

# NHỮNG ĐIỂM MỚI VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019

★ PGS, TS NGUYỄN HIỀN PHƯƠNG

*Viện trưởng Viện Luật so sánh,*

*Trường Đại học Luật Hà Nội*

● **Tóm tắt:** Bộ luật Lao động 2019 được Quốc hội thông qua vào ngày 20-11-2019 có hiệu lực thi hành từ 1-1-2021 gồm 7 chương, 220 điều, trong đó có nhiều quy định mới. Sự ra đời Bộ luật Lao động 2019 là một bước tiến trong tiến trình hoàn thiện pháp luật lao động Việt Nam trong bối cảnh có nhiều thay đổi về quan hệ lao động. Bài viết tập trung làm rõ những điểm mới về hợp đồng lao động của Bộ Luật Lao động năm 2019.

● **Từ khóa:** điểm mới về hợp đồng lao động, Bộ Luật Lao động năm 2019.

**H**ợp đồng lao động (HĐLĐ) là chế định quan trọng của Bộ luật Lao động (BLLĐ) quy định quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ lao động. So với BLLĐ 2012, những quy định về HĐLĐ trong BLLĐ năm 2019 có nhiều thay đổi chủ yếu theo hướng mở rộng hơn quyền tự do thỏa thuận của các bên, bình đẳng và tôn trọng hơn quyền của lao động đặc thù, bắt nhịp với sự vận động của quan hệ lao động trong điều kiện phát triển kinh tế - xã hội, công nghệ thông tin, bảo đảm tính khả thi hơn. Cùng với việc sửa đổi, khắc phục những hạn chế trong quy định BLLĐ 2012, quy định về HĐLĐ trong BLLĐ năm 2019 tiếp cận gần hơn với những tiêu chuẩn lao động quốc tế, hoàn thiện một bước trong điều chỉnh pháp luật về HĐLĐ.

*Thứ nhất, điểm mới trong quy định về khái niệm và nhận diện hợp đồng lao động*

Điều 15 BLLĐ 2012 quy định: “Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động”. BLLĐ năm 2019 thì quy định: “Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa NLD và NSDLĐ về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ lao động”. Điểm khác biệt ở đây là định nghĩa này đã thay cụm từ “việc làm có trả công, tiền lương” thay vì cụm từ “việc làm có trả lương” trong quy định BLLĐ 2012. Điều này đồng nghĩa với việc BLLĐ năm 2019 mở rộng phạm vi nội dung của HĐLĐ, chỉ cần nội dung là việc làm có trả công cũng là một dấu hiệu thỏa mãn tiêu chí nội dung HĐLĐ thay vì chỉ là trả lương như trước kia. Điều này cũng là hoàn toàn phù hợp với một quy định rất mới mẻ, có tính đột

phá về nhận diện HĐLĐ được đề cập ngay tại Điều 15 BLLĐ 2019: “*Trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là hợp đồng lao động*”.

Quy định về nhận diện HĐLĐ này là một điểm mới nổi bật của BLLĐ 2019 bằng việc chú trọng tới bản chất, nội dung của HĐLĐ chứ không chỉ dựa vào hình thức của HĐLĐ. Như vậy, chỉ cần có đủ dấu hiệu: (i) Có sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động, (ii) Việc làm có trả công, tiền lương và (iii) Có sự quản lý điều hành, giám sát của một bên thì là HĐLĐ mà không cần quan tâm đến tên gọi của nó. Đây là những dấu hiệu nhận diện vốn được ILO đề cập trong Công ước, khuyến nghị của mình khi nhận diện HĐLĐ so với các quan hệ dân sự khác. Mặt khác, quy định này cũng sẽ khắc phục được hạn chế trong thực tiễn trước đây khi NSDLĐ thường sử dụng các tên gọi như Hợp đồng dịch vụ, Hợp đồng chuyên gia, Hợp đồng cộng tác viên... để tránh phải thực hiện các nghĩa vụ của người sử dụng theo quy định luật lao động cũng như nghĩa vụ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp. Vô hình trung, người thiệt hại chính là những người lao động khi quyền lợi không được bảo vệ trong khi nội dung hợp đồng xác định các nghĩa vụ giống hệt như HĐLĐ. Quy định mới này sẽ khắc phục được hạn chế diễn ra trong thời gian dài trước đây.

