

CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG THEO BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019 VÀ MỘT SỐ VẤN ĐỀ ĐẶT RA

KHÚC THỊ PHƯƠNG NHUNG*

Quan hệ lao động là mối quan hệ phổ biến trong xã hội được xác lập thông qua hình thức pháp lý là hợp đồng lao động (HĐLĐ); trong đó, việc chấm dứt hợp đồng lao động thường dẫn đến các tranh chấp giữa người sử dụng lao động và người lao động. So với Bộ luật lao động (BLLĐ) năm 2012, BLLĐ năm 2019 đã có một số điểm mới về vấn đề này.

Từ khóa: Hợp đồng lao động, quan hệ lao động, chấm dứt hợp đồng lao động.

Ngày nhận bài: 24/02/2021; Biên tập xong: 09/4/2021; Duyệt đăng: 09/4/2021

Established by legal form of a labor contract, labor relationship is a common one in society; in which, the termination of an employment contract often leads to disputes between the employer and the employee. In comparison with the 2012 Labor Code, the latter one has had some new points on this issue.

Keywords: Labor contract, labor relationship, the termination of an employment contract.

C hế định về hợp đồng là phương tiện pháp lý quan trọng để thỏa mãn quyền, lợi ích hợp pháp của các chủ thể trong xã hội. Tuy nhiên, nếu trong một số giao dịch hay trong những quan hệ pháp luật dân sự thông thường khác mà ở đó ý chí đơn phương có thể được coi là một căn cứ làm phát sinh nghĩa vụ không cần sự ràng buộc ý chí của bất cứ chủ thể nào trước đó thì đối với HĐLĐ, sự thỏa thuận và thống nhất ý chí giữa các chủ thể trong quan hệ hợp đồng lại được coi là yếu tố cốt lõi để hình thành quan hệ giữa các bên.

HĐLĐ là sự thỏa thuận giữa người lao động (NLĐ) và người sử dụng lao động (NSDLĐ) về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động¹. Với tư cách là một loại hợp đồng, HĐLĐ có ý nghĩa là hình thức để các bên xác lập và thực hiện một quan hệ pháp luật và là cơ sở pháp lý để các bên bảo vệ quyền lợi của mình khi tranh chấp xảy ra. Ngoài ra, dưới góc độ quan hệ lao động, HĐLĐ còn có ý nghĩa đối với bên thứ ba như cơ quan

quản lý nhà nước trong việc kiểm tra giám sát việc thực hiện pháp luật lao động. Đây là hình thức pháp lý của quan hệ lao động cá nhân, là “xương sống” của quan hệ lao động cá nhân, liên quan trực tiếp đến các quyền và nghĩa vụ của NLĐ và NSDLĐ.

Nằm trong quy luật vận động của các sự vật và hiện tượng nói chung, HĐLĐ cũng trải qua các giai đoạn phát sinh, phát triển và chấm dứt. Tuy nhiên, khác với các sự vật, hiện tượng khác, HĐLĐ bao giờ cũng được phát sinh từ những hành vi có ý thức của các chủ thể. Vì vậy, các sự kiện làm chấm dứt một HĐLĐ không phải là các sự biến sinh ra do sự vận động của tự nhiên mà đó là những sự kiện được xuất hiện từ hành vi có ý thức của các chủ thể hoặc do pháp luật quy định. Vậy, chấm dứt HĐLĐ là sự kiện pháp lý mà một hoặc cả hai bên không tiếp tục thực hiện HĐLĐ và hậu quả là sự kết thúc quan hệ lao động, chấm dứt quyền và nghĩa vụ của hai bên trong quan hệ hợp đồng.

So với BLLĐ năm 2012, BLLĐ năm 2019 đã có một số điểm mới về chấm dứt HĐLĐ theo hướng sửa đổi, bổ sung thêm

¹ Khoản 1 Điều 13 BLLĐ năm 2019

* Tiến sĩ, Khoa Pháp luật dân sự và Kiểm sát dân sự, Trường Đại học Kiểm sát Hà Nội

các trường hợp chấm dứt HĐLĐ nhằm tạo hành lang pháp lý góp phần bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các bên trong quan hệ lao động; đồng thời khắc phục những hạn chế của BLLĐ năm 2012 và phù hợp hơn với các tiêu chuẩn lao động quốc tế trong điều kiện hội nhập như hiện nay.

