

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT

oooooooooooo

KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

ĐỀ TÀI:

“Đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật – Một số vấn đề lý luận và thực tiễn”.

GVHD: Trần Thị Thúy Lâm

SVTH: Nguyễn Thị Thanh Huyền

Lớp: KT31H

LỜI NÓI ĐẦU

Xuất phát từ nhu cầu cũng như đòi hỏi mới phát sinh từ thực tiễn quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường, Nhà nước đã đặc biệt chú trọng tới công tác xây dựng, sửa đổi, bổ sung hệ thống pháp luật lao động. Từ khi ra đời đến nay đã qua ba lần sửa đổi, bổ sung (2002, 2006, 2007), các quy định về HĐLĐ đã đáp ứng được yêu cầu của nền kinh tế thị trường. Thông qua vai trò điều chỉnh của những quy định này, hệ thống quan hệ lao động đã dần đi vào quỹ đạo, điều hòa lợi ích của NLĐ, NSDLĐ, lợi ích chung của Nhà nước và xã hội. Đặc biệt trong đó có những quy định sửa đổi, bổ sung nhằm hoàn thiện các quy định pháp luật về HĐLĐ cũng như các vấn đề liên quan đến nó để phù hợp với bối cảnh chung của thị trường lao động ở Việt Nam. Tuy nhiên, do mặt trái của nền kinh tế thị trường kết hợp với nhiều nguyên nhân khác mà tình trạng vi phạm pháp luật lao động ngày càng trở nên phổ biến, trong đó việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật là một vấn đề đang gây nhiều bức xúc. Điều đó ảnh hưởng không nhỏ đến tính bền vững của quan hệ lao động, lợi ích của các bên chủ thể, cũng như sự ổn định và phát triển của đời sống kinh tế xã hội. Chính vì vậy, việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật cần phải có sự quan tâm đặc biệt từ phía Nhà nước cũng như toàn xã hội.

Xuất phát từ những vấn đề trên, em mạnh dạn chọn đề tài: “Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật – Một số vấn đề lý luận và thực tiễn” để làm khóa luận tốt nghiệp. Mục đích của việc nghiên cứu đề tài này một mặt là nhằm góp phần hoàn thiện nhận thức về bản chất pháp lý của hành vi chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, mặt khác tạo thuận lợi cho quá trình áp dụng pháp luật khi giải quyết những tranh chấp về đơn phương chấm dứt HĐLĐ, đồng thời tìm ra những điểm còn tồn tại trong pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực tiễn nhằm giải quyết đầy đủ những yêu cầu của đề tài, khóa luận của em gồm các nội dung chính sau:

Chương 1: Một số vấn đề lý luận về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

Chương 2: Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo pháp luật lao động Việt Nam hiện hành

Chương 3: Hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và một số biện pháp nhằm hạn chế việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

Khóa luận được thực hiện trên cơ sở phương pháp luận chủ nghĩa duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử. Ngoài ra, khóa luận còn sử dụng các phương pháp như phân tích, tổng hợp, so sánh để xem xét sự phù hợp của pháp luật Việt Nam về đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật với một số nước khác.

Lần đầu tiên tiếp cận với việc nghiên cứu tìm hiểu một đề tài khoa học, mặc dù đã cố gắng hết sức, nhưng không thể tránh khỏi những thiếu sót nhất định, em rất mong nhận được sự đóng ý kiến của thầy cô giáo, bạn bè và những người quan tâm để khóa luận của em được hoàn chỉnh hơn. Đặc biệt em xin chân thành cảm ơn sự giúp đỡ nhiệt tình của cô giáo Trần Thị Thúy Lâm đã chỉ bảo tận tình và chu đáo giúp em hoàn thành tốt khóa luận này.

CHƯƠNG 1:

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG TRÁI PHÁP LUẬT

1.1. Khái niệm về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

Hợp đồng lao động là chế định trung tâm và quan trọng nhất của Bộ luật lao động bởi nó điều chỉnh quan hệ lao động – mối quan hệ chủ yếu nhất thuộc phạm vi điều chỉnh của BLLĐ. Hơn nữa trong mối quan hệ với các chế định khác, hợp đồng lao động luôn giữ vai trò là cơ sở làm phát sinh các chế định này. Có hợp đồng lao động, có quan hệ lao động mới phát sinh các quan hệ về tiền lương, bảo hiểm xã hội, an toàn vệ sinh lao động, thời gian làm việc và nghỉ ngơi... Vậy HĐLĐ là gì. Theo quy định tại Điều 26 BLLĐ thì: *“Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động”*.

HĐLĐ là hình thức biểu hiện của quan hệ lao động. Mọi sự kiện làm phát sinh, thay đổi hoặc chấm dứt một HĐLĐ đều kéo theo việc làm phát sinh, thay đổi hoặc chấm dứt một quan hệ pháp luật lao động theo hợp đồng.

Quan hệ lao động thông thường là loại quan hệ mang tính lâu dài nhưng không phải là quan hệ “vĩnh cửu” nên có thể được chấm dứt bởi những căn cứ khác nhau. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (HĐLĐ) là một trong những căn cứ đó. So với các căn cứ khác làm chấm dứt quan hệ lao động (ví dụ: thỏa thuận chấm dứt hợp đồng, hết hạn hợp đồng...) thì đơn phương chấm dứt HĐLĐ là vấn đề phức tạp bởi đó là hành vi có chủ ý chỉ của một bên không phụ thuộc vào ý chí của chủ thể bên kia. Trong các vụ tranh chấp lao động đã xảy ra chiếm tỉ lệ nhiều hơn cả vẫn là tranh chấp về đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Đơn phương chấm dứt HĐLĐ là hành vi pháp lí trong đó thể hiện ý chí của một bên chủ thể nhằm chấm dứt quan hệ lao động với bên kia. Ý chí này phải được biểu thị ra bên ngoài dưới hình thức nhất định và phải được truyền đạt tới chủ thể đối tác mà không cần thiết phải được chủ thể đó chấp nhận. Về nguyên tắc, hình thức để biểu thị ý chí có thể bằng văn bản hay bằng lời nói (miệng). Nếu bằng hình thức văn bản, văn bản đó phải được gửi cho chủ thể bên kia và ý chí chấm dứt quan hệ lao động trong đó phải được biểu đạt rõ ràng, cụ thể để người nhận nó là chủ thể đối tác có thể hiểu được. Nếu bằng hình thức miệng (lời nói), bên bị đơn phương chấm dứt hợp đồng phải được truyền đạt, thông báo cụ thể từ phía bên có quyền và có thể hiểu được chính xác nội dung của thông báo đó.

Thực hiện HĐLĐ là nghĩa vụ của NSDLĐ và NLĐ. Quyền từ bỏ nghĩa vụ đã cam kết của NSDLĐ và NLĐ chỉ có thể được thực hiện trong giới hạn mà pháp luật quy định. Nhìn chung, pháp luật của bất kỳ quốc gia nào cũng cho phép NSDLĐ và NLĐ được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với những điều kiện là phải có căn cứ chấm dứt hợp pháp và phải thực hiện những nghĩa vụ nhất định. Tuy nhiên, trên thực tế do trình độ và ý thức pháp luật của các bên tham gia quan hệ lao động còn hạn chế, do sự thiếu tôn trọng lợi ích của nhau và nhiều nguyên nhân khác mà không ít trường hợp NSDLĐ và NLĐ đã phá vỡ trật tự pháp luật trên. Về phương diện khoa học pháp lý, việc phá vỡ trật tự đó được coi là đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật là sự đơn phương chấm dứt HĐLĐ vi phạm căn cứ chấm dứt hoặc thủ tục chấm dứt hoặc vi phạm cả căn cứ và thủ tục chấm dứt.

Trong điều kiện nền kinh tế thị trường, trong đó có thị trường lao động, xuất phát từ những mục đích khác nhau nên các bên có thể vì thế mà không quan tâm đến quyền lợi của phía bên kia. Trong trường hợp NLĐ tự ý bỏ việc không có lý do chính đáng, không theo các thủ tục như quy định của pháp luật gây mất ổn định, ảnh hưởng tới sản xuất gây thiệt hại cho NSDLĐ. Còn với

NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật với NLĐ thì NLĐ sẽ mất việc làm, ảnh hưởng đến tâm lý NLĐ, ảnh hưởng đến sự ổn định của thị trường lao động.

Nhìn nhận một cách khách quan nhất, ta có thể đưa ra khái niệm về đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật như sau: “Đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật được hiểu là việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn của NSDLĐ hoặc NLĐ trái với những quy định của pháp luật về căn cứ, thủ tục chấm dứt...”.

1.2. Phân loại đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

Sự phân loại các trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật là cơ sở cần thiết để những cơ quan có thẩm quyền đưa ra những bản án, quyết định chính xác, đúng đắn khi giải quyết những tranh chấp về chấm dứt HĐLĐ, qua đó bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ, NSDLĐ. Đồng thời tìm ra những nguyên nhân, thực trạng vi phạm và những giải pháp nhằm giảm thiểu hiện tượng đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật trên thực tế. Trên cơ sở quy định của pháp luật, chúng ta có thể phân loại như sau:

1.2.1. Căn cứ vào ý chí của chủ thể đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

- Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

Khi tham gia quan hệ HĐLĐ, một trong những quyền pháp lý cơ bản của NLĐ đó là quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Đây là trường hợp hợp đồng lao động đang còn hiệu lực thực hiện, nhưng người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng mà không phụ thuộc vào việc người sử dụng lao động có đồng ý hay không.

- Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

Cũng như trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, khi hợp đồng lao động đang còn hiệu lực thực hiện nhưng người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt việc thực hiện các quyền và nghĩa vụ theo hợp đồng lao động mà không phụ thuộc vào việc người lao động có đồng ý hay không.

1.2.2. Căn cứ vào nguyên nhân dẫn đến đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

- Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật về nội dung (căn cứ)

Đây là trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ không có căn cứ hay nói cách khác là vi phạm những lý do chấm dứt theo quy định của pháp luật. Như vậy, trái pháp luật về mặt nội dung (căn cứ) là trường hợp người sử dụng lao động hoặc người lao động đơn phương chấm dứt HĐLĐ không đúng những trường hợp do pháp luật quy định. Đây là trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật rất nghiêm trọng và thực tế loại vi phạm này lại diễn ra rất phổ biến.

- Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật về hình thức (thủ tục)

Pháp luật đã quy định người sử dụng lao động hay người lao động khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ phải tuân theo những trình tự, thủ tục nhất định. Nếu không tuân thủ đúng các thủ tục luật định thì dù có đảm bảo về mặt căn cứ (lý do) thì đó cũng vẫn bị coi là đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật

+ Chấm dứt HĐLĐ vi phạm quy định về nghĩa báo trước. Khi một bên chủ thể là NSDLĐ hay NLĐ muốn đơn phương chấm dứt HĐLĐ thì phải báo trước cho bên kia biết trước theo thời hạn theo quy định của pháp luật. Nếu vi phạm nghĩa vụ này (không báo trước hoặc báo trước không đủ thời hạn quy định) thì đó bị coi là đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

+ Chấm dứt HĐLĐ vi phạm thủ tục khác như trao đổi, nhất trí với tổ chức Công đoàn cơ sở. Trong một số trường hợp khi chấm dứt HĐLĐ, NSDLĐ còn phải trao đổi nhất trí với tổ chức Công đoàn nếu vi phạm cũng sẽ bị coi là trái pháp luật.

1.3. Ảnh hưởng của việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

Mặc dù pháp luật có những quy định tương đối cụ thể về căn cứ và thủ tục đơn phương chấm dứt HĐLĐ, nhưng trên thực tế ta thấy tình trạng đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật còn diễn ra phổ biến. Đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật không phải là vấn đề mới nhưng vẫn là vấn đề mang tính thời sự hiện nay bởi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật có ảnh hưởng trực tiếp và rất lớn tới nhiều đối tượng khác nhau như người lao động, người sử dụng lao động...và ảnh hưởng rất lớn tới sự ổn định của xã hội nói chung.

1.3.1. Ảnh hưởng đối với người lao động

Do chịu ảnh hưởng của quá trình hội nhập, cạnh tranh nên hoạt động sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động thường xuyên phải có những thay đổi. Đồng thời, thị trường lao động Việt Nam với lượng cung lao động vượt quá nhu cầu sử dụng lao động đang trở thành một nguy cơ biến NLD trở thành nạn nhân chính của các vụ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, NLD sẽ phải đối mặt với một loạt các vấn đề như việc làm, thu nhập, đời sống của bản thân, gia đình, cùng với những lo toan làm sao có được một việc làm mới, làm sao để có thu nhập nhằm đảm bảo đời sống của bản thân và gia đình. Như vậy, ảnh hưởng đó cũng không đơn thuần chỉ là đời sống của cá nhân NLD mà kéo theo sau đó là đời sống của gia đình, vợ chồng, cha mẹ, con cái của NLD, đặc biệt khi thu nhập của NLD là nguồn lực, cũng như quyết tâm để chiến thắng sức ép vì mất việc làm, mất thu nhập, sự không thông cảm của gia đình và xã hội, tâm lý chán nản sẽ dẫn họ đi vào con đường tệ nạn xã hội,

biến họ từ những NLD chân chính trở thành những kẻ trộm cắp, những con nghiện, những “con ma men”...

Trong những trường hợp tự đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, NLD sẽ không được hưởng tiền trợ cấp thôi việc do NSDLĐ trả theo quy định pháp luật và phải bồi thường cho NSDLĐ theo quy định của pháp luật [10]. Ngoài ra, việc NLD tự ý đơn phương chấm dứt HĐLĐ còn thể hiện sự vô kỷ luật trong lao động. Sự thiếu ý thức của một cá nhân sẽ có tác động xấu đến ý thức tôn trọng kỷ luật lao động của cả một tập thể lao động. Như vậy, dù là chủ thể của hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật hay là nạn nhân của hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật thì NLD ít nhiều đều phải gánh chịu những hậu quả bất lợi về mặt vật chất hoặc tinh thần, mà thông thường họ là những người phải chịu những hậu quả lớn nhất.