#### ***Thứ hai, điểm mới trong quy định về giao kết hợp đồng lao động***

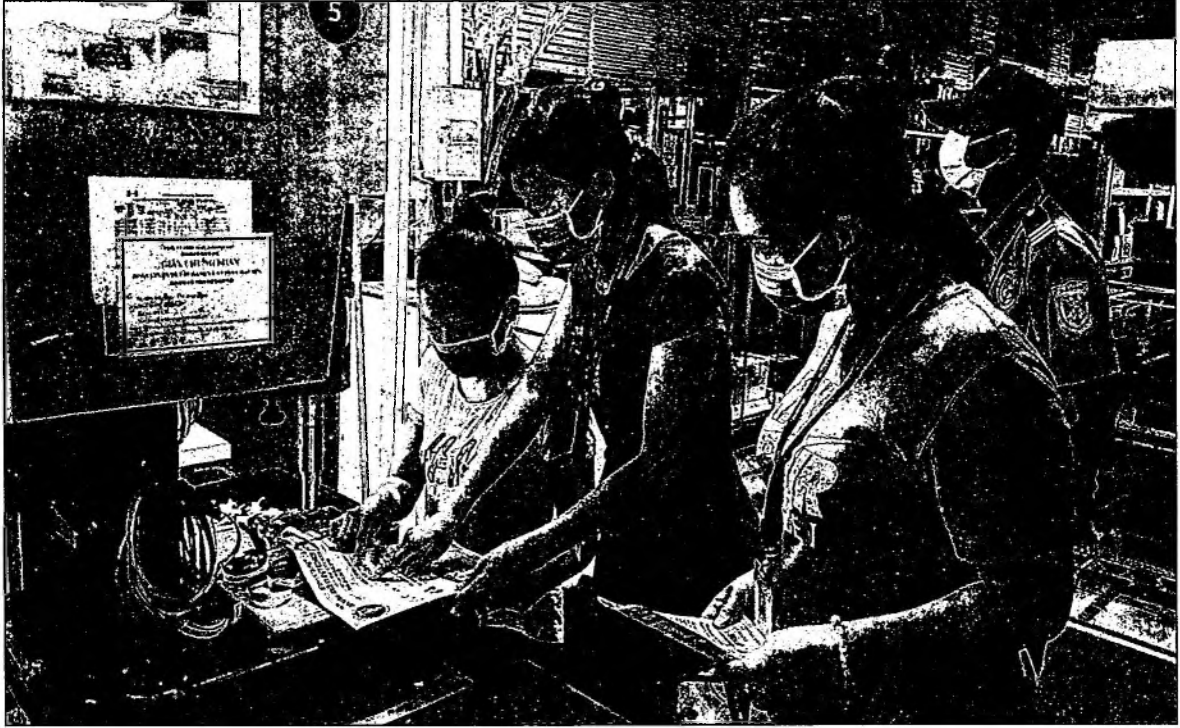
Nếu như trước đây BLLĐ năm 2012 quy định 3 loại HĐLĐ gồm không xác định thời hạn; xác định thời hạn từ 12 tới 36 tháng và HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng thì hiện nay tại

Điều 20 BLLĐ năm 2019 quy định chỉ gồm 2 loại, đó là:

- (i) Hợp đồng lao động không xác định thời hạn
- (ii) Hợp đồng lao động xác định thời hạn.

