

NGHIÊN CỨU SO SÁNH GIỮA PHÁP LUẬT VIỆT NAM VÀ PHÁP LUẬT TRUNG QUỐC VỀ QUYỀN ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

PHÙNG VĂN TRƯỜNG*

Tóm tắt: Trong bối cảnh nhu cầu hợp tác lao động giữa Việt Nam và Trung Quốc ngày càng tăng cao, nghiên cứu so sánh pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (ĐPCDHĐLĐ) giữa hai quốc gia có ý nghĩa quan trọng trong việc bảo vệ quyền lợi của người lao động (NLĐ) Việt Nam khi làm việc tại Trung Quốc và ngược lại. Bài viết phân tích những điểm giống và khác nhau về quyền ĐPCDHĐLĐ của NLĐ được quy định trong Bộ luật Lao động năm 2019 (BLLĐ 2019) của Việt Nam và Luật Hợp đồng lao động năm 2008 (LHĐLĐ 2008) của Trung Quốc, từ đó đề xuất một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về quyền ĐPCDHĐLĐ của NLĐ tại Việt Nam.

Từ khóa: Luật so sánh; pháp luật lao động Việt Nam; pháp luật lao động Trung Quốc; quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Ngày nhận bài: 05/3/2024; Biên tập xong: 21/10/2024; Duyệt đăng: 28/10/2024

COMPARISON STUDY BETWEEN VIETNAMESE LAW AND CHINESE LAW ON EMPLOYEES' RIGHT TO UNILATERALLY TERMINATE THE LABOR CONTRACT

Abstract: In the context of increasing demand for labor cooperation between Vietnam and China, comparative research on the law on the right to unilaterally terminate the labor contract between the two countries is important in protecting the rights of Vietnamese workers when working in China and vice versa. This article analyzes the similarities and differences in the employees' right to unilaterally terminate the labor contract stipulated in Vietnam's 2019 Labor Code and China's 2008 Labor Contract Law and then proposes a number of recommendations to improve the law on Vietnamese employees' right to unilaterally terminate the labor contract.

Keywords: Comparative law; Vietnamese labor law; Chinese labor law; right to unilaterally terminate the labor contract

Received: Mar 05th, 2024; Editing completed: Oct 21st, 2024; Accepted for publication: Oct 28th, 2024

1. Đặt vấn đề

Quyền ĐPCDHĐLĐ là một trong những quyền cơ bản của NLĐ được ghi nhận trong pháp luật lao động Việt Nam. BLLĐ 2019 được đánh giá là đã mang đến những thay đổi tích cực so với các Bộ luật Lao động trước đây, nhiều vướng mắc và bất cập về thực hiện quyền ĐPCDHĐLĐ của NLĐ đã được giải quyết hiệu quả. Tuy nhiên, hệ thống pháp luật còn nhiều hạn chế trong việc bao quát các vấn đề phát sinh trong thực tiễn, đòi hỏi các nhà làm luật cần có sự nghiên cứu, so sánh pháp luật của các quốc gia khác. Đây là cơ sở đảm bảo các quy định được xây dựng phù hợp với thực tiễn và tiêu chuẩn quốc tế, từ đó giúp cho hệ thống pháp luật lao động của Việt Nam ngày càng trở nên hoàn thiện.

Xuất phát từ vị trí địa lý, Việt Nam và Trung Quốc là hai quốc gia láng giềng, có nhiều điểm tương đồng về chính trị, kinh tế, văn hóa và xã hội. Trong bối cảnh nhu cầu hợp tác lao

động giữa Việt Nam và Trung Quốc ngày càng tăng cao, nghiên cứu so sánh pháp luật về quyền ĐPCDHĐLĐ giữa hai quốc gia có ý nghĩa quan trọng trong việc bảo vệ quyền lợi của NLĐ Việt Nam khi làm việc tại Trung Quốc và ngược lại. Thêm vào đó, hệ thống pháp luật lao động Trung Quốc đã trải qua nhiều giai đoạn phát triển, với nhiều quy định chi tiết và cập nhật, đây là nguồn tham khảo có giá trị để Việt Nam hoàn thiện các quy định về quyền ĐPCDHĐLĐ trong Bộ luật Lao động hiện hành.