1.3.2. Ảnh hưởng đối với người sử dụng lao động

Đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật cũng có ảnh hưởng không nhỏ đến NSDLĐ là chủ thể đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, NSDLĐ sẽ phải nhận NLD trở lại làm việc và bồi thường cho NLD theo luật định [10]. Điều này sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến “tài chính” của NSDLĐ. Hơn nữa khi bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, NLD sẽ sử dụng triệt để quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp của mình tới các cơ quan có thẩm quyền, khi đó NSDLĐ buộc phải tham gia với tư cách là một đương sự trong vụ tranh chấp, việc tiêu hao tiền của và thời gian của NSDLĐ trong trường hợp này là không thể tránh khỏi.

Trong trường hợp NSDLĐ là chủ thể bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, kế hoạch sản xuất kinh doanh của NSDLĐ rất có thể bị ảnh hưởng do chưa thể tìm được NLD thay thế, đặc biệt đối với những vị trí lao động cần NLD có trình độ, tay nghề cao và phải qua đào tạo mới có thể đảm đương được. Tất cả những điều đó sẽ ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất kinh doanh của NSDLĐ. Như vậy, xét ở nhiều góc độ khác nhau, đơn phương

chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật đều ảnh hưởng đến lợi ích kinh tế của NSDLĐ.

1.3.3. Ảnh hưởng đối với nhà nước và xã hội

Nhà nước, xuất phát từ mục đích bình ổn quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường, nên đã thiết lập nên những hành lang pháp lý cho hành vi của các chủ thể trong quan hệ chấm dứt HĐLĐ. Việc phá vỡ những hành lang pháp lý đã được thiết lập từ các hành vi của các chủ thể làm cho mục đích quản lý lao động của Nhà nước không đạt được.

Ảnh hưởng của đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật không chỉ dừng lại ở đó khi lợi ích của Nhà nước và xã hội được đánh giá trên chính những lợi ích của các thành viên trong xã hội. Đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật sẽ khiến cho NLĐ không có việc làm, không có thu nhập. Điều này không chỉ ảnh hưởng tới chính bản thân họ mà còn tới gia đình họ. Đồng thời nó cũng ảnh hưởng tới xã hội vì mỗi cá nhân là một thực thể của xã hội, đời sống của từng thành viên trong xã hội không được đảm bảo đồng nghĩa với sự ổn định của xã hội cũng không được đảm bảo. Khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật ngày càng gia tăng đồng nghĩa với việc nạn thất nghiệp cũng gia tăng. Thất nghiệp gia tăng thường kéo theo hiện tượng tội phạm gia tăng sẽ gây tác động tiêu cực tới sự ổn định của xã hội.

Như vậy, từ việc nhận thức được những ảnh hưởng tiêu cực của đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật như trên, vấn đề bức thiết đặt ra là phải tìm hiểu tình hình đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật hiện nay và đưa ra những biện pháp để hạn chế tình trạng trên.

CHƯƠNG 2:

ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG TRÁI PHÁP LUẬT THEO PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG HIỆN HÀNH

2.1. Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

2.1.1. Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật về nội dung (căn cứ)

Xuất phát từ quan điểm khi các bên giao kết với nhau HĐLĐ xác định thời hạn cũng có nghĩa là họ đã dự liệu trước thời hạn nhất định của hợp đồng và mỗi bên đều tự nguyện cam kết thực hiện hợp đồng đó cho đến khi hết thời hạn. Về nguyên tắc, đối với loại HĐLĐ xác định thời hạn NLD không được quyền tự do đơn phương chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn mà chỉ trong trường hợp nhất định có căn cứ hợp pháp họ mới có quyền thực hiện hành vi này. Do vậy, NLD làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn khi có một trong những căn cứ hợp pháp, các căn cứ này là những lí do khách quan (không do lỗi của NLD) về hoàn cảnh gia đình hoặc vị trí công việc mới. Song khác với loại HĐLĐ xác định thời hạn, trong HĐLĐ không xác định thời hạn thì thời điểm kết thúc HĐLĐ hoàn toàn không xác định. Điều này về lý thuyết cũng có nghĩa là trong nhiều trường hợp HĐLĐ có thể kéo dài thời hạn đến hết cuộc đời lao động của NLD (đến khi nghỉ hưu). Nếu áp dụng như HĐLĐ xác định thời hạn và yêu cầu các bên của HĐLĐ không xác định thời hạn không được tự do đơn phương chấm dứt HĐLĐ thì cũng có nghĩa là bắt buộc NLD phải gắn bó lâu dài với NSDLĐ. Điều này vi phạm nguyên tắc đảm bảo quyền tự do của các bên trong quan hệ lao động. Do vậy BLLĐ cho phép NLD làm theo HĐLĐ không xác định thời hạn được tự do đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo khoản 3 Điều 37 “*NLD làm theo HĐLĐ xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ*

không cần có bất kỳ một lý do nào nhưng phải báo trước cho NSDLĐ biết trước ít nhất 45 ngày, NLD bị ốm đau, tai nạn lao động đã điều trị sáu tháng liền thì phải báo trước ba ngày”. Như vậy, trong trường hợp này, pháp luật cho phép NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ với bất kỳ lý do nào, vì vậy khả năng trái pháp luật do vi phạm về căn cứ chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp này là không đặt ra. Quy định trên là hoàn toàn hợp lý, bởi vì: nếu pháp luật quy định bắt buộc phải có những lý do nhất định mới được chấm dứt HĐLĐ không xác định thời hạn thì NLD có thể bị ràng buộc suốt đời với HĐLĐ đó dẫn đến NLD dễ bị bóc lột sức lao động. Họ sẽ khó chấm dứt HĐLĐ, điều đó ảnh hưởng đến quyền tự do việc làm trong việc tìm kiếm công việc mới của NLD, từ đó ảnh hưởng đến thu nhập của họ. Vì vậy, Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật về nội dung (căn cứ) chỉ đặt ra đối với HĐLĐ xác định thời hạn.

Có thể thấy pháp luật Việt Nam đã quy định tương đối cụ thể các căn cứ để NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ nhưng trên thực tế các trường hợp NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật về căn cứ còn diễn ra khá nhiều. Do đó, việc xem xét các trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật này là rất quan trọng và cần thiết. Việc NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật về căn cứ bao gồm các trường hợp sau:

- Trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ không đúng với căn cứ thứ nhất: *Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm các điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng.* (điểm a khoản 1 Điều 37 BLLĐ)

Khi thực hiện giao kết HĐLĐ, NSDLĐ và NLD phải thỏa thuận các điều khoản cụ thể về công việc mà NLD phải làm, địa điểm và các điều kiện làm việc như vệ sinh lao động, an toàn lao động cho NLD khi họ tham gia công việc... Đây là các quy định buộc các bên phải tuân thủ khi tham gia quan hệ lao động. Đồng thời, NSDLĐ có trách nhiệm bảo đảm những vấn đề trên cho NLD để họ yên tâm làm việc. Chẳng hạn như bảo đảm các điều kiện làm

việc cho NLD giúp ngăn ngừa sự cố tai nạn hay bệnh nghề nghiệp trong quá trình lao động từ đó giúp nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả công việc... Vì vậy, nếu những thỏa thuận trong hợp đồng về công việc, địa điểm và các điều kiện khác liên quan đến việc làm không được NSDLĐ thực hiện đúng thì NLD có quyền chấm dứt HĐLĐ. Nhưng trên thực tế nhiều trường hợp NSDLĐ đã bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc và bảo đảm được các điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng nhưng NLD vẫn đơn phương chấm dứt HĐLĐ với lý do là không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm các điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng thì khi đó NLD đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

- **Trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ không đúng với căn cứ thứ hai:** *Không được trả công đầy đủ hoặc trả công không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong hợp đồng.* (điểm b, Khoản 1 Điều 37 BLLĐ)

Vấn đề thu nhập là yếu tố quan trọng nhất mà NLD quan tâm khi tham gia giao kết HĐLĐ và cũng là điều khoản không thể thiếu trong thỏa thuận giữa NSDLĐ và NLD. Việc NSDLĐ không trả công đầy đủ hoặc không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong hợp đồng có ảnh hưởng rất lớn đến đời sống của NLD và gia đình của họ cũng như tinh thần làm việc của họ trong doanh nghiệp. Việc trả lương đầy đủ và đúng thời hạn theo đúng hợp đồng là quyền lợi của NLD mà NSDLĐ có nghĩa vụ phải đảm bảo. Do đó, khi NSDLĐ vì lợi ích của mình mà vi phạm quyền lợi này của NLD thì họ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Tuy nhiên, nếu NLD được trả công đầy đủ, đúng thời hạn đã thỏa thuận trong hợp đồng mà NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ với lý do là không được trả công đầy đủ, đúng thời hạn đã thỏa thuận trong hợp đồng thì khi đó NLD đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

- **Trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ không đúng với căn cứ thứ ba:** *Bị ngược đãi, bị cưỡng bức lao động.* (điểm c, khoản 1 Điều 37 BLLĐ)

Trong quan hệ lao động, sức lao động được coi là hàng hóa đặc biệt. NLD bán sức lao động cho người có nhu cầu – NSDLĐ. Điều đó không có nghĩa là NSDLĐ có ngược đãi, xúc phạm đến nhân phẩm, danh dự và ép buộc NLD để buộc họ phải làm việc. Tại khoản 1 Điều 11 Nghị định số 44/2003/NĐ-CP của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về HĐLĐ quy định cụ thể về trường hợp NLD bị ngược đãi, cưỡng bức lao động là trường hợp NLD bị đánh đập, nhục mạ hoặc bị ép làm những công việc không phù hợp với giới tính, ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự của NLD. Chính vì vậy, khi bị ngược đãi, cưỡng bức lao động NLD có quyền chấm dứt HĐLĐ. Tuy nhiên, nếu NLD không bị ngược đãi và cưỡng bức lao động nhưng NLD vẫn đơn phương chấm dứt HĐLĐ với căn cứ là bị ngược đãi, cưỡng bức lao động thì NLD đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật

- Trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ không đúng với căn cứ thứ tư: *Bản thân hoặc gia đình thật sự có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng.* (điểm d, Khoản 1 Điều 37 BLLĐ)

Tại khoản 2 Điều 11 Nghị định số 44/2003/NĐ-CP hướng dẫn các trường hợp được coi là NLD hoặc gia đình NLD gặp hoàn cảnh đặc biệt khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng, gồm:

+ *Chuyển chỗ ở thường trú đến nơi khác, đi lại làm việc gặp nhiều khó khăn;*

+ *Được phép ra nước ngoài định cư;*

+ *Bản thân phải nghỉ việc để chăm sóc vợ (chồng), bố, mẹ kể cả bố, mẹ vợ (chồng) hoặc con bị ốm đau từ 3 tháng trở lên.*

+ *Gia đình có hoàn cảnh khó khăn khác được chính quyền cấp xã nơi cư trú xác nhận không thể tiếp tục thực hiện HĐLĐ.*

Xuất phát từ nguyên tắc bảo vệ NLD, pháp luật đã dự liệu về những khó khăn liên quan đến hoàn cảnh, sức khỏe của NLD và gia đình họ. Đây được coi là lý do hợp pháp để NLD chấm dứt HĐLĐ. Tuy nhiên nếu bản thân

hoặc gia đình NLD không thật sự có hoàn cảnh khó khăn và vẫn có thể tiếp tục thực hiện hợp đồng mà NLD vẫn đơn phương chấm dứt HĐLĐ thì trong trường hợp này NLD đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

- **Trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ không đúng với căn cứ thứ năm:** *Được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở các cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy Nhà nước.* (điểm đ, Khoản 1 Điều 37 BLLĐ)

NLD được bầu vào làm nhiệm vụ chuyên trách ở cơ quan dân cử hay được bổ nhiệm giữ chức vụ nhất định trong bộ máy Nhà nước... là khi được Nhà nước giao phó nhiệm vụ mới, đương nhiên NLD không thể thực hiện hợp đồng đã giao kết với NSDLĐ mà không cần sự đồng ý của NSDLĐ. Quy định này là xuất phát từ nguyên tắc ưu tiên lợi ích công của Nhà nước và xã hội. Tuy nhiên, nếu NLD không được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở các cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ nhưng vẫn lấy căn cứ này làm căn cứ để đơn phương chấm dứt HĐLĐ thì trường hợp này NLD đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

- **Trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ không đúng với căn cứ thứ sáu:** *NLD là phụ nữ có thai phải nghỉ việc theo chỉ định của thầy thuốc.* (điểm e, Khoản 1 Điều 37 BLLĐ)

Khi lao động nữ mang thai, họ phải bảo vệ sức khỏe của bản thân cũng như cho thai nhi do đó họ phải tuân thủ những chỉ định của thầy thuốc. Tại nghị định số 23/CP ngày 18/4/1996 của Chính phủ quy định và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về những quy định riêng đối với lao động nữ thì NLD nữ có thai nếu làm việc có nguy cơ ảnh hưởng không tốt đến thai nhi thì NSDLĐ phải chuyển họ sang làm công việc khác phù hợp, khi có giấy chứng nhận của bác sĩ phòng khám đa khoa trong các bệnh viện hoặc các phòng khám từ cấp huyện trở lên. Quy định này là xuất phát từ nguyên tắc bảo vệ bà mẹ, trẻ em, tạo điều kiện cho NLD nữ thực hiện thiên chức của mình. Tuy

nhiên nếu NLD là phụ nữ có thai nghỉ việc không theo chỉ định của thầy thuốc thì trường hợp này NLD đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

- Trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ không đúng với căn cứ thứ bảy: *NLD bị ốm đau, tai nạn đã điều trị ba tháng liền đối với người làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng và một phần tư thời hạn hợp đồng đối với người làm việc theo HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa được hồi phục.* (điểm g, Khoản 1 Điều 37 BLLĐ)

Quy định này nhằm mục đích bảo vệ NLD. Đồng thời quy định này còn giúp cho NSDLĐ ổn định sản xuất, thông qua việc NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ, đó là NSDLĐ có thể tuyển dụng thêm lao động để bù đắp cho công việc bị gián đoạn do NLD nghỉ việc lâu ngày. Trong trường hợp này, đối với NLD làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng bị ốm đau, tai nạn đã điều trị ba tháng liền mà khả năng lao động hồi phục được mà đơn phương chấm dứt HĐLĐ thì khi đó NLD đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật; còn đối với NLD làm việc theo HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng bị ốm đau, tai nạn đã điều trị một phần tư thời hạn hợp đồng mà khả năng lao động hồi phục được nhưng NLD lại đơn phương chấm dứt HĐLĐ thì NLD đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

Những căn cứ này cho phép NLD được từ bỏ nghĩa vụ thực hiện HĐLĐ khi có sự vi phạm từ phía NSDLĐ (điểm a, b, c khoản 1 Điều 37 BLLĐ) hoặc vì những lý do của bản thân mà việc thực hiện HĐLĐ đối với NLD là khó khăn (điểm d, đ, e, g khoản 1 Điều 37 BLLĐ). Đó là những sự kiện pháp lý làm phát sinh quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLD mới đảm bảo tính hợp pháp. Như vậy, theo quy định của pháp luật lao động hiện hành, NLD làm việc theo HĐLĐ mà không có một trong những căn cứ quy định tại khoản 1 Điều 37 BLLĐ sẽ bị coi là trái pháp luật (do vi phạm về căn cứ chấm dứt). Ngoài ra, việc pháp luật đặt ra các căn cứ chấm dứt như trên

còn tạo điều kiện cho NLĐ kiến nghị để tự bảo vệ mình khi có sự vi phạm từ phía NSDLĐ, bảo vệ họ trong các trường hợp đặc biệt (ốm đau, hoàn cảnh gia đình khó khăn...). Đồng thời, quy định này còn tạo điều kiện cho NLĐ thực hiện quyền tự do việc làm của mình.

2.1.2. Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật về hình thức (thủ tục)

Khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, NLĐ phải thực hiện nghĩa vụ báo trước đối với NSDLĐ. Thời hạn báo trước được BLLĐ quy định khác nhau tùy thuộc vào căn cứ và loại hợp đồng (xác định thời hạn hay không xác định thời hạn). Theo đó, NLĐ đều phải báo trước trong mọi trường hợp với các thời gian dài ngắn khác nhau. Cụ thể:

- Đối với HĐLĐ không xác định thời hạn NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ nhưng phải báo cho NSDLĐ biết trước ít nhất 45 ngày ; NLĐ bị ốm đau, tai nạn đã điều trị sáu tháng liền thì phải báo trước ít nhất 3 ngày. Do đó, nếu NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không báo trước cho NSDLĐ ít nhất 45 ngày hay khi NLĐ bị ốm đau, tai nạn đã điều trị sáu tháng liền mà không báo trước cho NSDLĐ ít nhất 3 ngày thì NLĐ đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật (vi phạm khoản 3 Điều 37 BLLĐ).

- Đối với HĐLĐ xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng, HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng đơn phương chấm dứt hợp đồng với những căn cứ quy định tại điểm a, b, c, g khoản 1 Điều 37 BLLĐ phải báo trước cho NSDLĐ ít nhất 3 ngày. Nhưng khi NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo các căn cứ trên là: không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm hoặc không được đảm bảo các điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng hay không được trả công đầy đủ hoặc trả công không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong hợp đồng hay bị ngược đãi, bị cưỡng bức lao động và NLĐ nữ có thai phải nghỉ định theo chỉ định của thầy thuốc mà không báo trước cho NSDLĐ ít nhất 3 ngày thì NLĐ đã đơn

phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật (vi phạm điểm a khoản 2 Điều 37 BLLĐ).

+ NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ với căn cứ quy định tại điểm d, đ khoản 1 Điều 37 phải báo trước cho NSDLĐ ít nhất 30 ngày với HĐLĐ xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng và ít nhất 3 ngày với HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng. Như vậy, nếu NLĐ làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng đơn phương chấm dứt HĐLĐ vì lý do: Bản thân hoặc gia đình có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng hay được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở các cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy nhà nước nhưng không báo trước cho NSDLĐ trước ít nhất 30 ngày thì NLĐ đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Và cũng tương tự nếu NLĐ làm việc theo HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng đơn phương chấm dứt HĐLĐ vì lý do trên mà không báo trước cho NSDLĐ ít nhất 3 ngày thì NLĐ cũng đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

+ NLĐ là nữ phải nghỉ việc theo chỉ định của thầy thuốc phải báo trước cho NSDLĐ theo quy định tại điểm c khoản 2 Điều 37 BLLĐ và Điều 112 BLLĐ. Điều 112 BLLĐ quy định: *“NLĐ nữ có thai có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không phải bồi thường theo quy định tại Điều 41 BLLĐ, nếu có giấy của thầy thuốc chứng nhận tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu đến thai nhi. Trong trường hợp này, thời hạn mà NLĐ nữ phải báo trước cho NSDLĐ tùy thuộc vào thời hạn do thầy thuốc chỉ định”*. Như vậy, thời gian báo trước trong trường hợp này tùy thuộc vào sự chỉ định của thầy thuốc. Và nếu NLĐ là phụ nữ có thai đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không báo trước cho NSDLĐ theo thời hạn do thầy thuốc chỉ định thì NLĐ đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

Theo quy định của pháp luật, việc báo trước phải được thực hiện bằng văn bản và thời hạn báo trước đó được tính theo ngày làm việc của các doanh

nghiệp. Việc quy định về thủ tục báo trước đối với NLD như trên là hợp lý xuất phát từ lợi ích kinh tế của NSDLĐ. Bên cạnh việc bảo vệ NLD, pháp luật lao động cũng không thể “bỏ qua” lợi ích hợp pháp của NSDLĐ. Việc NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không báo trước hoặc báo trước nhưng không đúng thời hạn theo quy định của pháp luật làm cho NSDLĐ không có thời gian chuẩn bị trước, họ sẽ gặp khó khăn trong việc tìm NLD thay thế. Vì thế, pháp luật quy định việc NLD vi phạm nghĩa vụ báo trước khi chấm dứt HĐLĐ cũng bị coi là chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

Đây là trường hợp vi phạm nghĩa vụ phát sinh trực tiếp từ quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLD, tuy nhiên nó không bao hàm sự vi phạm nghĩa vụ thực hiện HĐLĐ.

2.2. Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

NSDLĐ bị coi là chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật với NLD khi NSDLĐ vi phạm lý do chấm dứt và thủ tục chấm dứt do pháp luật quy định. Cụ thể:

2.2.1. Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật về nội dung

Pháp luật có quy định cụ thể về các căn cứ để NSDLĐ có thể đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Tuy nhiên trên thực tế các trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật còn diễn ra khá nhiều. Cụ thể, việc NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật về căn cứ quy định tại các điều: Điều 17, Điều 31, khoản 1 Điều 38, Điều 85 và Điều 145 BLLĐ bao gồm các trường hợp sau:

- Tại Điều 17 BLLĐ có quy định NSDLĐ có quyền cho NLD thôi việc trong trường hợp doanh nghiệp thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ. Những trường hợp được coi là thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ, bao gồm: (1) Thay đổi một phần hoặc toàn bộ máy móc, thiết bị, quy trình công nghệ tiên tiến có năng suất lao động cao hơn; (2) Thay đổi sản phẩm hoặc cơ cấu sản phẩm dẫn đến sử dụng lao động ít hơn; (3) Thay đổi cơ cấu tổ chức: sát nhập, giải thể

một số bộ phận của đơn vị. Như vậy, khi có những thay đổi này, NSDLĐ có quyền chấm dứt HĐLĐ với NLĐ. Quy định này là hợp lý, xuất phát từ việc đảm bảo lợi ích hợp pháp trong kinh doanh của NSDLĐ khi thay đổi phương án kinh doanh dẫn đến thay đổi nhân sự của doanh nghiệp. tạo điều kiện tối đa cho NSDLĐ thực hiện quyền tự do kinh doanh nhằm thu được lợi nhuận. Tuy nhiên, trên thực tế nhiều trường hợp doanh nghiệp không thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ mà NSDLĐ cần lấy căn cứ đó để đơn phương chấm dứt HĐLĐ thì khi đó NSDLĐ đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

- Tại Điều 31 BLLĐ quy định trong trường hợp sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý hoặc quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp thì NSDLĐ kế tiếp phải chịu trách nhiệm tiếp tục thực hiện HĐLĐ với NLĐ. Trong trường hợp không sử dụng số lao động hiện có thì phải có phương án sử dụng lao động theo quy định của pháp luật. Để khuyến khích các doanh nghiệp sản xuất kinh doanh có hiệu quả, pháp luật lao động và pháp luật khác đã quy định nhiều hình thức chuyển đổi phương thức hoạt động. Khi có sự kiện sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý hoặc quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp sẽ có sự thay đổi NSDLĐ, từ đó thay đổi phương thức kinh doanh và thay đổi lao động cho phù hợp. Vì thế, có nhiều NLĐ không được sắp xếp việc làm mới và NSDLĐ được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ với họ. Quy định này là hợp lý vì trong điều kiện hội nhập nền kinh tế thế giới, ảnh hưởng của quá trình cạnh tranh, NSDLĐ luôn phải tìm kiếm, lựa chọn những cơ hội tốt nhất để cho doanh nghiệp của mình đứng vững và phát triển, trong quá trình đó, việc tuyển dụng hay cắt giảm nhân công là điều không thể tránh khỏi.

Ngoài ra, theo Nghị định số 109/2007/NĐ-CP thì NSDLĐ trong các doanh nghiệp Nhà nước cũng có quyền chấm dứt HĐLĐ đối với NLĐ trong trường hợp doanh nghiệp 100% vốn Nhà nước chuyển đổi thành công ty cổ phần, công ty có vốn đầu tư nước ngoài... Nguyên nhân là do trong nền kinh

tế thị trường nhiều thành phần, doanh nghiệp Nhà nước, và việc cắt giảm biên chế đối với một số công nhân, viên chức trong các doanh nghiệp này là điều tất yếu. Tuy nhiên, Nhà nước vẫn dành cho lực lượng công nhân viên chức đó những ưu tiên nhất định được quy định tại Nghị định số 110/2007/NĐ-CP, trong đó pháp luật cũng có những quy định cụ thể về trách nhiệm của NSDLĐ đối với lao động dôi dư tại các doanh nghiệp này.

Thực tiễn giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa cho thấy những trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ với người lao động không đúng căn cứ như trên không phải là ít. Vụ án giữa anh Nguyễn Anh T với công ty Asia Pacific Briwerier là một ví dụ. Nội dung vụ án như sau:

Theo Báo lao động số 162 ngày 15/08/2008: Ngày 2/11/2007 Tổng giám đốc công ty liên doanh nhà máy bia Hà Tây được thành lập và hoạt động theo Hợp đồng liên doanh giữa nhà máy bia Việt Nam và công ty Asia Pacific Briwerier (Singapor) đã thông báo đơn phương chấm dứt HĐLĐ với Nguyễn Anh T vì lý do công ty thay đổi cơ cấu công nghệ theo quy định tại khoản 1 Điều 17 BLLĐ (Cụ thể là công ty bỏ chức danh tổ trưởng tổ tiêu thụ tại một chi nhánh ở Hà Nội vì nó không còn cần thiết nữa). Đây là chức danh mà anh T đang đảm nhiệm theo HĐLĐ không xác định thời hạn được ký giữa công ty và anh T vào ngày 30/12/2006 (trước đó anh T cũng đã làm tại doanh nghiệp này). Trong khi đó, Công ty vẫn tiếp tục tuyển lao động mới vào làm.

Xét về văn cứ chấm dứt HĐLĐ với anh T như trên là không hợp lý bởi vì theo quy định tại Điều 11 Nghị định số 39/2003/NĐ-CP có hướng dẫn, chỉ được coi là doanh nghiệp thay đổi cơ cấu tổ chức khi có sự sáp nhập hoặc giải thể một số bộ phận của đơn vị. Như vậy, việc bỏ đi một chức danh không cần thiết như lý do của công ty đưa ra không được coi là trường hợp thay đổi cơ cấu tổ chức theo quy định của pháp luật. Mặt khác, công ty cũng đã không thực hiện nghĩa vụ đào tạo lại để bố trí cho anh T một công việc mới trước khi cho anh T thôi việc theo quy định của pháp luật. Ở đây, Giám đốc công ty chỉ đưa ra một lập luận rất đơn giản là do anh T là NLĐ có chuyên môn nên

không cần đào tạo lại. Đây có thể được coi là một vi phạm tiếp theo trong hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ.

- NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ không đúng căn cứ tại khoản 1 Điều 38 BLLĐ quy định như sau:

+ NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc trong hợp đồng. Theo hướng dẫn tại khoản 1 Điều 12 Nghị định số 44/2003/NĐ-CP thì NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc theo HĐLĐ tức là NLĐ không hoàn thành định mức lao động hoặc nhiệm vụ được giao do yếu tố chủ quan và bị lập biên bản hoặc nhắc nhở bằng văn bản ít nhất hai lần trong một tháng mà sau đó vẫn không khắc phục. Mức độ không hoàn thành được ghi trong HĐLĐ, thỏa ước lao động tập thể hoặc nội quy lao động của đơn vị. Do đó, nếu NSDLĐ lấy lý do là NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng để đơn phương chấm dứt HĐLĐ thì khi đó NSDLĐ đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật..