Theo đó, HĐLĐ xác định thời hạn là loại có thời hạn không quá 36 tháng kể từ thời điểm có hiệu lực của hợp đồng. Như vậy, BLLĐ 2019 đã gộp 2 loại HĐLĐ xác định thời hạn và theo mùa vụ, công việc lại thành 1 loại. Điều này sẽ thuận lợi hơn rất nhiều cho việc quy định và thực hiện pháp luật về thực hiện, chấm dứt HĐLĐ vì xét về bản chất 2 loại này đều là HĐLĐ xác định thời hạn. Về mặt hình thức nó cũng rất phù hợp với tên gọi, đỡ gây khó khăn trong giải thích pháp luật so với quy định trước đây. Về thực tiễn thì rất khó xác định HĐLĐ nào là trên hay dưới 12 tháng mà điều này hoàn toàn phụ thuộc vào nhu cầu của các bên, do vậy cần đảm bảo sự tự do trong giao kết về thời hạn HĐLĐ, hạn chế sự can thiệp không cần thiết vào việc tự do xác định thời hạn của hợp đồng lao động.

BLLĐ năm 2019 không giới hạn số lần giao kết hợp đồng lao động xác định thời hạn với người lao động cao tuổi và lao động nước ngoài. Về nguyên tắc, chỉ được ký tối đa 2 lần HĐLĐ xác định thời hạn (Điều 20 BLLĐ 2019) vốn được quy định từ năm 2012, song, điểm mới là tại Điều 149 BLLĐ 2019 cho phép người sử dụng lao động “*thỏa thuận giao kết nhiều lần hợp đồng lao động xác định thời hạn với người cao tuổi*” và Điều 151 BLLĐ 2019 cho phép người sử dụng lao động và người lao động nước ngoài tại Việt Nam “*có thể thỏa thuận giao kết nhiều lần hợp đồng lao động xác định thời hạn*”. Đây là quy định nhằm đảm bảo phù hợp với thực tế khi NSDLĐ không thể ký HĐLĐ không xác định thời hạn với NLĐ cao tuổi bởi đặc điểm riêng về tuổi của lao động



Nhiều quy định mới với người lao động và doanh nghiệp trong Bộ luật Lao động 2019 \_ Ảnh: VOV

này dẫn đến những khó khăn khi chấm dứt HĐLĐ theo luật. Thực tế thì họ thường ký HĐLĐ xác định thời hạn và vì vậy việc quy định được phép ký nhiều lần là rất phù hợp. Còn với lao động nước ngoài thì bảo đảm quyền lao động của họ phù hợp với quy định về cấp phép lao động vốn đang quy định là với thời hạn tối đa là 2 năm nên nếu chỉ khống chế ký 2 lần loại HĐLĐ xác định thời hạn sẽ dẫn đến những khó khăn, cản trở trong việc huy động và sử dụng lao động này bởi chỉ được tối đa 4 năm (trong bối cảnh quy định mới không được sửa đổi về thời hạn của HĐLĐ theo Điều 22 BLLĐ 2019 hiện nay).

BLLĐ năm 2019 quy định HĐLĐ được giao kết dưới hình thức (i) bằng văn bản, (ii) bằng lời nói và (iii) thông điệp dữ liệu điện tử (Điều 14). HĐLĐ giao kết bằng lời nói chỉ được áp dụng đối với HĐLĐ dưới 1 tháng thay vì 3

tháng như trước đây (trừ 3 trường hợp: lao động giúp việc gia đình, người lao động dưới 15 tuổi và người lao động được ủy quyền đại diện nhóm). Thông điệp dữ liệu điện tử được thể hiện dưới hình thức trao đổi dữ liệu điện tử, chứng từ điện tử, thư điện tử, điện tín, điện báo, fax và các hình thức tương tự khác theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử cũng được xác định là chứng cứ trong hoạt động tố tụng dân sự, vì vậy, cần bảo vệ quyền lợi cho NLD bằng việc ghi nhận hình thức giao kết HĐLĐ này. Quy định này còn phù hợp với sự phát triển trong ứng dụng công nghệ vào quản trị nhân sự tại doanh nghiệp hiện nay.

