn Thanh Bình (2023). *Về thực hiện và chấm dứt hợp đồng lao động do hoàn cảnh thay đổi*. Tạp chí Luật sư Việt Nam, số 3, tr. 32-35.
- [4] Phùng Văn Trường, Trần Thị Thùy Lâm, Nguyễn Diệu Quỳnh, Bùi Minh Phúc (2024). *Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động từ góc độ pháp lý và một số lưu ý để hạn chế các tranh chấp liên quan*. Tạp chí Luật học, Đại học Quốc gia Hà Nội, số 3, tr. 73-81.
- [5] Quan Gia Bình (2023). *Đánh giá những điểm mới của Bộ luật Lao động năm 2019 về căn cứ và thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động từ phía người sử dụng lao động*. Tạp chí Công thương, số 12, tr. 64-65.
- [6] Stephen Lê (2017). *Chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do thường xuyên không hoàn thành công việc*. Nguồn: <https://letranlaw.com/vi/insights/don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong-vi-khong-hoan-thanh-cong-viec>, truy cập ngày 02/9/2025.