2. Sự tương đồng cơ bản giữa pháp luật Việt Nam và pháp luật Trung Quốc về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động

2.1. Quy định người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không cần lý do nhưng phải báo trước cho người sử dụng lao động một khoảng thời gian nhất định

* Email: Phungvantruong@vnu.edu.vn

Thạc sĩ, Nghiên cứu sinh, Đại học Quốc gia Hà Nội

Quy định NLD trong đa số các trường hợp phải báo trước cho người sử dụng lao động (NSDLĐ) nếu muốn ĐPCDHĐLĐ mang lại lợi ích cho cả hai bên: *Về phía NLD*, nếu báo trước với NSDLĐ về thời điểm nghỉ việc, NLD sẽ được hưởng đầy đủ các quyền lợi theo quy định của pháp luật. Hành động này giúp hai bên giải quyết các vấn đề còn tồn đọng một cách êm thấm và thiện chí. *Về phía NSDLĐ*, sẽ có thời gian để tìm kiếm và tuyển dụng người thay thế, đảm bảo công việc không bị gián đoạn. Dưới góc độ so sánh cho thấy, căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (HĐLĐ) của NLD, đa số các quốc gia trên thế giới đều cho phép NLD được quyền ĐPCDHĐLĐ mà không bắt buộc phải viện dẫn căn cứ trong mọi trường hợp.

Theo pháp luật lao động Trung Quốc, NLD có thể chấm dứt HĐLĐ bằng cách thông báo cho NSDLĐ bằng văn bản trước 30 ngày. Trong thời gian thử việc, NLD có thể chấm dứt HĐLĐ bằng cách thông báo cho NSDLĐ trước 03 ngày¹. Như vậy, pháp luật Trung Quốc phân chia thời gian báo trước theo trạng thái quan hệ lao động là quan hệ lao động chính thức và quan hệ lao động trong thời gian thử việc.

Pháp luật Việt Nam phân chia thời gian báo trước theo loại HĐLĐ, cụ thể: Ít nhất 45 ngày nếu làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn; Ít nhất 30 ngày nếu làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng; Ít nhất 03 ngày làm việc nếu làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng. Ngoài ra, đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù (ví dụ: hàng không dân dụng, giàn khoan dầu khí, vận tải biển...) thì thời hạn báo trước được thực hiện theo quy định của Chính phủ². Thường thì thời gian báo trước sẽ dài hơn so với quy định chung nói trên.

2.2. Ưu tiên bảo vệ tính mạng, sức khỏe và nhân phẩm của người lao động khi quyền lợi của họ bị xâm phạm

Theo quy định của pháp luật Trung Quốc, nếu NSDLĐ ép buộc NLD làm việc bằng bạo lực, đe dọa hoặc hạn chế bất hợp pháp quyền tự do cá nhân hoặc nếu NSDLĐ

vi phạm nội quy, mệnh lệnh hoặc ép buộc làm những công việc nguy hiểm gây nguy hiểm cho an toàn cá nhân của NLD thì NLD có thể chấm dứt HĐLĐ ngay lập tức mà không cần thông báo trước cho NSDLĐ³. Về phía pháp luật Việt Nam có quy định: NLD có quyền ĐPCDHĐLĐ không cần báo trước trong trường hợp 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 động⁴.

Có thể thấy, sự an toàn về tính mạng, sức khỏe và nhân phẩm NLD luôn được bảo vệ trước tiên trong hệ thống pháp luật của cả Việt Nam và Trung Quốc. Việc xây dựng các quy định trên là phù hợp với xu hướng chung của hệ thống pháp luật lao động quốc tế. Hiện Việt Nam và Trung Quốc đều là những quốc gia thành viên của Công ước về khung thúc đẩy an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, năm 2006 (Công ước số 187). Hiểu được tâm lý lo lắng của NLD khi đối mặt với những vi phạm, cả hai hệ thống pháp luật đều cho phép họ không phải báo trước cho NSDLĐ khi muốn nghỉ việc trong trường hợp này. Quy định này thể hiện sự ưu ái và tạo điều kiện cho NLD thoát khỏi môi trường làm việc độc hại, kịp thời đảm bảo an toàn cho NLD. Nhận thức được tầm quan trọng của việc bảo vệ bản thân, NLD cần chủ động tránh xa các nguyên nhân, hành vi vi phạm càng sớm càng tốt. Việc này không chỉ giúp bảo vệ tính mạng, sức khỏe, tinh thần của họ mà còn tạo điều kiện cho NLD có môi trường làm việc an toàn, lành mạnh hơn.