+ NLĐ bị kỷ luật sa thải theo khoản 1 Điều 85 BLLĐ. Việc pháp luật xếp trường hợp NLĐ bị kỷ luật sa thải vào một trong những căn cứ để NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ theo quy định tại khoản 1 Điều 38 BLLĐ là có lý do. Thực chất việc NLĐ bị áp dụng kỷ luật sa thải cũng chính là trường hợp NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Cả hai trường hợp sa thải và đơn phương chấm dứt HĐLĐ đều xuất phát từ ý chí của NSDLĐ và họ đều có nghĩa vụ giải quyết quyền lợi cho NLĐ trước khi cho NLĐ thôi việc.

Theo quy định tại Điều 85 Bộ luật lao động thì người sử dụng lao động chỉ được quyền xử lý kỷ luật sa thải người lao động trong những trường hợp sau:

- Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, tiết lộ bí mật công nghệ, kinh doanh hoặc có các hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của doanh nghiệp

- Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời gian nâng lương chuyển công việc khác mà còn tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức mà còn tái phạm.

- Người lao động tự ý bỏ việc 5 ngày cộng dồn trong một tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong một năm mà không có lý do chính đáng.

Đây là các trường hợp được coi là phạm lỗi nghiêm trọng, người lao động đáng bị loại ra khỏi tập thể lao động, đáng bị chấm dứt quan hệ lao động. Bởi vậy, chỉ khi nào xảy ra một trong các trường hợp nêu trên, người sử dụng lao động mới có quyền sa thải người lao động. Nếu không có một trong những lý do này, việc sa thải của chủ sử dụng lao động sẽ bị coi là trái pháp luật và họ phải chịu những hậu quả nhất định. Thực tiễn giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa cho thấy những trường hợp người sử dụng lao động sa thải người lao động không đúng căn cứ như trên không phải là ít. Vụ án giữa anh Nguyễn Văn Q với công ty HHCN Broad Bright là một ví dụ. Nội dung vụ án như sau:

Anh Q được tuyển vào công ty từ ngày 5/3/1996. Từ ngày 1/9/1996 anh và công ty đã ký hợp đồng lao động có thời hạn 1 năm, hết thời hạn thực hiện hợp đồng, công ty không tiếp tục ký hợp đồng lao động với anh Q nhưng vẫn sử dụng anh làm việc như hợp đồng lao động trước. Tháng 10/1997 anh có vi phạm là cho công nhân nghỉ sớm 5 phút và đã làm bản kiểm điểm. Sau đó anh tranh cãi với Giám đốc vì Giám đốc cho rằng anh làm hư máy hàn. Tối ngày 27/12/1997, anh vào công ty chơi với mấy anh em công nhân. Khi về, bảo vệ nói anh lấy cắp mũ hàn, sau đó bảo vệ kiểm tra không có gì nên đã không lập biên bản ngay hôm đó. Công ty cho rằng anh Q đã vi phạm nội quy của công ty, tự ý cho công nhân nghỉ việc trước giờ mặc dù đã chuyển anh sang bộ phận dập khuôn một tuần rồi lại chuyển về chỗ cũ nhưng anh vẫn làm việc lơ là, đi làm trễ, không chấp hành ý kiến của Giám đốc nên đã tranh cãi với Giám đốc. Ngày 27/12/1997 anh đã vào công ty phá hoại và lấy cắp tài sản của công ty. Do đó, công ty đã ra quyết định sa thải anh Q. Phán quyết

của Tòa án sơ thẩm số 04 ngày 20/4/1998 của Tòa án nhân dân tỉnh Đ đã tuyên: hủy quyết định sa thải của công ty đối với anh Q. Việc sa thải trên là trái pháp luật [3, tr. 309].

Kết luận của Tòa là chính xác. Việc công ty lấy cớ anh Q ăn cắp tài sản của công ty để sa thải anh là hoàn toàn không có căn cứ. Công ty không có biên bản về hành vi trộm cắp của anh Q và hơn nữa tối ngày 27/12/1997 đó, bảo vệ đã kiểm tra anh Q không thấy gì và cũng không lập biên bản. Vì vậy, không có chứng cứ để chứng minh rằng anh Q đã thực hiện việc phá hoại, trộm cắp tài sản của công ty. Do đó, việc sa thải anh Q của công ty là trái pháp luật, công ty phải nhận anh trở lại làm việc và bồi thường tiền lương trong những ngày anh không được đi làm là thỏa đáng.

+ NLĐ làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn ốm đau đã điều trị 12 tháng liền, NLĐ làm theo HĐLĐ xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng ốm đau đã điều trị 6 tháng liền và NLĐ làm việc theo HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng ốm đau đã điều trị quá nửa thời hạn HĐLĐ mà khả năng lao động chưa hồi phục. Trong các trường hợp này NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Tuy nhiên nếu NLĐ làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn ốm đau đã điều trị chưa đến 12 tháng liền hay NLĐ làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng ốm đau đã điều trị chưa đến 6 tháng liền và NLĐ làm việc theo HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng ốm đau đã điều trị chưa đến quá nửa thời hạn HĐLĐ mà NSDLĐ lấy đó làm căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ thì NSDLĐ đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

+ Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc những lý do bất khả kháng khác theo quy định của Chính phủ mà NSDLĐ đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc. Theo hướng dẫn tại khoản 2 Điều 12 Nghị định số 44/2003/NĐ-CP thì lý do bất khả kháng là trường hợp do yêu cầu của cơ quan Nhà nước có thẩm quyền từ cấp tỉnh trở lên, do dịch

họa, dịch bệnh không thể khắc phục được dẫn tới phải thay đổi thu hẹp sản xuất. Trong các trường hợp này NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Tuy nhiên nếu không có thiên tai, hỏa hoạn hoặc những lý do bất khả kháng khác theo quy định của Chính phủ mà NSDLĐ không tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc và lấy lý do này để đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ thì NSDLĐ đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

+ Doanh nghiệp, cơ quan tổ chức chấm dứt hoạt động. Việc chấm dứt hoạt động của doanh nghiệp có thể là vì lý do phá sản hoặc chấm dứt hoạt động do ý chí của NSDLĐ hoặc hết hạn hoạt động trong giấy phép đăng ký kinh doanh hoặc do doanh nghiệp vi phạm pháp luật dẫn tới bị tịch thu giấy phép kinh doanh...Tuy nhiên, nếu doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức không chấm dứt hoạt động mà NSDLĐ lấy lý do này làm căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ thì NSDLĐ đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

Như vậy, BLLĐ đã quy định khá đầy đủ và rõ ràng về những căn cứ mà NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ. Tuy nhiên NSDLĐ vẫn cho NLĐ thôi việc không đúng với một trong những căn cứ này là trái với quy định của pháp luật dẫn đến việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật về căn cứ của NSDLĐ. Sự vi phạm này đối với NSDLĐ có thể xảy ra trong mọi loại hợp đồng mà không phân biệt có hay không xác định thời hạn.

2.2.2. Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật về hình thức (thủ tục)

Ngoài tuân theo những căn cứ chấm dứt HĐLĐ, NSDLĐ khi muốn đơn phương chấm dứt HĐLĐ cần phải tuân theo các thủ tục luật định. Thủ tục đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ phức tạp hơn so với NLĐ. Có ba loại thủ tục mà NSDLĐ tùy từng trường hợp phải tuân theo (quy định tại Điều 38 và khoản 4 Điều 155 BLLĐ), đó là: thủ tục trao đổi, nhất trí với Ban chấp hành Công đoàn; thủ tục báo trước và những thủ tục đặc biệt khác tùy vào

trường hợp chấm dứt. Việc NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật do vi phạm thủ tục chấm dứt xảy ra ở nhiều khả năng khác nhau, đó là:

- Trường hợp vi phạm thủ tục trao đổi, nhất trí với Ban chấp hành Công đoàn cơ sở: Theo quy định pháp luật, khi NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ với một trong những lý do quy định tại điểm a, b, c khoản 1 Điều 38 và Điều 85 BLLĐ thì phải trao đổi, nhất trí với Ban chấp hành Công đoàn cơ sở. Đây là thủ tục bắt buộc nhằm đảm bảo sự tham gia của Công đoàn – tổ chức đại diện chính thức của NLĐ trong việc bảo vệ quyền và lợi ích của NLĐ. Trường hợp không nhất trí, hai bên phải báo cáo với cơ quan, tổ chức có thẩm quyền. Sau 30 ngày (20 ngày với trường hợp sa thải) kể từ ngày báo cho cơ quan lao động biết, NSDLĐ mới có quyền quyết định và phải chịu trách nhiệm về quyết định của mình. Nếu NLĐ là Ủy viên hay Chủ tịch Ban chấp hành Công đoàn, NSDLĐ phải có sự thỏa thuận với Ban chấp hành Công đoàn cơ sở hoặc tổ chức Công đoàn cấp trên trực tiếp theo quy định tại khoản 4 Điều 155 BLLĐ.

Như vậy, khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ vì lý do được quy định tại các điều trên mà không trao đổi, nhất trí với Ban chấp hành Công đoàn cơ sở hoặc có trao đổi với Ban chấp hành Công đoàn cơ sở nhưng hai bên không thống nhất ý kiến mà NSDLĐ không thực hiện đúng thủ tục báo trước cho cơ quan lao động 30 ngày (hoặc 20 ngày) trước khi ra quyết định chấm dứt HĐLĐ (hoặc sa thải) thì được coi là NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật do vi phạm thủ tục chấm dứt mà pháp luật quy định.

- Trường hợp NSDLĐ vi phạm thủ tục báo trước theo quy định tại khoản 3 Điều 38 BLLĐ, bao gồm:

+ NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ không xác định thời hạn khi có căn cứ quy định tại điểm a, c, d, đ khoản 1 Điều 38 BLLĐ phải báo trước cho NLĐ biết ít nhất 45 ngày. Nhưng nếu NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ không xác định thời hạn mà không báo NLĐ biết trước ít nhất 45 ngày thì NSDLĐ đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

+ NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng khi có căn cứ quy định tại điểm a, c, d, đ khoản 1 Điều 38 BLLĐ mà phải báo trước cho NLĐ ít nhất 30 ngày. Nhưng nếu NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ xác định thời hạn từ đủ 12 đến 36 tháng mà không báo NLĐ biết trước ít nhất 30 ngày thì NSDLĐ đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật

+ NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo mùa vụ hoặc làm một công việc nhất định dưới 12 tháng khi có căn cứ quy định tại điểm a, c, d, đ khoản 1 Điều 38 BLLĐ mà phải báo trước cho NLĐ biết ít nhất 3 ngày. Nhưng nếu NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo mùa vụ hoặc làm một công việc nhất định dưới 12 tháng mà không báo NLĐ biết trước ít nhất 3 ngày thì NSDLĐ đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

Việc đặt ra quy định về thời hạn báo trước đối với NSDLĐ có ý nghĩa quan trọng trong việc bảo vệ quyền lợi chính đáng cho NLĐ, việc đảm bảo thời hạn báo trước là để cho NLĐ có thời gian chuẩn bị tinh thần, tìm kiếm một công việc mới, từ đó đảm bảo nguồn thu nhập cho NLĐ và gia đình họ. Vì vậy, quy định này là hoàn toàn hợp lý.

- Trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật do vi phạm thủ tục đặc biệt. Đó là trường hợp chấm dứt HĐLĐ theo các căn cứ quy định tại các Điều 17, Điều 31, Điều 85. Với mỗi trường hợp khác nhau, pháp luật có quy định về thủ tục chấm dứt cụ thể. Việc vi phạm thủ tục này bị coi là việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật của NSDLĐ đối với NLĐ.

+ Theo quy định tại Điều 17 BLLĐ, khi NSDLĐ cho NLĐ thôi việc do thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ, NSDLĐ cần tuân theo các thủ tục sau:

Đối với trường hợp NSDLĐ muốn cho NLĐ làm việc trong doanh nghiệp từ một năm trở lên thôi việc thì NSDLĐ phải có trách nhiệm đào tạo lại họ để tiếp tục sử dụng vào những chỗ làm việc mới. Nếu không thể giải quyết được việc làm cho NLĐ, NSDLĐ mới được quyền chấm dứt HĐLĐ với

họ, đồng thời thanh toán cho họ khoản trợ cấp mất việc làm theo quy định pháp luật. Trong trường hợp này, nếu NSDLĐ chưa thực hiện thủ tục đào tạo lại để bố trí cho NLD một công việc mới trước khi chấm dứt HĐLĐ với NLD cũng bị coi là trái pháp luật. Nghĩa vụ đào tạo lại NLD theo khoản 1 Điều 17 BLLĐ được coi là biện pháp mà thông qua đó Nhà nước buộc NSDLĐ phải đảm bảo việc làm cho NLD trong khả năng có thể. Việc không thực hiện đúng trách nhiệm này của NSDLĐ sẽ bị coi là vi phạm pháp luật. Hiện nay liên quan đến thủ tục này vẫn còn tồn tại hai quan điểm trái ngược nhau.

Quan điểm thứ nhất cho rằng việc đào tạo lại NLD chỉ đặt ra đối với NSDLĐ nếu việc đào tạo lại NLD có thể giải quyết được việc làm mới cho NLD. Nếu thấy trước khả năng không giải quyết được công việc mới cho NLD thì NSDLĐ không nhất thiết phải thực hiện thủ tục trên mà có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ ngay mà không bị coi là trái pháp luật.

Quan điểm thứ hai lại cho rằng nếu theo đúng câu chữ của Điều 17 BLLĐ thì khi NLD đã làm việc trong doanh nghiệp từ một năm trở lên mất việc làm do doanh nghiệp thay đổi cơ cấu, công nghệ, NSDLĐ đều phải đào tạo lại NLD để bố trí cho họ một công việc mới. Nếu không thể bố trí công việc mới thì NSDLĐ mới có quyền chấm dứt HĐLĐ và phải trả trợ cấp mất việc làm cho NLD theo quy định của pháp luật.