### **Thứ ba, đổi mới về thực hiện hợp đồng lao động**

Về cơ bản, BLLĐ 2019 không có sửa đổi nhiều về quy định trong thực hiện HĐLĐ so với BLLĐ 2012. Những thay đổi chủ yếu tập trung

ở quy định về tạm hoãn hoặc điều chuyển NLĐ sang làm công việc khác. Cụ thể:

***- Bổ sung thêm một số các trường hợp tạm hoãn HĐLĐ***

Bên cạnh 5 trường hợp tạm hoãn HĐLĐ theo quy định tại Điều 32 BLLĐ 2012 thì tại Điều 30 BLLĐ 2019 quy định bổ sung thêm 3 trường hợp thành 8 trường hợp tạm hoãn HĐLĐ, 3 trường hợp bổ sung là:

(i) Người lao động được bổ nhiệm làm người quản lý doanh nghiệp của công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ;

(ii) Người lao động được ủy quyền để thực hiện quyền, trách nhiệm của đại diện chủ sở hữu nhà nước đối với phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp;

(iii) Người lao động được ủy quyền để thực hiện quyền, trách nhiệm của doanh nghiệp đối với phần vốn của doanh nghiệp đầu tư tại doanh nghiệp khác.

Việc mở rộng hơn các trường hợp tạm hoãn HĐLĐ đã bảo đảm hơn sự linh hoạt cho cả người lao động và người sử dụng lao động trong quá trình sử dụng lao động. Cũng cần lưu ý, BLLĐ năm 2019 quy định NSDLĐ phải nhận NLĐ trở lại làm công việc theo HĐLĐ đã giao kết nếu HĐLĐ còn thời hạn, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác.

***- Lý do chuyển NLĐ sang làm công việc khác do nhu cầu sản xuất kinh doanh phải được quy định cụ thể trong nội quy lao động***

Cũng như BLLĐ 2012 (Điều 31), BLLĐ 2019 quy định các trường hợp điều chuyển lao động sang làm công việc khác so với HĐLĐ tại Điều 29 bao gồm gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh, áp dụng các biện pháp ngừa... và do nhu cầu sản xuất, kinh doanh với

các điều kiện về thời gian (không quá 60 ngày cộng dồn trong năm), tiền lương (theo công việc mới, nếu thấp hơn công việc cũ thì được giữ nguyên trong thời hạn 30 ngày...). Tuy nhiên, điểm khác là BLLĐ 2019 đã quy định cụ thể trường hợp điều chuyển vì lý do “do nhu cầu sản xuất kinh doanh” phải được quy định cụ thể các trường hợp trong nội quy lao động, nếu không việc điều chuyển được coi là không bảo đảm căn cứ pháp lý (Khoản 1 Điều 29). Quy định này nhằm bảo vệ NLĐ tránh việc điều chuyển theo “cảm tính”, thiếu cơ sở vốn diễn ra khá phổ biến trước đây khi không có quy định này.

***Thứ tư, điểm mới về chấm dứt hợp đồng lao động***

Chấm dứt HĐLĐ tức là sự kiện pháp lý quan trọng ảnh hưởng lớn tới các bên trong quan hệ lao động, đặc biệt là trường hợp chấm dứt ngoài ý muốn chủ quan được thống nhất bởi các chủ thể. Theo quy định pháp luật, việc chấm dứt HĐLĐ có thể diễn ra do ý chí một bên, hai bên hoặc bên thứ ba. BLLĐ năm 2019 đã có nhiều thay đổi về việc chấm dứt HĐLĐ so với BLLĐ năm 2012. Cụ thể như sau:

***Bổ sung các trường hợp chấm dứt HĐLĐ***

BLLĐ năm 2019 đã bổ sung thêm một số trường hợp chấm dứt HĐLĐ. Bên cạnh 10 trường hợp HĐLĐ chấm dứt được quy định trước đó tại Điều 36 BLLĐ 2012 thì tại Điều 34 BLLĐ 2019 quy định tới 13 trường hợp chấm dứt HĐLĐ, bao gồm 3 trường hợp mới được bổ sung như sau:

(i) Người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam bị trục xuất theo bản án, quyết định của Tòa án, cơ quan nhà nước có thẩm quyền;

(ii) Người sử dụng lao động không phải là cá nhân bị cơ quan quản lý nhà nước về đăng ký

kinh doanh ra thông báo không có người đại diện theo pháp luật, người được ủy quyền thực hiện quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật;

(iii) Giấy phép lao động hết hiệu lực đối với người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam;

Ba trường hợp mới bổ sung này chủ yếu liên quan đến yếu tố nước ngoài là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam. Thực tế cho thấy chúng ta đã từng rất khó khăn, thiếu cơ sở pháp lý để xử lý và giải quyết quyền lợi cho NLD trong trường hợp một tình huống khá phổ biến gần đây, đó là tình trạng chủ sử dụng lao động nước ngoài bị trục xuất, bỏ trốn. Hậu quả để lại là những khó khăn trong giải quyết quyền lợi về tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cũng như bảo hiểm thất nghiệp cho NLD bởi thiếu người xác nhận, hoàn thiện hồ sơ hưởng trợ cấp, chốt sổ BHXH. Quy định này đã lấp chỗ hổng của pháp luật, bảo đảm căn cứ để xác định chấm dứt HĐLĐ, giải quyết quyền lợi cho NLD.

**- Bổ quy định về bảo đảm căn cứ khi chấm dứt HĐLĐ đối với NLD**

Trước đây, khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, NLD phải bảo đảm điều kiện về nội dung (có căn cứ) và thủ tục (nghĩa vụ báo trước) trừ HĐLĐ không xác định thời hạn thì không cần viện dẫn lý do mà chỉ cần bảo đảm điều kiện báo trước. Đến BLLĐ 2019 đã có một thay đổi lớn bằng việc mở rộng quyền chấm dứt HĐLĐ cho NLD thông qua quy định về điều kiện chấm dứt HĐLĐ là *không cần có lý do đối với mọi loại HĐLĐ* mà chỉ cần bảo đảm điều kiện báo trước theo quy định pháp luật. Mục đích báo trước cho NSDLĐ nhằm giúp cho NSDLĐ có kế hoạch tìm người thay thế, tránh tình trạng bị động dẫn đến sự gián đoạn

trong sản xuất kinh doanh. Cụ thể, Điều 35 BLLĐ 2019 quy định:

*“1. Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhưng phải báo trước cho người sử dụng lao động như sau:*

*a) Ít nhất 45 ngày nếu làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn;*

*b) Ít nhất 30 ngày nếu làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng;*

*c) Ít nhất 03 ngày làm việc nếu làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng;*

*d) Đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù thì thời hạn báo trước được thực hiện theo quy định của Chính phủ”.*

Đồng thời, BLLĐ 2019 cũng mở rộng quyền của NLD với một số trường hợp đặc biệt, họ còn được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng mà không cần báo trước, như: (i) Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa thuận, trừ trường hợp chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động; (ii) Không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn, trừ trường hợp bất khả kháng; (iii) Bị người sử dụng lao động ngược đãi, đánh đập hoặc có lời nói, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự; bị cưỡng bức lao động; (iv) Bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc; (v) Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc; (vi) Đủ tuổi nghỉ hưu hoặc theo thỏa thuận của các bên; (vii) Người sử dụng lao động cung cấp thông tin không trung thực làm ảnh hưởng đến việc thực hiện hợp đồng lao động.