1. Một số vấn đề về chấm dứt hợp đồng lao động theo Bộ luật lao động năm 2019

1.1. Về các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động

Về nội dung này, cùng với việc tiếp tục ghi nhận các trường hợp chấm dứt HĐLĐ theo quy định tại Điều 36 BLLĐ năm 2012, BLLĐ năm 2019 đã thay đổi theo hướng tăng số lượng các trường hợp chấm dứt HĐLĐ. Cụ thể, BLLĐ năm 2019 đã bổ sung thêm 03 trường hợp chấm dứt HĐLĐ như sau: *Một là*, người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam bị trục xuất theo bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật, quyết định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền; *Hai là*, người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động hoặc bị cơ quan chuyên môn về đăng ký kinh doanh thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra thông báo không có người đại diện theo pháp luật, người được ủy quyền thực hiện quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật; *Ba là*, giấy phép lao động hết hiệu lực đối với người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

Việc bổ sung thêm các trường hợp chấm dứt HĐLĐ nêu trên là hoàn toàn phù hợp với thực tiễn quan hệ lao động, góp phần khắc phục hạn chế, bất cập, thiếu sót của BLLĐ năm 2012 đã gây khó khăn, lúng túng, thậm chí ảnh hưởng đến quyền và lợi ích của các bên trong quan hệ lao động. Bởi lẽ, trường hợp người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam khi bị trục xuất (tức là buộc phải rời khỏi lãnh thổ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam do có hành vi vi phạm pháp luật Việt Nam) hoặc không đáp ứng được điều kiện pháp lý bắt buộc để người

lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam (giấy phép lao động hết hiệu lực); và trường hợp NSDLĐ không phải là cá nhân bị cơ quan chuyên môn về đăng ký kinh doanh thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra thông báo không có người đại diện theo pháp luật, người được ủy quyền thực hiện quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật thì đương nhiên quan hệ lao động sẽ chấm dứt. Tuy nhiên, BLLĐ năm 2012 lại không quy định những nội dung này. Vậy căn cứ vào đâu để xác định quyền, trách nhiệm của NSDLĐ cũng như vận dụng cơ chế nào giải quyết chế độ, quyền lợi cho NLĐ một cách thỏa đáng?

1.2. Về các trường hợp người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Thứ nhất, BLLĐ năm 2019 thay đổi về điều kiện thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ

BLLĐ năm 2012 ghi nhận quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ được thực hiện khi thỏa mãn các điều kiện cụ thể tương ứng với loại HĐLĐ đã được xác lập. Theo đó:

(i) Đối với HĐLĐ xác định thời hạn, HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng thì NLĐ được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi đáp ứng đủ 02 điều kiện: Phải thuộc các trường hợp luật định (tức là phải có lý do, có căn cứ) và phải đảm bảo thời hạn báo trước;

(ii) Đối với HĐLĐ không xác định thời hạn, NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi thỏa mãn điều kiện về thời hạn báo trước.

BLLĐ năm 2019 đã có sự thay đổi lớn về vấn đề này theo hướng xóa bỏ bớt điều kiện để thực hiện quyền. Cụ thể, NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần lý do dù đó là HĐLĐ xác định thời hạn hay HĐLĐ không xác định thời hạn. Khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, NLĐ chỉ cần đảm bảo thời hạn báo trước theo quy định của pháp luật tương ứng

với loại hợp đồng đã được xác lập. Cụ thể, NLĐ phải báo trước: (i) Ít nhất 45 ngày nếu làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn; (ii) Ít nhất 30 ngày nếu làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng; (iii) Ít nhất 03 ngày làm việc nếu làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng². Sự thay đổi này của BLLĐ năm 2019 thể hiện rõ thái độ của Nhà nước trong việc tôn trọng và bảo đảm ngày càng tốt hơn việc thực hiện các quyền của NLĐ là quyền tự do lựa chọn việc làm, nơi làm việc và quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ³.

Thứ hai, BLLĐ năm 2019 bổ sung quy định về các trường hợp NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần báo trước

Theo đó, NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần báo trước khi thuộc vào một trong các trường hợp sau đây:

(i) Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa thuận, trừ trường hợp chuyển NLĐ làm công việc khác so với HĐLĐ;

(ii) Không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn, trừ trường hợp vì lý do bất khả kháng mà NSDLĐ đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng không thể trả lương đúng hạn;

(iii) Bị NSDLĐ ngược đãi, đánh đập hoặc có lời nói, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự, bị cưỡng bức lao động;

(iv) Bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc;

(v) Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc khi có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi;

(vi) Đủ tuổi nghỉ hưu hoặc theo thỏa thuận của các bên;

(vii) NSDLĐ cung cấp thông tin không trung thực làm ảnh hưởng đến việc thực hiện hợp đồng lao động.

Quy định này là phù hợp, góp phần đảm bảo quyền tự do việc làm của NLĐ, đồng thời giúp giảm thiểu tình trạng lao động cưỡng bức. Tuy nhiên, việc này cũng gây ra những khó khăn nhất định cho phía NSDLĐ trong việc bố trí, sử dụng lao động, đặc biệt là những lao động có trình độ chuyên môn khi họ sử dụng quyền năng này mà NSDLĐ chưa thể tuyển dụng ngay được lao động mới để thay thế vị trí việc làm. Điều này có thể dẫn đến những ảnh hưởng tới hoạt động sản xuất kinh doanh, từ đó gây ra những thiệt hại nhất định về mặt kinh tế cho NSDLĐ.