Như vậy, mọi trường hợp NSDLĐ chấm dứt với NLD đã làm việc trong doanh nghiệp từ một năm trở lên mà không thực hiện nghĩa vụ đào tạo lại cho NLD thì việc chấm dứt đó bị coi là trái pháp luật.

Đối với trường hợp NSDLĐ muốn cho nhiều NLD trong doanh nghiệp thôi việc, NSDLĐ phải công bố danh sách căn cứ vào nhu cầu của doanh nghiệp và thâm niên công tác tại doanh nghiệp, tay nghề, hoàn cảnh gia đình và các yếu tố khác của từng người để lần lượt cho thôi việc sau khi đã trao đổi với Ban chấp hành Công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp. Việc cho NLD thôi việc chỉ được tiến hành sau khi đã thông báo cho cơ quan lao động biết và phải trợ cấp mất việc cho NLD.

+ Theo quy định tại Điều 31 BLLĐ, khi NSDLĐ cho NLĐ thôi việc vì lý do sáp nhập, chia, tách doanh nghiệp, chuyển quyền sở hữu hoặc quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp dẫn đến dôi dư lao động thì NSDLĐ kế tiếp phải chịu trách nhiệm tiếp tục thực hiện HĐLĐ với NLĐ. Chỉ khi theo phương án sử dụng lao động mà NSDLĐ kế tiếp không thể sử dụng hết số lao động cũ thì NSDLĐ mới có quyền chấm dứt HĐLĐ đối với NLĐ. Trong trường hợp này, pháp luật có quy định phương án sử dụng lao động là thủ tục buộc phải có khi chấm dứt HĐLĐ. Tại Điều 6 Nghị định số 44/2003/NĐ-CP, có quy định về phương án sử dụng lao động như sau:

(1) NSDLĐ phải lập phương án sử dụng lao động gồm các nội dung chủ yếu: Số lao động tiếp tục sử dụng, số lao động nghỉ hưu; số lao động phải chấm dứt HĐLĐ.

(2) NSDLĐ cũ và NSDLĐ kế tiếp phải có trách nhiệm giải quyết các quyền lợi của NLĐ, trong đó phải xác định rõ trách nhiệm về khoản kinh phí đào tạo, kinh phí trả trợ cấp mất việc làm cho NLĐ phải chấm dứt HĐLĐ.

(3) Khi xây dựng phương án sử dụng lao động phải có sự tham gia của Công đoàn cơ sở và khi thực hiện phải thông báo với cơ quan quản lý Nhà nước cấp tỉnh về lao động.

Như vậy, nếu NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ với NLĐ theo căn cứ tại Điều 31 BLLĐ mà không có phương án sử dụng lao động hoặc phương án đó không đáp ứng được các yêu cầu như trên thì việc chấm dứt đó là trái luật. Tuy nhiên, thủ tục chấm dứt HĐLĐ cụ thể trong trường hợp này vẫn còn chưa được quy định rõ như các trường hợp khác. Vì thế, trong thực tế nhiều doanh nghiệp vẫn chưa thực hiện theo những quy định này, dẫn đến tình trạng chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật từ phía NSDLĐ vẫn còn phổ biến.

2.2.3. Trường hợp NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ có căn cứ và thủ tục hợp pháp nhưng vi phạm Điều 39 BLLĐ.

Theo quy định tại Điều 39 BLLĐ, NSDLĐ không được đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với NLĐ trong những trường hợp sau:

+ NLD ốm đau hoặc bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đang điều trị, điều dưỡng theo quyết định của thầy thuốc. Trừ các trường hợp: (1) NLD làm theo HĐLĐ không xác định thời hạn ốm đau đã điều trị 12 tháng liền; (2) NLD làm theo HĐLĐ xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng ốm đau đã điều trị 6 tháng liền; (3) NLD làm việc theo HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng ốm đau đã điều trị quá nửa thời hạn HĐLĐ mà khả năng lao động vẫn chưa hồi phục; (4) Doanh nghiệp, cơ quan tổ chức chấm dứt hoạt động (điểm c, đ khoản 1 Điều 38 BLLĐ).

+ NLD đang nghỉ hàng năm, nghỉ và việc riêng và những trường hợp nghỉ khác được NSDLĐ cho phép. Theo quy định của pháp luật, NLD khi làm việc trong các doanh nghiệp được quyền nghỉ hàng năm, nghỉ việc riêng nhưng phải có sự cho phép của NSDLĐ. Vì vậy, trường hợp NLD đang trong thời gian nghỉ đó mà NSDLĐ đơn phương chấm dứt thì bị coi là trái pháp luật.

+ NLD là nữ trong các trường hợp quy định tại khoản 3 Điều 111, cụ thể là trong trường hợp NLD nữ kết hôn, có thai, nghỉ theo chế độ thai sản hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

Như vậy, trong ba trường hợp này, NSDLĐ không được đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLD. Nếu NSDLĐ vi phạm quy định này thì hành vi chấm dứt HĐLĐ của họ sẽ bị coi là trái pháp luật. Việc đặt ra quy định này là hoàn toàn hợp lý, bởi vì: Dựa trên các nguyên tắc cơ bản của Luật lao động, việc bảo vệ quyền lợi hợp pháp NLD luôn được đề cao, đặc biệt là khi họ rơi vào những hoàn cảnh bất lợi hoặc đang thực hiện những quyền khác hoặc đang thực hiện thiên chức. NSDLĐ không thể lợi dụng những hoàn cảnh đó mà đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật với NLD.

2.3. Hậu quả pháp lý của việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật

2.3.1. Hậu quả pháp lý của việc NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật

Một trong những nguyên tắc chủ đạo trong quá trình xây dựng pháp luật lao động ở nước ta là bảo vệ NLD. Tuy nhiên, điều đó không có nghĩa rằng pháp luật dung túng cho hành vi vi phạm pháp luật lao động của NLD. Bởi vì sự bảo vệ NLD luôn phải đặt trong mối quan hệ tương quan với lợi ích hợp pháp của NSDLĐ. Chính vì vậy, NLD cũng phải chịu trách nhiệm khi chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, thể hiện ở quy định tại khoản 2, 3, 4 Điều 41 BLLĐ và Nghị định số 44/2003/NĐ-CP, cụ thể:

- Trong trường hợp NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật thì không được trả trợ cấp thôi việc. Trợ cấp thôi việc là khoản tiền NSDLĐ phải trả cho NLD khi chấm dứt HĐLĐ (trừ các trường hợp được quy định tại khoản 1 Điều 14 Nghị định số 44/2003/NĐ-CP). Khoản trợ cấp thôi việc mang ý nghĩa sâu sắc. Đó là sự ghi nhận công sức đóng góp của NLD vào sự phát triển chung của đơn vị sử dụng lao động, đồng thời nó là khoản hỗ trợ NLD trong thời gian đầu sau khi chấm dứt HĐLĐ, đặc biệt là khi NLD chưa có một công việc làm mới ngay sau đó. Tuy nhiên, xuất phát từ bản chất hành vi chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật của NLD là sự đơn phương phá bỏ HĐLĐ không có căn cứ hợp pháp hoặc vi phạm thủ tục chấm dứt (bao gồm cả vi phạm thời gian báo trước). Do đó, việc trả trợ cấp thôi việc cho NLD là không cần thiết. Đây là hậu quả bất lợi mà NLD phải gánh chịu khi hủy ngang hợp đồng.

- Cùng với việc mất khoản trợ cấp thôi việc, NLD còn phải bồi thường cho NSDLĐ một khoản tiền tương ứng với nửa tháng tiền lương và phụ cấp (nếu có). Đây là mức trách nhiệm mới được bổ sung theo Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của BLLĐ năm 2002, từ đó tạo nên sự bình đẳng giữa NLD có cùng hành vi chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

- Bên cạnh đó, NLD còn phải bồi thường khoản phí đào tạo (nếu có) cho NSDLĐ theo quy định tại khoản 3 Điều 41 BLLĐ và Điều 13 Nghị định số 44/2003/NĐ-CP. Phí đào tạo này do NSDLĐ bỏ ra (hoặc một cơ quan, tổ chức khác tài trợ) để đào tạo NLD trước khi sử dụng hoặc trong quá trình sử

dụng mà NLD đã cam kết là sau khi được đào tạo sẽ làm việc cho NSDLĐ một thời hạn nhất định. Trong thời hạn cam kết đó NLD không làm việc cho NSDLĐ hay đơn phương chấm dứt HĐLĐ thì NLD đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Mức bồi thường do hai bên thỏa thuận, xác định trong hợp đồng học nghề. Phí đào tạo bao gồm các khoản: chi phí cho thầy dạy, tài liệu học tập, trường lớp, máy móc thiết bị và vật liệu thực hành và các chi phí khác đã chi cho người học.

Đặt trong sự so sánh với trách nhiệm của NSDLĐ, có một điểm khác biệt cơ bản đó là NLD không phải khôi phục lại quan hệ lao động đã bị phá vỡ. Nguyên nhân xuất phát là do bản chất của quan hệ lao động nên vị trí của hai chủ thể này không giống nhau. Trong quan hệ lao động, NLD phải chịu sự điều hành và quản lý của NSDLĐ, dễ dẫn tới sự bóc lột sức lao động của NLD từ phía NSDLĐ. Vì vậy, việc buộc NLD phải trở về làm việc với NSDLĐ là khó có thể chấp nhận được vì nó không những không cải thiện được quan hệ xã hội cũ đã bị phá vỡ mà còn có thể gây ra những bất lợi cho NLD trong quá trình làm việc vì mâu thuẫn giữa các bên đã trở nên gay gắt từ trước. Ngoài ra, vấn đề tìm NLD để thay thế không phải là vấn đề quá phức tạp đối với NSDLĐ trong thị trường lao động nước ta hiện nay nên cũng không nhất thiết phải ràng buộc NLD phải quay trở về làm việc. Quy định này góp phần bảo vệ cho lợi ích chính đáng của NLD trong vấn đề việc làm, đảm bảo quyền tự do của NLD trong quá trình tìm việc làm mới, từ đó đảm bảo thu nhập ổn định cho họ.

2.3.2. Hậu quả pháp lý của việc NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật

Hành vi chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật của NSDLĐ là hành vi tự ý phá vỡ quan hệ lao động trái ý muốn của NLD, vi phạm các quy định của pháp luật. Hậu quả trong trường hợp này ai cũng có thể nhận thấy đó là NLD bị mất việc làm, mất thu nhập. Vì vậy, khoản 1 Điều 41 BLLĐ đã quy định đối

lại với quyền của NLD thì NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật phải chịu những trách nhiệm sau:

- Nhận NLD trở lại làm công việc cũ theo hợp đồng đã ký và phải bồi thường một khoản tiền tương ứng với tiền lương và phụ cấp lương (nếu có) trong những ngày NLD không được làm việc cộng với ít nhất hai tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có);

- Nếu NLD không muốn trở lại làm việc thì ngoài khoản tiền được bồi thường như trên, NSDLĐ còn phải có trách nhiệm trả trợ cấp thôi việc cho NLD theo quy định của pháp luật;

- Nếu NSDLĐ không muốn nhận NLD trở lại làm việc và NLD đồng ý thì ngoài khoản tiền bồi thường và khoản trợ cấp thôi việc nêu trên, NSDLĐ còn phải bồi thường thêm cho NLD một khoản tiền do hai bên thỏa thuận để chấm dứt hợp đồng.

Nhìn chung, với những quy định nêu trên của BLLĐ về cơ bản đã bao quát khá đầy đủ ý nghĩa về trách nhiệm của NSDLĐ khi có hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật với NLD. Đó là sự khôi phục trạng thái hợp pháp của quan hệ xã hội, sự bù đắp những thiệt hại cho bên bị vi phạm và ý nghĩa về giáo dục cũng như ngăn ngừa hành vi chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật của NSDLĐ trên thực tế.

So với BLLĐ năm 1994, Luật sửa đổi bổ sung một số điều của BLLĐ năm 2002 đã tăng thêm trách nhiệm của NSDLĐ khi chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật phải nhận NLD trở lại làm việc và bồi thường cho NLD một khoản tiền tương ứng với tiền lương của NLD trong những ngày NLD không được làm việc. Theo quy định của BLLĐ 1994 thì nếu NLD không trở lại làm việc thì NSDLĐ cũng chỉ phải trả thêm cho NLD khoản trợ cấp thôi việc như các trường hợp chấm dứt hợp pháp khác. Với quy định này, những chế tài áp dụng cho NSDLĐ mới chỉ tính đến những thiệt hại thực tế về mặt vật chất thông qua sự giảm sút thu nhập của NLD trong những ngày bị đơn phương

chấm dứt HĐLĐ trái luật mà chưa tính đến những thiệt hại phi vật chất mà NLĐ phải gánh chịu đó là mất việc làm, chịu sức ép về tâm lý, ảnh hưởng đến gia cảnh... Mặc dù vấn đề có tiếp tục quan hệ lao động với NSDLĐ hay không là do NLĐ quyết định nhưng sự lựa chọn của họ đã bị ảnh hưởng bởi sự không thiện chí của NSDLĐ với NLĐ (thể hiện qua hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật của NSDLĐ với họ). Vì vậy, NLĐ thường chọn giải pháp đó là nhận tiền bồi thường cùng khoản trợ cấp thôi việc và không trở lại làm việc nữa. Như vậy, với quy định của BLLĐ năm 1994 chưa tạo ra những chế tài đủ nặng để giáo dục ý thức tôn trọng pháp luật, tôn trọng lợi ích cá nhân của NSDLĐ với NLĐ. Và có thể coi đây là lý do để giải thích vì sao tình trạng đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật từ phía NSDLĐ vẫn còn xảy ra phổ biến trong thực tế. Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của BLLĐ năm 2002 đã phần nào khắc phục được những hạn chế nêu trên, góp phần bảo vệ NLĐ, bảo vệ quyền được làm việc, được lao động của NLĐ phù hợp với sự vận động của nền kinh tế xã hội.