3. Sự khác biệt giữa pháp luật Việt Nam và Trung Quốc về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động

3.1. Quy định về hình thức thông báo khi người lao động muốn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Pháp luật Trung Quốc có quy định cụ thể về hình thức thông báo cho NSDLĐ khi NLD muốn ĐPCDHĐLĐ, mọi thông báo được thực hiện dưới dạng văn bản⁵. Trong khi đó, pháp luật Việt Nam hiện chưa có quy định cụ thể về hình thức thông báo cho

¹ Điều 37 LHĐLĐ 2008 của Trung Quốc.

² Khoản 1 Điều 35 BLLĐ 2019 của Việt Nam.

³ Điều 38 LHĐLĐ 2008 của Trung Quốc.

⁴ Điểm c khoản 2 Điều 35 BLLĐ 2019 của Việt Nam.

⁵ Điều 37 LHĐLĐ 2008 của Trung Quốc.

NSDLĐ khi NLD muốn ĐPCDHĐLĐ. NLD có thể thực hiện thông báo bằng lời nói, văn bản, thư điện tử hoặc các hình thức khác. Tuy nhiên, trường hợp thông báo bằng lời nói (thông báo miệng) sẽ rất khó để chứng minh khi phát sinh tranh chấp, cần có người làm chứng hoặc bản ghi âm, ghi hình để xác định việc NLD đã thông báo và NSDLĐ đã nhận được thông báo. Trên thực tế, NSDLĐ thường quy định vấn đề này trong nội quy lao động của đơn vị hoặc trong HĐLĐ với NLD. Hình thức được ưu tiên lựa chọn nhiều nhất hiện nay là thông báo bằng văn bản hoặc email, đây là chứng cứ rõ ràng, thuyết phục, giúp NLD dễ dàng chứng minh sự thông báo hợp pháp của mình.

3.2. Quy định về việc thông báo trước cho người sử dụng lao động khi người lao động trong thời gian thử việc muốn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Pháp luật Trung Quốc có quy định cụ thể trong thời gian thử việc, NLD có thể chấm dứt HĐLĐ nhưng phải thông báo cho NSDLĐ trước 03 ngày⁶. Trong khi đó, pháp luật Việt Nam có quy định rằng: Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền hủy bỏ hợp đồng thử việc hoặc HĐLĐ đã giao kết mà không cần báo trước và không phải bồi thường⁷. Như vậy, đối với hợp đồng thử việc thì NLD có quyền chấm dứt hợp đồng thử việc mà không cần phải báo trước cho NSDLĐ.

3.3. Quy định về các trường hợp người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần báo trước cho người sử dụng lao động

Pháp luật lao động Việt Nam nêu rõ 07 trường hợp NLD có quyền ĐPCDHĐLĐ mà không cần báo trước cho NSDLĐ, bao gồm: (1) 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 quy định tại Điều 29 của BLLĐ 2019; (2) Không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 97 của BLLĐ 2019; (3) 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; (4) Bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc; (5) Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo quy định tại khoản 1 Điều 138 của BLLĐ 2019; (6) Đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của BLLĐ 2019 trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác; (7) NSDLĐ cung cấp thông tin không trung thực theo quy định tại khoản 1 Điều 16 của BLLĐ năm 2019, làm ảnh hưởng đến việc thực hiện HĐLĐ⁸.

Về phía pháp luật Trung Quốc, quy định thành hai nhóm trường hợp:

Nhóm thứ nhất, nếu NSDLĐ ép buộc NLD làm việc bằng bạo lực, đe dọa hoặc hạn chế bất hợp pháp quyền tự do cá nhân hoặc nếu NSDLĐ vi phạm nội quy, mệnh lệnh hoặc ép buộc làm những công việc nguy hiểm gây nguy hiểm cho an toàn cá nhân của NLD thì NLD có thể chấm dứt HĐLĐ ngay lập tức mà không cần thông báo trước cho NSDLĐ.