Có thể nói đây là một quy định mới có tính đột phá và cũng có nhiều quan điểm xung quanh quy định này. Về tổng quan, mục đích

của thay đổi quy định này nhằm mở rộng quyền tự do cho NLĐ, đồng thời cũng xuất phát từ một thực tế khá phổ biến trước đây đó là tình trạng NLĐ chấm dứt HĐLĐ không có lý do là khá phổ biến, khi cần chấm dứt họ sẵn sàng thực hiện việc chấm dứt mà ít khi viện dẫn những lý do hợp pháp. Điều này không chỉ xuất phát từ nhu cầu chủ thể mà còn từ thực tiễn quy định các căn cứ chấm dứt khá cứng nhắc, khó có thể đáp ứng được yêu cầu căn cứ chứng minh (chẳng hạn như bị quấy rối tình dục, ngược đãi...) hoặc NLĐ nghĩ rằng có chấm dứt HĐLĐ hợp pháp thì cũng khó được bảo đảm quyền lợi và nếu có chấm dứt bất hợp pháp thì mức bồi thường cũng thấp và NSDLĐ cũng khó có thể lấy khoản tiền bồi thường này và vì vậy họ thường bỏ qua điều kiện căn cứ này.

**- Bổ sung thêm căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động**

BLLĐ năm 2019 đã mở rộng hơn quyền chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ đối với NLĐ bằng việc bổ sung thêm các căn cứ hợp pháp. Bên cạnh 5 căn cứ chấm dứt HĐLĐ đã quy định trong BLLĐ năm 2012, BLLĐ 2019 còn bổ sung thêm ba trường hợp chấm dứt HĐLĐ sau:

(i) Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định trừ trường hợp có thỏa thuận khác. Quy định này bảo đảm tương thích với quy định về nghỉ hưu, trường hợp đủ tuổi nhưng không đủ năm hưởng bảo hiểm hưu trí theo quy định trước đây thì NSDLĐ không được phép chấm dứt bởi quy định là chấm dứt để hưởng chế độ hưu trí, nay quy định chỉ cần đủ tuổi nghỉ hưu là NSDLĐ có quyền chấm dứt là phù hợp hơn, bảo đảm quyền cho NSDLĐ. NLĐ có đủ điều kiện hưởng chế độ hưu trí hay chưa vì lý do số năm đóng BHXH có thể tiếp tục thỏa thuận ký HĐLĐ với người cao tuổi hoặc tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện để được hưởng hưu hàng tháng.

(ii) Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên. Trước đây trường hợp này NSDLĐ được áp dụng kỷ luật sa thải, song nhận thấy hậu quả pháp lý đều dẫn đến việc chấm dứt quan hệ lao động, đồng thời mức độ lỗi cũng như hành vi cho thấy NSDLĐ có thể áp dụng căn cứ chấm dứt HĐLĐ phù hợp hơn, linh hoạt hơn, đồng thời hạn chế bớt những thủ tục xử lý kỷ luật tỏ ra không cần thiết cho NSDLĐ. Trên thực tế trước đây, nhiều trường hợp có hành vi vi phạm kỷ luật này NSDLĐ cũng đã linh hoạt áp dụng thủ tục và giải quyết theo chế độ chấm dứt HĐLĐ nhận được sự đồng tình của hai bên cũng như chấp thuận của cơ quan tư pháp khi có tranh chấp với ý nghĩa bảo vệ hơn quyền lợi của NLĐ so với thực hiện kỷ luật sa thải.

(iii) Người lao động cung cấp không trung thực thông tin khi giao kết hợp đồng lao động làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng người lao động. Quy định này tương ứng với trách nhiệm của chủ thể khi giao kết hợp đồng lao động quy định tại Điều 15, 16 BLLĐ 2019. Trong tương quan quyền chấm dứt HĐLĐ của người lao động, quy định này là bảo đảm bình đẳng, tương thích.