Ngoài những trách nhiệm nêu trên, NSDLĐ còn có thể phải gánh chịu trách nhiệm hành chính hoặc trách nhiệm hình sự tùy theo tính chất, mức độ vi phạm của mình. Tại Điều 8 Nghị định số 113/2004/NĐ-CP ngày 16/4/2004 quy định xử phạt hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động, quy định: NSDLĐ bị phạt tiền từ 1.000.000đ đến 2.000.000đ khi có một trong những hành vi sau: (1) Không công bố danh sách NLĐ bị thôi việc theo các quy định của pháp luật; (2) Không trao đổi với Ban chấp hành Công đoàn cơ sở hoặc lâm thời khi cho NLĐ thôi việc; (3) Không thông báo với cơ quan lao động cấp tỉnh trước khi cho NLĐ thôi việc. Việc phạt vi phạm đánh trực tiếp vào “túi tiền” của NSDLĐ như trên có hiệu quả cao trong việc hạn chế sự lạm quyền của NSDLĐ, từ đó bảo vệ lợi ích cho NLĐ.

Ngoài ra, trong trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật gây hậu quả nghiêm trọng thì NSDLĐ còn phải gánh chịu trách

nhiệm hình sự theo quy định tại Điều 128 Bộ luật hình sự với nội dung: “Người nào vì vụ lợi hoặc do động cơ cá nhân mà buộc NLD, cán bộ, công chức thôi việc trái pháp luật gây hậu quả nghiêm trọng thì bị phạt cảnh cáo, cải tạo không giam giữ đến 1 năm hoặc phạt tù từ 3 tháng đến 1 năm”

Tóm lại, xuất phát từ mục đích bảo vệ quyền lợi cho NLD, bên yếu thế hơn trong quan hệ lao động, Nhà nước ta đã cân nhắc tính lợi, hại của các biện pháp chế tài sao cho việc áp dụng trên thực tế có hiệu quả nhất. Khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật thì NSDLĐ đã không muốn nhận NLD trở lại làm việc nữa, bắt NSDLĐ nhận lại NLD. Tương tự nếu bảo vệ cho quyền và lợi ích của NSDLĐ, buộc NLD có hành vi chấm dứt HĐLĐ trái luật quay trở lại làm việc là không thực tế. Với người vi phạm thì sự giáo dục, răn đe của pháp luật sẽ có tác dụng giúp họ biết tôn trọng luật pháp và tôn trọng lợi ích của người khác.

Trong điều kiện nền kinh tế thị trường nhiều thành phần, với chính sách mở cửa, xu thế khu vực hóa, toàn cầu hóa đã tạo ra nhiều cơ hội cũng như thách thức đối với các doanh nghiệp. Bên cạnh những mặt tích cực như: nền kinh tế tăng trưởng, phát huy quyền tự do kinh doanh, tạo việc làm cho NLD... nền kinh tế thị trường cũng có những ảnh hưởng tiêu cực như: quan hệ lao động trở nên phức tạp hơn, tranh chấp xảy ra đa dạng hơn, vi phạm pháp luật lao động diễn ra nhiều hơn và đặc biệt là việc chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật trở nên thường xuyên hơn. Theo thống kê của ngành tòa án thì tranh chấp lao động được tòa giải quyết chủ yếu ở những thành phố lớn như: Hồ Chí Minh, Hà Nội, Hải Phòng, Bình Dương... và tập trung chủ yếu vào hai loại việc là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và kỷ luật sa thải NLD, điều đó được thể hiện thông qua bản số liệu sau:

Năm	Số vụ án lao động phải giải quyết	Số vụ án lao động liên quan đến đơn phương chấm dứt HĐLĐ	Số vụ án lao động liên quan đến xử lý kỷ luật sa thải NLD
2006	422	239 (56,6%)	69 (16,3%)
2007	547	163 (29,7%)	31 (5,6%)
2008	690	303 (43,9%)	180 (26%)

Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là trường hợp chấm dứt do ý chí của một bên chủ thể và sự chấm dứt này thường gây những hậu quả bất lợi của bên còn lại. Chính vì thế đây là sự kiện dễ gây nhiều bất đồng, tranh chấp và thực tiễn đã chứng minh điều đó.

Theo báo cáo tổng kết ngành Tòa án năm 2007, các vụ tranh chấp lao động không chỉ gia tăng về số lượng mà còn mở rộng không gian tranh chấp, số các địa phương có án lao động cũng tăng từ khoảng 20 tỉnh, thành phố trong năm 2007. Những năm qua, tuyệt đại đa số các vụ án lao động là do NLD khởi kiện, thì nay xuất hiện ngày càng nhiều vụ án do NSDLĐ khởi kiện về việc bị NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ, hoặc kiện đòi bồi thường thiệt hại; những vụ án này thường rất phức tạp vì có liên quan đến hoạt động quản lý tài chính, tài sản của doanh nghiệp. [19]

Kết quả giải quyết về cơ bản cho thấy nguyên nhân của những tình trạng tranh chấp này bắt nguồn từ sự vi phạm pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ và kỷ luật sa thải NLD của các bên chủ thể. Đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật đã và đang là một nguyên nhân cơ bản làm phát sinh tranh chấp lao động trên thực tế. Tất nhiên khó có thể thống kê và đưa ra con số chính xác về những vụ chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật xảy ra hàng năm. Đây là một nguy cơ gây ảnh hưởng lớn đến lợi ích của các bên chủ thể, tính bình ổn trong quan hệ lao động và tốc độ tăng trưởng của nền kinh tế đất nước. Trước đây, qua thực tiễn giải quyết tranh chấp lao động tại tòa án thì

những tranh chấp về đơn phương chấm dứt HĐLĐ do NLĐ khởi kiện nhiều hơn so với những trường hợp NSDLĐ kiện NLĐ. Hiện nay đã có nhiều vụ án do NSDLĐ là nguyên đơn yêu cầu cơ quan có thẩm quyền giải quyết khi NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Cụ thể NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật chủ yếu là do không tuân thủ các căn cứ chấm dứt, đặc biệt là do vi phạm thủ tục báo trước, thủ tục trao đổi, nhất trí với Ban chấp hành công đoàn cơ sở ...

Do tính chất quan trọng và phức tạp của sự kiện đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, nên đây là vấn đề được pháp luật quy định và hướng dẫn tương đối chi tiết. Tuy nhiên thực trạng áp dụng pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thường có nhiều tranh chấp, xung đột và còn nhiều vướng mắc. Chúng ta phải tìm ra nguyên nhân của thực trạng trên để tìm ra giải pháp nhằm giảm thiểu hiện tượng chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Nguyên nhân thực trạng của việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật bao gồm các nguyên nhân khách quan và chủ quan. Đó là:

- Nguyên nhân khách quan

Thứ nhất, trong những năm vừa qua nền kinh tế thị trường ở Việt Nam đã có những bước phát triển vượt bậc, từ đó đáp ứng nhu cầu bức xúc về việc làm của NLĐ. Tuy nhiên số việc làm mới tạo ra vẫn thấp hơn rất nhiều so với lượng lao động mới tăng lên hàng năm. Như vậy, thị trường lao động ở Việt Nam luôn trong trạng thái cung vượt quá cầu, và đây cũng là một trong những lý do để NSDLĐ cho NLĐ thôi việc bừa bãi vì họ có nhiều cơ hội lựa chọn và thay thế lao động mới một cách dễ dàng.

Thứ hai, do những mặt trái của nền kinh tế thị trường, tác động của quá trình hội nhập, cạnh tranh, dẫn đến hoạt động sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp không ổn định. Từ đó làm cho khả năng đảm bảo việc làm cho NLĐ theo những hợp đồng đã ký đối với NSDLĐ là khó khăn. Trong tình trạng như vậy, NSDLĐ thường cho NLĐ thôi việc để cắt giảm chi phí sản xuất. Như vậy, có thể thấy một nền kinh tế chưa thật sự ổn định và phát triển

là một trong những nguyên nhân cho sự tồn tại hiện tượng đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật ở Việt Nam hiện nay. Đặc biệt, khi nền kinh tế thế giới rơi vào khủng hoảng, các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài gặp khó khăn về kinh tế trong hoạt động sản xuất, kinh doanh. NSDLĐ nước ngoài thực hiện cắt giảm nhân công và việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Điều này gây ảnh hưởng đến vấn đề việc làm, thu nhập của NLĐ.

- Nguyên nhân chủ quan

Thứ nhất, trình độ hiểu biết chính sách và pháp luật lao động ở NSDLĐ và NLĐ còn hạn chế, ý thức chấp hành pháp luật của các chủ thể còn chưa cao. NSDLĐ cũng như NLĐ thường hành động theo ý chí chủ quan của mình mà không biết hoặc không quan tâm đến pháp luật quy định cho mình những quyền gì và được thực hiện đến đâu.

Ngoài ra không thể không kể tới sự cố tình vi phạm pháp luật lao động của NSDLĐ hoặc NLĐ vì lợi ích của doanh nghiệp hoặc của cá nhân. Điều này thể hiện sự coi thường pháp luật, sự coi thường lợi ích của bên đối tác của chủ thể chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Đối với NLĐ là sự thể hiện rõ tính vô kỷ luật trong lao động và đối với NSDLĐ là sự thể hiện rõ sự coi thường và xâm phạm nghiêm trọng tới quyền lợi của NLĐ. Và dù đó là hành vi của NSDLĐ hay NLĐ thì đều thể hiện một ý thức pháp luật không cao.

Thứ hai, hiệu quả tham gia của tổ chức Công đoàn, người đại diện, bảo vệ cho NLĐ không cao cũng là một nguyên nhân lý giải sự phổ biến của việc NLĐ bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. BLLĐ có quy định một trong những thủ tục bắt buộc mà trong một số trường hợp NSDLĐ cho NLĐ thôi việc phải có sự trao đổi, nhất trí của Ban chấp hành Công đoàn cơ sở, nhằm hạn chế sự lạm quyền của NSDLĐ. Nhưng để phát huy được tác dụng của thủ tục này cần có sự độc lập giữa Công đoàn và NSDLĐ. Tuy nhiên, thực tế thì Chủ tịch, Phó chủ tịch Công đoàn thường do Giám đốc, Phó giám đốc hoặc Trưởng phòng tổ chức nhân sự của doanh nghiệp kiêm nhiệm. Vai trò thực tế của Công đoàn trong những trường hợp này không được thể hiện

và NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ với NLĐ vẫn không có cơ chế kiểm soát. Hoặc nếu có được sự độc lập giữa NSDLĐ và Công đoàn nhưng khi cán bộ Công đoàn đứng ra bảo vệ NLĐ thì chính họ cũng là đối tượng tiếp theo có thể bị mất việc làm. Đó là chưa kể tới một thực tế đáng buồn đang tồn tại là nhiều doanh nghiệp còn chưa thành lập tổ chức Công đoàn, đặc biệt là trong các doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có quy mô vừa và nhỏ. Tuy nhiên đây là một vấn đề hết sức tế nhị vì Công đoàn là một tổ chức chính trị xã hội do NLĐ thành lập nên trên nguyên tắc tự nguyện, do vậy bất kỳ một sự can thiệp nào của Nhà nước hay một chủ thể thứ ba vào việc thành lập Công đoàn đều làm sai lệch đi bản chất và quyền thành lập Công đoàn của NLĐ.

Thứ ba, công tác quản lý của các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền trong lĩnh vực lao động vẫn chưa đạt hiệu quả cao. Công tác thanh tra, kiểm tra của các cơ quan này chưa thường xuyên, kịp thời. Các cơ quan chức năng, chính quyền địa phương chưa chú trọng đến việc bảo vệ quyền lợi của NLĐ, đồng thời chưa xử lý nghiêm minh đối với NSDLĐ vi phạm pháp luật trong việc chấm dứt HĐLĐ với NLĐ.

Từ những nguyên nhân chủ quan và khách quan trên cho thấy, thực trạng đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật là hệ quả tổng hợp của nhiều yếu tố chủ quan và khách quan. Vì vậy, những giải pháp cho thực trạng nêu trên phải là những giải pháp mang tính tổng hợp và đồng bộ như giải pháp về hoàn thiện pháp luật, và những giải pháp để đưa pháp luật lao động vào trong thực tế đời sống.

CHƯƠNG 3:

HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HĐLĐ TRÁI PHÁP LUẬT VÀ MỘT SỐ BIỆN PHÁP NHẪM HẠN CHẾ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HĐLĐ TRÁI PHÁP LUẬT

3.1. Hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ

Như đã phân tích ở chương 2 thì pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật còn nhiều bất cập, chưa phù hợp với thực tế. Do đó việc hoàn thiện các quy định của pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ là cần thiết để khắc phục được những bất hợp lý trên.

- *Thứ nhất:* Đối với quy định về căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ

Đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật gồm hai trường hợp: NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật và NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Có thể thấy, các quy định của pháp luật về trường hợp NLĐ đơn phương chấm dứt hợp đồng tương đối hợp lý, nhưng đối với trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ thì ở một số căn cứ cần phải xem xét nghiên cứu sửa đổi, bổ sung thêm cho phù hợp với thực tế. Các trường hợp NSDLĐ được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng được quy định ở Điều 17, Điều 31, Điều 38 và Điều 85 BLLĐ.