Nhóm thứ hai, nếu NSDLĐ thuộc một trong các trường hợp sau đây thì NLD có quyền chấm dứt HĐLĐ: (1) Không cung cấp bảo hộ lao động hoặc điều kiện lao động theo quy định trong HĐLĐ; (2) Không trả thù lao lao động đầy đủ và đúng thời hạn; (3) Không đóng bảo hiểm xã hội cho NLD theo quy định của pháp luật; (4) Nội quy, quy định của NSDLĐ vi phạm quy định của pháp luật, gây tổn hại đến quyền và lợi ích của NLD; (5) HĐLĐ vô hiệu do thuộc các trường hợp quy định tại khoản 1 Điều 26 của Luật này; (6) Các trường hợp khác mà NLD có thể chấm dứt HĐLĐ theo quy định của pháp luật và quy định hành chính⁹. Đối với các trường hợp thuộc nhóm thứ hai, NLD muốn ĐPCDHĐLĐ thì vẫn phải báo trước cho NSDLĐ bằng văn bản trước 30 ngày.

4. Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động tại Việt Nam

Thứ nhất, bổ sung quy định trong thời gian thử việc NLD phải báo trước cho NSDLĐ một khoảng thời gian nhất định nếu muốn ĐPCDHĐLĐ

Hiện nay, BLLĐ 2019 quy định NLD có quyền hủy bỏ hợp đồng thử việc hoặc HĐLĐ đã giao kết mà không cần báo trước trong

⁶ Điều 37 LHĐLĐ 2008 của Trung Quốc.

⁷ Khoản 2 Điều 27 BLLĐ 2019 của Việt Nam.

⁸ Khoản 2 Điều 35 BLLĐ 2019 của Việt Nam.

⁹ Điều 38 LHĐLĐ 2008 của Trung Quốc.

thời gian thử việc. Tuy nhiên, quy định này gây ra một số vướng mắc cần được xem xét để đảm bảo sự cân bằng giữa quyền lợi và trách nhiệm các bên liên quan. Bởi trên thực tế, trong quá trình thử việc NLD đã được truy cập, sử dụng một số thông tin, cơ sở vật chất của NSDLĐ. Khi NLD hủy bỏ hợp đồng mà không báo trước, việc bàn giao và kiểm đếm tài sản, cơ sở vật chất gặp nhiều khó khăn, dẫn đến nguy cơ thất thoát hoặc hư hỏng tài sản của doanh nghiệp. Ngoài ra, việc tuyển mộ nhân sự mới sẽ tốn thêm thời gian và chi phí, đặc biệt là đối với những vị trí khó tuyển dụng hoặc đòi hỏi chuyên môn cao. Khi NLD đang thử việc mà nghỉ việc đột ngột, doanh nghiệp sẽ phải bắt đầu lại quá trình tuyển dụng từ đầu, ảnh hưởng đến tiến độ công việc và hiệu quả hoạt động chung của tổ chức. Bởi vậy, trong quá trình thử việc, giữa NLD và NSDLĐ cũng cần có sự thông báo, trao đổi về việc chấm dứt công việc trước khi thực hiện hành động.

Pháp luật Trung Quốc hiện quy định trong thời gian thử việc, NLD có thể chấm dứt HĐLĐ bằng cách thông báo cho NSDLĐ trước 03 ngày. Đây là một khoảng thời gian hợp lý để NLD và NSDLĐ có thể bàn giao công việc, thể hiện tính chuyên nghiệp của NLD. Việc áp dụng quy định tương tự tại Việt Nam sẽ giúp giảm thiểu nguy cơ thất thoát tài sản, dữ liệu của tổ chức, đảm bảo tính chuyên nghiệp trong quan hệ lao động và tạo điều kiện cho NSDLĐ tìm kiếm, tuyển dụng NLD mới.

Thứ hai, bổ sung quy định về hình thức thông báo khi NLD muốn ĐPCDHĐLĐ

Trên thực tế, nhiều tranh chấp phát sinh từ việc NLD không thông báo rõ ràng cho NSDLĐ khi muốn ĐPCDHĐLĐ. Một số NLD thông báo qua tin nhắn, email, hoặc điện thoại, nhưng không cung cấp đầy đủ những thông tin cần thiết như: ngày làm việc cuối cùng, thời gian bàn giao công việc,... Trong một số trường hợp, NSDLĐ có thể không chấp nhận thông báo của NLD vì cho rằng thông báo không hợp lệ hoặc không đầy đủ.