1.3. Về các trường hợp người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

So với BLLĐ năm 2012, BLLĐ năm 2019 đã sửa đổi, bổ sung các trường hợp NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Theo đó, bên cạnh các trường hợp NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo quy định tại khoản 1 Điều 38 BLLĐ năm 2012, BLLĐ năm 2019 đã sửa đổi, bổ sung thêm các trường hợp sau:

Thứ nhất, sửa đổi, bổ sung đối với quy định về trường hợp chấm dứt HĐLĐ do NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc theo HĐLĐ. Cụ thể, nếu như BLLĐ năm 2012 chỉ quy định một cách khái quát và được hướng dẫn tại Nghị định 05/2015/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của BLLĐ thì BLLĐ năm 2019 đã luật hóa cơ sở để xác định việc “NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc” là dựa vào các tiêu chí trong Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc do NSDLĐ ban hành sau khi có tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở.

² Khoản 1 Điều 35 BLLĐ năm 2019

³ Khoản 1 Điều 5 BLLĐ năm 2019

Thứ hai, bổ sung thêm các trường hợp NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ gồm:

(i) NLĐ đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định của pháp luật hoặc hai bên có thỏa thuận khác. Như vậy, trong BLLĐ năm 2012, đây được coi là trường hợp chấm dứt HĐLĐ khi NLĐ thỏa mãn 02 điều kiện là: Đủ điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội và tuổi hưởng lương hưu. Tuy nhiên, BLLĐ năm 2019 đã bỏ điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội và như vậy chỉ cần NLĐ đủ tuổi nghỉ hưu thì NSDLĐ đã có quyền được đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Có thể thấy, quy định này đã giải quyết được vướng mắc khi NLĐ đủ tuổi nghỉ hưu nhưng chưa đủ điều kiện về đóng bảo hiểm xã hội, đồng thời góp phần đảm bảo việc thực hiện quyền tuyển dụng của NSDLĐ cũng như tính linh động trong sàng lọc, tuyển chọn NLĐ phù hợp với hoạt động sản xuất kinh doanh.

(ii) NLĐ tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên.

(iii) NLĐ cung cấp không trung thực thông tin theo quy định khi giao kết HĐLĐ làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng người lao động.

Thứ ba, BLLĐ năm 2019 đã bổ sung quy định liên quan đến nghĩa vụ báo trước của NSDLĐ đối với NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Theo đó, kế thừa quy định của BLLĐ năm 2012 về thời hạn báo trước như: (i) Ít nhất 45 ngày đối với HĐLĐ không xác định thời hạn; (ii) Ít nhất 30 ngày đối với HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng; (iii) Ít nhất 03 ngày làm việc đối với HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng và đối với trường hợp NLĐ bị ốm đau đã điều trị trong một thời gian luật định mà khả năng lao động chưa hồi phục; BLLĐ năm 2019 đã bổ sung quy

định: “Đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù thì thời hạn báo trước được thực hiện theo quy định của Chính phủ”⁴. Quy định này thể hiện tính linh hoạt và phù hợp với tính chất đa dạng, phức tạp của quan hệ lao động.

Thứ tư, BLLĐ năm 2019 đã bổ sung quy định về các trường hợp NSDLĐ được quyền chấm dứt HĐLĐ mà không cần phải báo trước cho NLĐ đó là: (i) NLĐ không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng; và (ii) NLĐ tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên. Quy định này là hợp lý bởi đã làm tăng tính chủ động, tạo điều kiện thuận lợi cho NSDLĐ; đồng thời đảm bảo việc thực hiện quyền của NSDLĐ trong quan hệ lao động đó là quyền tuyển dụng, bố trí, quản lý, điều hành, giám sát lao động⁵.

2. Một số vấn đề đặt ra đối với các quy định về chấm dứt hợp đồng lao động theo Bộ luật lao động năm 2019

Với những nội dung đã được chỉ ra tại mục 1 nêu trên cho thấy BLLĐ năm 2019 đã góp phần khắc phục được nhiều hạn chế, bất cập của BLLĐ năm 2012 về chấm dứt HĐLĐ. Tuy nhiên, vẫn còn một số vấn đề đặt ra như sau:

Một là, BLLĐ năm 2019 tiếp tục kế thừa quy định tại khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2012; theo đó, chỉ quy định duy nhất một trường hợp ngoại lệ của chấm dứt HĐLĐ do hết hạn HĐLĐ là trường hợp NLĐ là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở đang trong nhiệm kỳ mà hết hạn HĐLĐ thì NSDLĐ phải gia hạn HĐLĐ đã giao kết đến hết nhiệm kỳ cho NLĐ⁶. Trong khi đó, còn một số trường hợp khác xảy ra trên thực tế mà pháp luật