Điều 17 BLLĐ cho phép NSDLĐ được quyền chấm dứt hợp đồng đối với người lao động khi doanh nghiệp thay đổi cơ cấu, công nghệ theo quy định của pháp luật tương đối hợp lý chỉ gồm 3 trường hợp. Đó là trường hợp thay đổi máy móc, thiết bị quy trình công nghệ tiên tiến có năng suất lao động cao hơn; thay đổi sản phẩm hoặc cơ cấu của sản phẩm dẫn đến sử dụng lao động ít hơn; thay đổi cơ cấu tổ chức: sáp nhập, giải thể một số bộ phận của doanh nghiệp. Hiện nay, có một thực tế đang được đặt ra là trong cuộc khủng hoảng tài chính mang tính toàn cầu rất nhiều doanh nghiệp đã buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc nên cho người lao động nghỉ việc hàng loạt. Vấn nạn này không chỉ ở Việt Nam mà mang tính toàn cầu. Song vì pháp luật

không có các quy định về vấn đề này nên thực tế các doanh nghiệp đều phải cố gắng biến tấu đưa vào các trường hợp luật định để chấm dứt hợp pháp như như giải thể, sáp nhập một số bộ phận của doanh nghiệp mà không dám thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc. Do đó, pháp luật cần có những quy định nhằm đảm bảo sự linh hoạt trong việc sử dụng cho các doanh nghiệp trong trường hợp này như cho phép các doanh nghiệp được chấm dứt hợp đồng đối với người lao động khi doanh nghiệp thực sự gặp khó khăn về tài chính dẫn đến phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc.

Bên cạnh các căn cứ chấm dứt, thủ tục chấm dứt theo Điều 17 BLLĐ cũng là vấn đề cần phải được xem xét. Theo quy định của pháp luật hiện hành, trước khi cho NLD thôi việc, NSDLĐ phải đào tạo lại NLD, sau đó nếu không bố trí được việc làm mới chấm dứt hợp đồng đối với NLD. Quy định này ở một góc độ nào đó chính là đảm bảo an ninh việc làm cho NLD, song lại thiếu sự linh hoạt của thị trường lao động. Điều đó thể hiện ở chỗ, khi thay đổi cơ cấu công nghệ doanh nghiệp sẽ xác định được số lao động tiếp tục sử dụng và số lao động sẽ phải chấm dứt. Đối với số lao động tiếp tục được sử dụng thì doanh nghiệp đào tạo lại để phù hợp với công nghệ mới là hợp lý nhưng với số lao động chắc chắn sẽ phải chấm dứt mà doanh nghiệp vẫn phải đào tạo lại thì hoàn toàn không hợp lý. Việc đào tạo lại này chỉ mang tính hình thức, mất thời gian và tốn kém. Hơn nữa, chưa chắc nghề mới mà doanh nghiệp đã đào tạo sẽ giúp người lao động tìm được một công việc mới. Vì vậy thiết nghĩ không nên buộc tất cả những trường hợp bị thôi việc trong những trường hợp này doanh nghiệp đều phải đào tạo lại mà nên thay vào đó là cho phép doanh nghiệp được trả cho người lao động một khoản tiền để người lao động tự học một nghề mới phù hợp với nhu cầu của thị trường. Điều đó, không chỉ đảm bảo được sự linh hoạt của thị trường lao động mà còn đảm bảo được an ninh việc làm cho NLD.

- *Thứ hai:* Về trách nhiệm của NLD khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ vi phạm thời hạn báo trước. Theo quy định tại khoản 4 Điều 42 BLLĐ thì

NLĐ trong trường hợp này phải bồi thường cho NSDLĐ một khoản tiền tương ứng với tiền lương của NLĐ trong những ngày vi phạm thời hạn báo trước. Tuy nhiên, hiện nay Nghị định số 44/2003/NĐ-CP lại hướng dẫn: trong trường hợp này, NLĐ còn không được hưởng trợ cấp thôi việc. Mặc dù với việc tăng thêm trách nhiệm như trên có thể sẽ hạn chế được tình trạng NLĐ chấm dứt HĐLĐ do vi phạm nghĩa vụ báo trước, từ đó bảo vệ được lợi ích của NSDLĐ nhưng nó chưa hợp lý vì nếu theo hướng dẫn này, NLĐ vi phạm thời hạn báo trước sẽ phải gánh chịu trách nhiệm nặng hơn so với NSDLĐ có hành vi tương tự. Điều này tạo nên sự bất bình đẳng giữa NSDLĐ và NLĐ, trong khi xét về năng lực kinh tế NSDLĐ luôn ở vị thế cao hơn hẳn so với NLĐ. Đó là chưa kể tới việc quy định như vậy là vi phạm nguyên tắc bảo vệ NLĐ của Luật lao động ở nước ta. Do đó cần có sự phân biệt về hậu quả pháp lý giữa chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật về căn cứ và trái pháp luật về thủ tục của NLĐ. Thông thường, nếu NLĐ chấm dứt HĐLĐ pháp luật về mặt thủ tục (vi phạm nghĩa vụ báo trước) thì hậu quả pháp lý mà họ phải gánh chịu nhẹ hơn trường hợp họ chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật về căn cứ. Tuy nhiên, theo quy định của pháp luật hiện hành, hậu quả pháp lý mà NLĐ phải gánh chịu khi chấm dứt hợp đồng trái pháp luật về thủ tục còn nặng hơn so với trường hợp chấm dứt hợp đồng trái pháp luật về căn cứ. NLĐ chấm dứt hợp đồng trái pháp luật về căn cứ sẽ không được hưởng trợ cấp thôi việc. Còn trường hợp NLĐ chấm dứt hợp đồng trái pháp luật về thủ tục ngoài việc không được hưởng trợ cấp thôi việc còn phải bồi thường cho NSDLĐ một khoản tiền tương ứng với tiền lương của NLĐ trên thời gian vi phạm. Điều đó không hợp lý nên BLLĐ cần sửa đổi theo hướng có sự phân biệt về hậu quả pháp lý giữa trường hợp NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật về căn cứ và trường hợp NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật về thủ tục theo hướng chấm dứt trái pháp luật về thủ tục hậu quả pháp lý nhẹ hơn so với chấm dứt trái pháp luật về căn cứ.

- *Thứ ba*: Đối với những quy định về hậu quả pháp lý của việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật

Các quy định về giải quyết các hậu quả pháp lý của việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động được quy định tại Điều 41, Điều 42, Điều 43 BLLĐ và Điều 13, 14, 15 Nghị định 44/2003/NĐ-CP. Thực trạng áp dụng quy định trên còn bộc lộ một số vấn đề sau:

+ NLĐ bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, sau đó đã ký hợp đồng làm việc ở nơi khác. Trường hợp này được coi là NLĐ đã có việc làm khác để bác yêu cầu đòi trở lại làm việc của NLĐ hay không? Nếu chấp nhận yêu cầu của NLĐ, buộc NSDLĐ phải nhận NLĐ trở lại làm việc thì NSDLĐ có phải bồi thường cho NLĐ tiền lương trong thời gian không được làm việc hay không? Nếu tiền lương khi NLĐ làm việc ở nơi khác thấp hơn thì NSDLĐ có phải bồi thường phần chênh lệch hay không?

Tại khoản 1 Điều 41 BLLĐ đã quy định: “Trong trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật phải nhận NLĐ trở lại làm công việc theo hợp đồng đã ký và phải bồi thường một khoản tiền tương ứng với tiền lương và phụ cấp lương (nếu có) trong những ngày NLĐ không được làm việc cộng với ít nhất hai tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có)”.

Theo quy định nói trên, nếu đã xác định việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ là trái pháp luật thì dù NLĐ đã đi làm việc ở nơi khác họ vẫn có quyền yêu cầu NSDLĐ nhận họ trở lại làm việc theo hợp đồng đã ký và phải bồi thường tiền lương trong thời gian bị chấm dứt HĐLĐ.

Vì NLĐ làm việc ở nơi khác, trong một quan hệ lao động không có liên quan; do đó dù tiền lương thấp hơn hoặc cao hơn so với tiền lương của hợp đồng bị chấm dứt thì cũng không được coi là căn cứ để tính khoản bồi thường.

+ Về quyền của NSDLĐ yêu cầu NLĐ bồi thường phí đào tạo

Trong chiến lược phát triển nền kinh tế của bất kỳ quốc gia nào, đào tạo nguồn nhân lực luôn là mối quan tâm hàng đầu của các nhà hoạch định chính

sách. Nhận thức được vấn đề nêu trên, khoản 3 Điều 41 BLLĐ đã đưa ra nguyên tắc về bồi thường phí đào tạo theo hướng nếu NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ thì phải bồi thường chi phí đào tạo (nếu có).

Đây có thể coi là một đảm bảo về mặt pháp lý cho NSDLĐ, để họ có thể yên tâm đầu tư mọi nguồn lực của mình để đào tạo lao động phục vụ hoạt động sản xuất kinh doanh. Tuy nhiên, trên thực tế, việc thực thi chính sách này lại quá hạn chế.

Điều 13 Nghị định số 44/2003/NĐ-CP hướng dẫn chi tiết thi hành Điều 41 của BLLĐ chỉ yêu cầu NLD bồi thường phí đào tạo cho NSDLĐ khi NLD đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật. Điều này có thể hiểu là, nếu NLD đơn phương chấm dứt hợp đồng đúng quy định của pháp luật thì rõ ràng không phải bồi thường phí đào tạo. *Trên thực tế, Bộ lao động Thương binh và Xã hội đã hiểu theo hướng này. Tại Công văn số 3443/LĐT BXH-LĐVL ngày 26/9/2007 trả lời thư bạn đọc trên Website Chính phủ, Bộ Lao động Thương binh và Xã hội đã trả lời dứt khoát là trách nhiệm bồi thường chi phí đào tạo của NLD chỉ phát sinh khi họ chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.*

Nếu nguyên tắc bồi thường chi phí đào tạo được hiểu như trên thì thật không công bằng cho NSDLĐ, do NLD quá dễ đơn phương chấm dứt HĐLĐ một cách hợp pháp. Đối với HĐLĐ không xác định thời hạn, NLD có thể đơn phương chấm dứt HĐLĐ một cách hợp pháp bất kỳ lúc nào và trong bất kỳ hoàn cảnh nào mà chỉ cần thông báo trước cho NSDLĐ ít nhất là 45 ngày.

Hiện nay, Việt Nam đang đối mặt với thực trạng là nguồn nhân lực thì nhiều, nhưng chủ yếu là lao động phổ thông và thiếu trầm trọng lực lượng cán bộ quản lý, cán bộ kỹ thuật và NLD có tay nghề cao. Trên thực tế, để đào tạo ra một công nhân thạo nghề, doanh nghiệp có thể phải mất thời gian hàng tháng với chi phí không dưới vài triệu đồng. Để rèn luyện một cán bộ quản lý hay một kỹ sư có khả năng làm việc độc lập, doanh nghiệp phải mất thời gian, tiền bạc nhiều hơn. Việc đào tạo các chuyên gia quản lý cao cấp còn tốn kém hơn nữa, chi phí không dưới vài chục ngàn đô la Mỹ.

Nếu áp dụng các quy định của pháp luật, tức là, chỉ sau 45 ngày báo trước, NLD có thể đơn phương chấm dứt HĐLĐ một cách hợp pháp và không phải bồi thường phí đào tạo. Điều này cũng có nghĩa NSDLĐ nghiêm nhiên mất một khoản tiền lớn đã dùng để đào tạo NLD không chịu làm việc cho mình.

Phân tích một tình huống cụ thể trên thực tế sẽ thấy bất cập của quy định bồi thường phí đào tạo: *“NLD làm việc trong doanh nghiệp theo HĐLĐ không xác định thời hạn. Trong quá trình thực hiện hợp đồng, các bên ký kết hợp đồng đào tạo trong đó NLD cam kết sau khi đào tạo làm việc cho doanh nghiệp trong 5 năm. Sau khi được đào tạo chưa làm hết thời hạn cam kết, NLD đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Vì là HĐLĐ không xác định thời hạn, nên NLD chỉ thực hiện nghĩa vụ báo trước theo đúng quy định tại khoản 2 Điều 37 BLLĐ*

Trường hợp này, NLD có phải bồi thường phí đào tạo vì vi phạm cam kết về thời gian làm việc sau khi đào tạo hay không?”

Vấn đề này hiện tại có hai quan điểm:

* Quan điểm thứ nhất cho rằng, trong trường hợp này NLD không phải bồi thường vì lý do sau: Khoản 3 Điều 41 BLLĐ quy định: “Trong trường hợp NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ thì phải bồi thường chi phí đào tạo (nếu có) theo quy định của Chính phủ”. Điều 13 Nghị định số 44/2003/NĐ-CP và tiết b, điểm 4, mục III Thông tư số 21/2003/TT-BLĐTBXH quy định NLD phải bồi thường phí đào tạo nghề khi tự ý bỏ việc hoặc đơn phương chấm dứt HĐLĐ, trừ trường hợp chấm dứt đúng theo quy định tại Điều 37 BLLĐ. Như vậy trong trường hợp NLD làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn, khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ tuy có vi phạm cam kết về thời hạn làm việc sau khi đào tạo, nhưng đã báo trước đúng quy định thì không phải bồi thường phí đào tạo.

* Quan điểm thứ hai cho rằng trong trường hợp này, NLD phải bồi thường

Cá nhân em thì đồng ý với quan điểm thứ hai hơn. Bởi lẽ, mặc dù các bên đã ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn, ngay sau đó NLD lại đã ký kết tiếp bản cam kết sẽ làm việc cho NSDLĐ một thời hạn nhất định sau khi được đào tạo nghề. Như vậy cam kết này cũng có giá trị pháp lý bổ sung cho HĐLĐ. Sau khi NLD được đào tạo thì có nghĩa vụ phải làm việc cho NSDLĐ theo thời hạn đã cam kết. Do đó trong thời hạn cam kết phải làm việc cho NSDLĐ. Chỉ khi NLD chấm dứt hợp đồng theo đúng quy định tại khoản 1,2 Điều 37 BLLĐ mới không phải bồi thường. Tuy nhiên, đây là một vấn đề phức tạp cần có hướng dẫn của cơ quan có thẩm quyền.

3.2. Một số biện pháp nhằm hạn chế đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật

Qua quá trình nghiên cứu pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ và thực tiễn áp dụng cho thấy tình trạng đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật còn diễn ra phổ biến. Điều đó đặt ra việc phải hoàn thiện các quy định của pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Đồng thời cũng phải đưa ra các biện pháp để hạn chế việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật hiện nay.