Việc thiếu thông báo bằng văn bản cụ thể khiến NSDLĐ gặp khó khăn trong việc sắp xếp công việc. Mặt khác, nếu NLD không thông báo hoặc thông báo không đầy đủ, họ có thể không được hưởng các quyền lợi như

lương, bảo hiểm xã hội,... Rất nhiều trường hợp do thiếu bằng chứng thông báo khiến việc giải quyết tranh chấp về ĐPCDHĐLĐ trở nên khó khăn hơn. Vấn đề này xuất phát từ việc thiếu quy định cụ thể về hình thức thông báo, dẫn đến những hiểu lầm và mâu thuẫn giữa hai bên. Vì vậy, quy định về hình thức thông báo khi NLD muốn ĐPCDHĐLĐ cần được hoàn thiện để đảm bảo tính rõ ràng, minh bạch và hạn chế tranh chấp phát sinh. Hiện nay, trong đa số các trường hợp, NSDLĐ phải thông báo bằng văn bản cho NLD khi HĐLĐ chấm dứt. Quy định này đảm bảo quyền lợi của NLD, giúp họ có thời gian chuẩn bị cho việc chuyển đổi. Vì vậy, quy định NLD nếu muốn ĐPCDHĐLĐ cũng phải thông báo bằng văn bản cho NSDLĐ là hoàn toàn hợp lý.

Về mặt hình thức, cần quy định rõ ràng khi NLD muốn ĐPCDHĐLĐ phải thông báo bằng văn bản hoặc phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu, tuân thủ thời gian báo trước theo quy định. Điều này phù hợp với xu hướng công nghệ hiện đại và tạo điều kiện thuận lợi cho NLD trong việc thực hiện quyền của mình. Việc hoàn thiện quy định về hình thức biểu lộ ý chí khi NLD muốn ĐPCDHĐLĐ sẽ mang lại những lợi ích thiết thực: Hạn chế các tranh chấp lao động không đáng có, tạo cơ sở pháp lý cho Tòa án có căn cứ để đưa ra phán quyết chính xác, góp phần nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về lao động, bảo vệ quyền lợi của NLD và NSDLĐ, thúc đẩy sự phát triển của thị trường lao động Việt Nam.

Thứ ba, bổ sung quy định NLD có quyền ĐPCDHĐLĐ trong trường hợp NSDLĐ không đóng các loại bảo hiểm cho NLD theo quy định của pháp luật

Theo quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành, các loại bảo hiểm bắt buộc NSDLĐ phải đóng cho NLD gồm: bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp. Trên thực tế, tình trạng nợ đóng bảo hiểm kéo dài của các doanh nghiệp đang ở mức độ báo động, gây ra nhiều hệ lụy nghiêm trọng. NSDLĐ nợ đóng bảo hiểm gây ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi chính đáng của người NLD khi hưởng các chế độ: thai sản, ốm đau, hưu trí,... Đồng thời, gây khó khăn khi NLD chuyển đổi nơi làm việc hoặc

chốt lại thời gian đóng bảo hiểm. Đối với cơ quan bảo hiểm xã hội, việc thu hồi nợ gặp nhiều khó khăn, ảnh hưởng đến nguồn quỹ bảo hiểm chung, gây phức tạp cho cơ quan quản lý lao động trong việc thanh tra, kiểm tra, xử lý vi phạm. Đóng bảo hiểm cho NLĐ theo luật định là nghĩa vụ cơ bản nhất của NSDLĐ, đảm bảo cho NLĐ được tham gia hệ thống an sinh xã hội và được trợ giúp vật chất xã hội khi gặp rủi ro về lao động. Việc NSDLĐ không thực hiện nghĩa vụ đóng bảo hiểm cho NLĐ thể hiện sự thiếu tôn trọng đối với quyền lợi chính đáng của NLĐ, đồng thời gây ảnh hưởng đến an sinh xã hội và sự phát triển bền vững của quan hệ lao động.