⁴ Điểm d khoản 2 Điều 35 BLLĐ năm 2019

⁵ Khoản 1 Điều 6 BLLĐ năm 2019

⁶ Khoản 4 Điều 177 BLLĐ năm 2019

lao động cũng chưa có quy định cụ thể, chẳng hạn trường hợp NLD bị bệnh nghề nghiệp, tai nạn lao động phải điều trị trong thời gian dài mà trong khoảng thời gian đó, HĐLĐ hết hạn thì vẫn chấm dứt HĐLĐ theo quy định hay xem xét gia hạn HĐLĐ với NLD? Hay trường hợp NLD đang trong thời gian tạm hoãn thực hiện HĐLĐ mà HĐLĐ hết hạn thì có chấm dứt HĐLĐ hay không? Những vấn đề này pháp luật lao động vẫn chưa quy định rõ ràng dẫn đến khó khăn khi áp dụng trên thực tế.

Hai là, một trong những căn cứ chấm dứt HĐLĐ là khi “Người lao động chết; bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc đã chết”⁷ còn có điểm bất cập, chưa hợp lý. Bởi lẽ, thời hạn để Tòa án tuyên bố một người mất tích là 02 năm tính từ ngày biết được tin tức cuối cùng về người đó, tuyên bố một người là đã chết là 03 năm kể từ ngày quyết định tuyên bố mất tích của Tòa án có hiệu lực pháp luật mà vẫn không có tin tức xác thực là còn sống; biệt tích trong chiến tranh sau 05 năm, kể từ ngày chiến tranh kết thúc mà vẫn không có tin tức xác thực là còn sống; bị tai nạn hoặc thảm họa, thiên tai mà sau 02 năm, kể từ ngày tai nạn hoặc thảm họa, thiên tai đó chấm dứt vẫn không có tin tức xác thực là còn sống; biệt tích 05 năm liền trở lên và không có tin tức xác thực là còn sống⁸. Trong khi đó, trường hợp NLD tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong thời hạn 30 ngày hoặc 20 ngày cộng dồn trong thời hạn 365 ngày tính từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng thì NSDLĐ đã có quyền sa thải NLD theo quy định tại Điều 124 BLLĐ năm 2019. Như vậy, thời hạn để Tòa án tuyên bố một người mất tích hoặc là đã chết vượt quá thời hạn mà NSDLĐ có quyền sa thải NLD. NSDLĐ thường sẽ không đợi Tòa án tuyên NLD

mất tích hoặc là đã chết để chấm dứt HĐLĐ mà sẽ sa thải NLD, bởi lựa chọn này xét một cách toàn diện vẫn là phương án tối ưu để bảo vệ quyền và lợi ích của NSDLĐ. Vậy câu hỏi đặt ra là việc quy định trường hợp NLD bị Tòa án tuyên bố là mất tích hoặc đã chết là một trong những căn cứ để chấm dứt HĐLĐ có cần thiết hay không?

Ba là, NLD bị xử lý kỉ luật sa thải là một trong những trường hợp để chấm dứt HĐLĐ. Tuy nhiên, một trong những căn cứ để NSDLĐ áp dụng hình thức xử lý kỉ luật sa thải đối với NLD là “NLD 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...”⁹. Vấn đề đặt ra ở chỗ là BLLĐ năm 2019 cũng không có quy định cụ thể về việc dựa vào tiêu chí nào để đánh giá thế nào là thiệt hại nghiêm trọng hay đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của NSDLĐ. Do vậy, điều này sẽ gây ra những khó khăn nhất định cho NSDLĐ cũng như NLD khi NSDLĐ áp dụng căn cứ này để sa thải NLD.

Như vậy, nhìn chung so với BLLĐ năm 2012, BLLĐ năm 2019 đã có những thay đổi đáng kể về chấm dứt HĐLĐ. Những thay đổi đó mang tính tích cực với những quy định hoàn thiện hơn, phù hợp hơn với thực tiễn của quan hệ lao động; tuy vậy cũng không tránh khỏi những khó khăn, vướng mắc trong quá trình thực thi, áp dụng do chưa có quy định hoặc quy định nhưng chưa rõ ràng. Chính vì lẽ đó, tiến hành đồng bộ các giải pháp để nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật lao động nói chung và pháp luật về chấm dứt HĐLĐ nói riêng là một việc làm cần thiết./.

⁷ Khoản 6 Điều 34 BLLĐ năm 2019

⁸ Điều 68, 71 Bộ luật dân sự năm 2015

⁹ Khoản 2 Điều 125 BLLĐ năm 2019