**- Quy định cụ thể về các trường hợp thay đổi cơ cấu công nghệ hoặc vì lý do kinh tế làm cơ sở thực hiện cho NLĐ nghỉ việc.**

Trước đây, Điều 44 BLLĐ năm 2012 có quy định giải quyết cho nhiều NLĐ thôi việc nhưng không quy định cụ thể mà cần có sự hướng dẫn trong Nghị định 05/2015/NĐ-CP. Khắc phục hạn chế trong áp dụng pháp luật, hiện nay quy định này đã được hướng dẫn cụ thể hơn trong Điều 42 BLLĐ năm 2019, theo đó những trường hợp sau đây được coi là thay đổi cơ cấu, công nghệ gồm:

(i) Thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động;

(ii) Thay đổi quy trình, công nghệ, máy móc, thiết bị sản xuất, kinh doanh gắn với ngành, nghề sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động;

(iii) Thay đổi sản phẩm hoặc cơ cấu sản phẩm.

Các lý do kinh tế gồm:

(i) Khủng hoảng hoặc suy thoái kinh tế;

(ii) Thực hiện chính sách, pháp luật của Nhà nước khi cơ cấu lại nền kinh tế hoặc thực hiện cam kết quốc tế.

- **Không quy định thời hạn thông báo cho NLĐ trước khi chấm dứt HĐLĐ.**

Theo BLLĐ 2012, tại Điều 47 quy định NSDLĐ phải thông báo cho NLĐ ít nhất 15 ngày, trước khi chấm dứt HĐLĐ. Tuy nhiên, quá trình thực hiện cho thấy việc quy định cụ thể giới hạn thời gian này tỏ ra cứng nhắc, thậm chí khó khăn cho NSDLĐ, thực tế có nhiều trường hợp NSDLĐ không muốn thông báo bởi sợ NLĐ cản trở, ảnh hưởng tới công việc chung trong bối cảnh chia tay. Vì vậy, nếu báo trước một khoảng thời gian dài ít nhất là 15 ngày, NSDLĐ thường rơi vào tâm lý lo lắng về trách nhiệm của NLĐ trong công việc và thường họ chấp nhận vi phạm điều luật này bằng việc sát ngày mới thông báo. Mặt khác, NLĐ cũng biết rõ về thời hạn chấm dứt HĐLĐ của mình rồi nên việc khống chế thời hạn tỏ ra không phù hợp.

Khắc phục hạn chế này, BLLĐ năm 2019 dành riêng hẳn một điều luật quy định về việc thông báo chấm dứt HĐLĐ (Điều 45). Theo đó, người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho người lao động về việc chấm dứt hợp đồng lao động khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định của Bộ luật này (trừ

trường hợp quy định tại các khoản 4, 5, 6, 7 và 8 Điều 34 của Bộ luật). Như vậy việc thông báo chấm dứt HĐLĐ là nghĩa vụ bắt buộc của NSDLĐ chỉ trừ một số trường hợp đặc biệt theo quy định của pháp luật. Đồng thời, BLLĐ năm 2019 cũng không quy định thời hạn yêu cầu thông báo trước khi chấm dứt HĐLĐ đồng nghĩa với việc NSDLĐ được quyền chủ động trong việc thông báo này.

- **Mở rộng thời hạn giải quyết quyền lợi, nghĩa vụ chấm dứt HĐLĐ**

Khoản 2 Điều 47 BLLĐ năm 2012 quy định trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên; trường hợp đặc biệt, có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày. BLLĐ 2019 đã nâng lên gấp đôi thời hạn này là 14 ngày, đồng thời quy định cụ thể các trường hợp được coi là đặc biệt để kéo dài thời hạn thanh toán tới 30 ngày bao gồm:

(i) Trường hợp người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động;

(ii) Trường hợp người sử dụng lao động thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế;

(iii) Trường hợp chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã;

(iv) Trường hợp thiên tai, hỏa hoạn, dịch họa hoặc dịch bệnh nguy hiểm □

#### Tài liệu tham khảo:

1. Bộ luật Lao động năm 2012
2. Bộ luật Lao động năm 2019
3. Các Công ước quốc tế ILO về Tiêu chuẩn lao động cơ bản.