Thứ nhất, Nhà nước cần có những biện pháp nâng cao ý thức pháp luật lao động cho mọi đối tượng, bởi một trong những nguyên nhân dẫn đến thực trạng đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật là do ý thức pháp luật của các chủ thể khi tham gia quan hệ lao động chưa cao, tầm hiểu biết còn hạn chế. Bởi vì đó là nguồn nhân lực đã, đang và sẽ tham gia quan hệ lao động với tư cách NLD hoặc NSDLĐ. Sự hiểu biết của họ về pháp luật lao động là rất cần thiết.

Thứ hai, Tăng cường công tác tuyên truyền, giáo dục và nâng cao nhận thức về pháp luật lao động nói chung và đơn phương chấm dứt HĐLĐ nói riêng.

Để pháp luật về lao động thực sự đi vào cuộc sống thì vai trò của công tác tuyên truyền, giáo dục, nâng cao ý thức của mọi người về vấn đề này là rất

quan trọng. Qua nghiên cứu thực tiễn thì tình trạng đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật do nhiều nguyên nhân khác nhau nhưng một nguyên nhân không nhỏ đó là sự thiếu hiểu biết về pháp luật lao động của các bên tham gia quan hệ lao động. Việc tuyên truyền, giáo dục pháp luật lao động sẽ nâng cao nhận thức cũng như ý thức chấp hành pháp luật của các bên trong quan hệ lao động. Từ việc hiểu biết được pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ, NSDLĐ và NLĐ sẽ đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng căn cứ, thủ tục và sẽ tự bảo vệ quyền lợi của mình khi bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Công tác tuyên truyền pháp luật nói chung và pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ nói riêng sẽ hạn chế tình trạng sa thải trái pháp luật hiện nay.

Tuy nhiên, trên thực tế, việc tuyên truyền, phổ biến pháp luật thường chỉ được quan tâm khi Bộ luật lao động cũng như Luật sửa đổi, bổ sung Bộ luật lao động mới được ban hành còn các văn bản hướng dẫn luật thì chưa được phổ biến sâu rộng. Mặt khác, hiệu quả của công tác tuyên truyền phụ thuộc rất nhiều vào các tuyên truyền viên nhưng hiện nay số lượng các tuyên truyền viên thường rất hạn chế cả về số lượng cũng như trình độ, chính sách đãi ngộ đối với họ còn chưa thỏa đáng. Vì vậy mà hiệu quả của công tác tuyên truyền pháp luật còn chưa được cao, phần lớn người lao động và người sử dụng lao động còn chưa nắm vững các quy định của pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Do đó, trong thời gian tới rất cần có sự phối hợp của các cơ quan khác nhau nhằm nâng cao hiệu quả công tác giáo dục kiến thức pháp luật. Mặt khác, việc tuyên truyền, giáo dục ý thức pháp luật còn phải được thực hiện trên nhiều kênh thông tin khác nhau như thông qua các lớp tập huấn, tu vấn tại chỗ cũng như trên các phương tiện thông tin đại chúng

Thứ ba, Cần nâng cao vai trò của tổ chức Công đoàn trong việc bảo vệ NLĐ trong quan hệ lao động. Điều cần thiết trước hết là phải thành lập được tổ chức công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn lâm thời trong mọi

doanh nghiệp. Để làm được điều này chúng ta cần có những biện pháp như tuyên truyền giáo dục đối với NLD về tổ chức và vai trò của Công đoàn đối với từng cá nhân NLD cũng như tập thể NLD, qua đó giúp cho NLD thấy được sự cần thiết phải có tổ chức Công đoàn trong doanh nghiệp. Bên cạnh đó, Tổng liên đoàn lao động Việt Nam cũng phải xây dựng và đưa ra một quy chế để bảo vệ cán bộ công đoàn cơ sở, để Công đoàn cơ sở thực sự là một chỗ dựa vững chắc cho NLD trong doanh nghiệp. Như vậy mới có những cán bộ công chức đứng ra bảo vệ NLD. Mặt khác, Công đoàn cũng cần quan tâm chú trọng đến công tác tuyên truyền giáo dục pháp luật đến NLD vì một trong những nguyên nhân dẫn đến việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ vi phạm pháp luật là do NLD không hiểu biết luật.

Và để hạn chế việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, bảo vệ quyền lợi cho người lao động rất cần phải nâng cao vai trò của tổ chức công đoàn. Thực tế cho thấy tổ chức công đoàn vẫn chưa phát huy được hết vai trò của mình. Bởi vì, về phía người lao động, họ chưa có ý thức được vai trò của công đoàn cho nên họ không nhiệt tình khi tham gia tổ chức công đoàn dẫn tới nhiều đơn vị lao động chưa có tổ chức công đoàn. Mặt khác, đa số thành viên của công đoàn là những người lao động chưa có kiến thức sâu rộng về pháp luật lao động, hơn nữa họ lại bị phụ thuộc về mặt kinh tế đối với người sử dụng lao động nên khó có thể độc lập và bình đẳng trong quan hệ với người sử dụng lao động, nhiều cán bộ công đoàn còn đi ngược với lợi ích của người lao động. Chính vì vậy, để nâng cao hiệu quả và vai trò của công đoàn cần:

+ Nâng cao nhận thức của người lao động về vai trò của công đoàn, làm cơ sở cho việc thành lập tổ chức công đoàn cơ sở, ban chấp hành công đoàn lâm thời tại các đơn vị chưa có tổ chức công đoàn để bảo vệ cho quyền lợi của người lao động.

+ Nâng cao chất lượng của các cán bộ công đoàn bằng cách có kế hoạch bồi dưỡng, đào tạo, tập huấn nâng cao kiến thức pháp luật lao động,

tăng cường số lượng cán bộ công đoàn chuyên trách để có sự độc lập tương đối trong mối quan hệ với người sử dụng lao động, tận tâm bảo vệ quyền lợi cho người lao động. Đồng thời cũng phải có những biện pháp bảo vệ quyền lợi cho các cán bộ công đoàn, tránh tình trạng bị người sử dụng lao động trù dập khi tham gia tích cực tổ chức công đoàn. Nâng cao công tác thanh tra, kiểm tra và xử lý kịp thời các trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

Thứ tư, công tác thanh tra, kiểm tra và xử lý những vi phạm pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật cũng cần được tăng cường và coi trọng. Để thực hiện được điều này, trước tiên cần bổ sung và nâng cao trình độ hiểu biết pháp luật cho lực lượng thanh tra Nhà nước về lĩnh vực lao động. Bên cạnh đó, xây dựng một cơ chế giám sát việc tuân theo pháp luật lao động nói chung và pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ nói riêng cũng là một vấn đề mà Nhà nước đặc biệt quan tâm. Do vậy, việc tích cực công tác kiểm tra, thanh tra là rất cần thiết để phát hiện kịp thời các trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, kịp thời xử lý các vi phạm, bảo vệ quyền lợi chính đáng của các bên trong quan hệ lao động đặc biệt là người lao động. Việc thanh tra, kiểm tra thường xuyên còn đảm bảo kỷ cương xã hội, nâng cao ý thức của người sử dụng lao động. Thực tế, số lượng các thanh tra viên quá ít so với yêu cầu thực tế cần thanh tra. Bên cạnh đó việc thanh tra còn chưa được tiến hành thường xuyên. Vì vậy, để phát hiện kịp thời các trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật cần tăng cường hơn nữa công tác thanh tra, kiểm tra bằng cách: tăng thêm số lần kiểm tra hàng tháng, hàng năm của các thanh tra viên; không ngừng nâng cao năng lực và phẩm chất đạo đức của đội ngũ các thanh tra viên. Đồng thời phải phối hợp với các cơ quan chuyên ngành khác để có kết luận chính xác nhất.

Thứ năm, Nhà nước cần chú trọng hơn nữa đến công tác nâng cao trình độ và năng lực áp dụng pháp luật của đội ngũ Thẩm phán trong quá trình giải quyết các tranh chấp lao động. Hoạt động áp dụng pháp luật lao động không

chỉ có ý nghĩa bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các bên tham gia quan hệ lao động mà còn có ý nghĩa tuyên truyền, giáo dục, nâng cao ý thức pháp luật của toàn xã hội, trong đó có những chủ thể trực tiếp tham gia quan hệ lao động.

Ngoài ra, việc thừa nhận tính sáng tạo trong quá trình giải quyết các tranh chấp lao động của đội ngũ thẩm phán khi pháp luật lao động chưa có quy định cụ thể về vấn đề cần giải quyết là một giải pháp cần tính đến, theo đó giải quyết dứt điểm những tranh chấp phát sinh. Tuy nhiên, sự sáng tạo cần phải dựa trên những nguyên tắc nhất định đó là: nguyên tắc pháp chế XHCN, nguyên tắc bảo vệ NLD và nguyên tắc bảo vệ lợi ích hợp pháp của NSDLĐ.

KẾT LUẬN

Trong những năm vừa qua, hệ thống pháp luật lao động 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.

Tuy nhiên, cũng cần phải nhìn nhận một cách khách quan rằng vi phạm pháp luật lao động, trong đó phải kể tới tình trạng vi phạm pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ hoặc NSDLĐ đã và đang làm phát sinh những mâu thuẫn, bất đồng giữa các bên tham gia quan hệ lao động. Việc đơn phương chấm dứt trái pháp luật này có thể do vi phạm căn cứ chấm dứt, thủ tục chấm dứt hoặc những thủ tục khác theo quy định của pháp luật. Nhưng dù là chủ thể nào vi phạm hay vì bất cứ một lý do gì thì việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật cũng gây ra những ảnh hưởng tiêu cực đối với lợi ích của chính NLĐ, NSDLĐ, từ đó xâm phạm tới lợi ích của Nhà nước và toàn xã hội.

Giải quyết tình trạng đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật không phải là một vấn đề đơn giản, vì thế đòi hỏi sự nỗ lực từ các chủ thể trong quan hệ lao động, các cơ quan quản lý Nhà nước và các tổ chức, cá nhân khác có liên quan.

Trên cơ sở nghiên cứu về đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật và hậu quả pháp lý, khóa luận đã đưa ra một số kiến nghị nhằm xây dựng và hoàn thiện pháp luật cũng như tổ chức thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Việc xây dựng và hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ phải phù hợp với yêu cầu của nền kinh tế thị trường Việt Nam cũng như đáp ứng nhu cầu hội nhập khu vực và thế giới.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Phạm Công Bảy, “*Vấn đề đơn phương chấm dứt HĐLĐ, lý luận và thực tiễn áp dụng pháp luật*”, Tạp chí Tòa án nhân dân số 03/2007.
2. Nguyễn Hữu Chí, “*Chấm dứt hợp đồng lao động*”. Tạp chí Nhà nước và pháp luật, tháng 9/2002.
3. Tòa lao động Tòa án nhân dân tối cao, Nguyễn Việt Cường (chủ biên), *72 vụ án tranh chấp lao động điển hình – tóm tắt và bình luận*, Nxb. Lao động-xã hội, Hà Nội, 2004.
4. Đào Thị Hằng, “*Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”, Tạp chí Luật học số 4/2001.
5. Trần Thị Thúy Lâm, *Pháp luật về kỷ luật lao động ở Việt Nam – thực trạng và phương hướng hoàn thiện*, Luận án tiến sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, 2007
6. Giáo trình Luật lao động Việt Nam, Trường Đại học Luật Hà Nội, NXB Công an nhân dân, Hà Nội, 2009.
7. Từ điển Bách khoa (2002), tập 2, Nxb Từ điển bách khoa, Hà Nội.
8. Trường Đại học Luật Hà Nội, *Từ điển giải thích thuật ngữ luật học (Luật đất đai, Luật lao động, Tư pháp quốc tế)*, Nxb.CAND, Hà Nội, 1999.
9. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, Bộ luật Dân sự 2005.
10. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, Bộ luật lao động năm 1994 (sửa đổi bổ sung năm 2002, 2006, 2007).
11. Nghị định của Chính phủ số 33/2003/NĐ-CP ngày 2/4/2003 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 41/CP ngày 6/7/1995 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất.
12. Nghị định số 41/CP ngày 6/7/1995 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất.

13. Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 9/5/2003 của Chính phủ quy định chi tiết và đướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về hợp đồng lao động.
14. Nghị định 139/2006/NĐ-CP ngày 20/11/2006 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Luật giáo dục và Bộ luật lao động về dạy nghề.
15. Thông tư 19/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22/9/2003 hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định 41/CP ngày 6/7/1995 về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất.
16. Thông tư số 21/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22/09/2003 của Bộ lao động – Thương binh và xã hội hướng dẫn thực hiện một số Điều của Nghị định số 44/2003/NĐ-CP về hợp đồng lao động.
17. Tòa án nhân dân tối cao, Tham luận về công tác xét xử các vụ án lao động năm 2005.
18. Tòa án nhân dân tối cao, Tham luận về công tác xét xử các vụ án lao động năm 2006,
19. Tòa án nhân dân tối cao, Tham luận về công tác xét xử các vụ án lao động năm 2007.

MỤC LỤC

<u>LỜI NÓI ĐẦU.....</u>	<u>1</u>
<u>CHƯƠNG 1:.....</u>	<u>3</u>
<u>MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO</u>	
<u>ĐỒNG TRÁI PHÁP LUẬT.....</u>	<u>3</u>
1.1. Khái niệm về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.....	3
2.1. Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.....	10
<u>CHƯƠNG 3:.....</u>	<u>39</u>
<u>HOÀN THIÊN PHÁP LUẬT VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HĐLĐ TRÁI PHÁP</u>	
<u>LUẬT VÀ MỘT SỐ BIỆN PHÁP NHẪM HẠN CHẾ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT</u>	
<u>HĐLĐ TRÁI PHÁP LUẬT.....</u>	<u>39</u>
3.1. Hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ.....	39
3.2. Một số biện pháp nhằm hạn chế đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật....	45
<u>KẾT LUẬN.....</u>	<u>50</u>
<u>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....</u>	<u>51</u>