Nguyên nhân chủ yếu dẫn đến việc nợ đóng các loại bảo hiểm kéo dài là do NSDLĐ thiếu ý thức, có hành vi trục lợi kinh tế. Nhiều NSDLĐ cố tình trốn đóng, chậm đóng bảo hiểm để trục lợi, sử dụng khoản tiền trích nộp cho mục đích kinh doanh, đầu tư cá nhân. Họ coi việc đóng bảo hiểm là gánh nặng tài chính, không quan tâm đến quyền lợi và sự an toàn của NLĐ. Ngoài ra, hệ thống pháp luật chưa hoàn thiện, chế tài xử lý vi phạm nợ bảo hiểm chưa đủ mạnh cũng góp phần khiến tình trạng này kéo dài. Các quy định hiện hành chưa đủ sức răn đe, thủ tục xử lý vi phạm còn rườm rà, thiếu tính đồng bộ. Việc thanh tra, kiểm tra chưa thường xuyên, hiệu quả xử lý chưa cao khiến NSDLĐ lơ là, chủ quan trong việc thực hiện nghĩa vụ đóng bảo hiểm cho NLĐ. Để giải quyết vấn đề này, cần thực hiện đồng bộ nhiều giải pháp. Một trong số đó là việc bổ sung quy định NLĐ có quyền ĐPCDHĐLĐ không cần báo trước trong trường hợp NSDLĐ không đóng các loại bảo hiểm cho NLĐ theo quy định của pháp luật.

Hiện nay, căn cứ giải quyết theo quy định của BLLĐ 2019 và Nghị định số 24/2018/NĐ-CP¹⁰, trường hợp NLĐ phát hiện NSDLĐ không đóng hoặc chậm đóng các khoản bảo hiểm theo quy định của pháp luật thì sẽ giải quyết theo trình tự như sau: Khiếu nại lần đầu tới NSDLĐ; Khiếu nại lần hai tới

Chánh Thanh tra Sở Lao động Thương binh và Xã hội; Yêu cầu hòa giải viên lao động giải quyết (không bắt buộc); Yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết hoặc khởi kiện đến Tòa án nhân dân. Có thể thấy quy trình để khiếu nại, giải quyết việc NSDLĐ không đóng hoặc chậm đóng các khoản bảo hiểm theo quy định của pháp luật khá phức tạp, tốn nhiều thời gian, chi phí của NLĐ. Việc bổ sung quy định NLĐ có quyền ĐPCDHĐLĐ không cần báo trước trong trường hợp NSDLĐ không đóng các loại bảo hiểm cho NLĐ theo quy định của pháp luật sẽ mang lại hiệu quả nhanh hơn. Tương tự như trường hợp NLĐ có quyền ĐPCDHĐLĐ không cần báo trước khi không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn. Quy định NLĐ có quyền ĐPCDHĐLĐ không cần báo trước trong trường hợp NSDLĐ không đóng các loại bảo hiểm cho NLĐ theo quy định của pháp luật là hoàn toàn phù hợp với thực tiễn, đảm bảo được quyền và lợi ích chính đáng của NLĐ./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Dương Thị Thu Hằng, “Những tác động của quy định mới về hợp đồng lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019 đến quan hệ lao động”, *Tạp chí Khoa học Kiểm sát*, số 5(51)/2021.
2. Đào Mộng Điệp, *Bình luận khoa học một số nội dung cơ bản của Bộ luật Lao động năm 2019*, Nxb. Công an nhân dân, 2021.
3. Nguyễn Hữu Chí, Nguyễn Văn Bình, *Bình luận khoa học Bộ luật Lao động năm 2019*, Nxb. Tư pháp, 2021.
4. Quyết định số 232/2014/QĐ-CTN của Chủ tịch nước về việc gia nhập Công ước 187 về khung chính sách thúc đẩy an toàn vệ sinh lao động của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO);
5. Yan Zhu Ming Hong, *Risks of performance disputes in “Labor standard clauses” and countermeasures of Chinese labor unions*, Shanghai Trade Union Management Vocational College, 2023;
6. Zhou Chunhua, & Liu Jun, “Research on the system of unilateral termination of labor contracts by employers”, *Legal Forum*, 5 (23)/2008;
7. Lê Thị Duyên (2023), *Bàn về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động theo pháp luật lao động*, <https://tkshcm.edu.vn/ban-ve-quyen-don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong-cua-nguoi-lao-dong-theo-phap-luat-lao-dong/>, truy cập ngày 25/3/2024;
8. Hoàng Hùng Hải (2022), “Bảo đảm quyền an sinh xã hội ở Việt Nam hiện nay”, *Quản lý Nhà nước*, (320), 29-33.

¹⁰ Nghị định số 24/2018/NĐ-CP ngày 27/02/2018 của Chính phủ quy định về giải quyết khiếu nại, tố cáo trong lĩnh vực lao động, giáo dục nghề nghiệp, hoạt động đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, việc làm, an toàn, vệ sinh lao động.