

CÁC TRƯỜNG HỢP CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG THEO BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019

■ NGUYỄN HUYỀN TRANG *

Tóm tắt: Chấm dứt hợp đồng lao động là sự kiện pháp lý có ý nghĩa quan trọng vì nó gây ra các hệ quả pháp lý khác nhau và luôn tiềm ẩn nguy cơ tranh chấp lao động. Bài viết này trình bày, phân tích và bình luận những quy định mới về chấm dứt hợp đồng lao động trong Bộ luật Lao động năm 2019.

Abstract: Termination of a labor contract is an important legal event because it causes different legal consequences and always has the potential for labor disputes. This article presents, analyzes and comments on new regulations on termination of labor contracts in the Labor Code of 2019.

Chấm dứt hợp đồng lao động (HĐLĐ) là một hiện tượng khách quan của nền kinh tế thị trường. Nó có thể xuất phát từ người lao động hoặc người sử dụng lao động và do nhiều nguyên nhân khác nhau nên rất dễ xảy ra tranh chấp lao động làm ảnh hưởng đến những quan hệ khác. Bởi vậy, việc chấm dứt hợp đồng lao động luôn là vấn đề được người lao động và người sử dụng lao động quan tâm. Các quy định liên quan đến chấm dứt HĐLĐ bao gồm: (i) Các trường hợp (căn cứ) chấm dứt HĐLĐ; (ii) Trình tự, thủ tục chấm dứt HĐLĐ; (iii) Giải quyết hậu quả pháp lý khi chấm dứt HĐLĐ. Trong khuôn khổ bài viết này, tác giả bình luận về các quy định mới của Bộ luật Lao động năm 2019 về các trường hợp (căn cứ) chấm dứt HĐLĐ.

1. Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động nói chung

Trường hợp (căn cứ) chấm dứt HĐLĐ được quy định tại Điều 34 Bộ luật Lao động năm 2019. Theo đó, bên cạnh việc kế thừa các quy định của Bộ luật Lao động năm 2012 thì có quy định bổ sung một số trường hợp chấm dứt HĐLĐ như sau:

Thứ nhất, 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. Nếu trước đây, khi người lao động bị áp dụng hình phạt trục xuất thì người sử dụng lao động khá lúng túng về phương án xử lý. Một số người sử dụng lao động áp dụng quy định về xử lý kỷ luật sa thải theo Điều 126 Bộ luật Lao động năm 2012 với lý do người lao động tự ý bỏ việc cộng dồn quá 05 ngày trong vòng 01 tháng mà không có lý do chính đáng. Một số người sử dụng lao động lại ra quyết định đơn phương chấm dứt HĐLĐ... Quy định mới này đã giúp người sử dụng lao động có thể chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp người lao động bị trục xuất mà không phải lo lắng về các rủi ro pháp lý có thể xảy ra.

Thứ hai, 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. Thực tiễn những năm qua cho thấy, sau một thời gian hoạt động sản xuất, kinh doanh ở Việt

Nam, một số chủ sử dụng lao động nước ngoài đã bỏ trốn dẫn đến tình trạng quyền lợi của người lao động không được đảm bảo. Trong trường hợp này, ngoài những vấn đề như tiền lương, tiền bảo hiểm xã hội của người lao động có thể không được đảm bảo, còn nảy sinh vướng mắc là không có người làm thủ tục xác nhận bảo hiểm xã hội cho người lao động dẫn đến kiện tụng và phát sinh tranh chấp không cần thiết. Cơ quan bảo hiểm xã hội cũng không có căn cứ để xác nhận, chốt sổ bảo hiểm xã hội. Chính vì vậy, việc đưa ra quy định mới này sẽ giúp giải quyết được những vướng mắc trên.

Thứ ba, giấy phép lao động hết hiệu lực đối với người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam. Một trong những điều kiện cần để người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam là phải có giấy phép lao động, trừ trường hợp không thuộc diện cấp giấy phép lao động theo quy định. Do đó, khi giấy phép lao động hết hiệu lực thì người lao động đó không còn đủ các điều kiện để lao động tại Việt Nam. Vì vậy, trường hợp giấy phép lao động đối với lao động là người nước ngoài hết hiệu lực, dẫn đến việc chấm dứt HĐLĐ cũng là phù hợp với quy định về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

Thứ tư, thỏa thuận nội dung thử việc ghi trong hợp đồng lao động mà thử việc không đạt yêu cầu hoặc một bên hủy bỏ thỏa thuận thử việc. Khi thử việc với người lao động, người sử dụng lao động có thể lựa chọn giữa hai hình thức là ký kết hợp đồng thử việc hoặc ký kết HĐLĐ có nội dung thử việc. Đối với trường hợp ký kết hợp đồng thử việc, thì hợp đồng này không phải là HĐLĐ, chỉ phải chịu sự điều chỉnh của quy định về thử việc¹. Đối với trường hợp ký kết HĐLĐ có nội dung thử việc, thì hợp đồng này không chỉ đơn thuần là thử việc

mà còn có nội dung liên quan đến quan hệ lao động sau thử việc. Nếu theo quy định tại Bộ luật Lao động năm 2012 trước đây thì trường hợp này HĐLĐ không đương nhiên chấm dứt. Điều này không hợp lý, vì nếu thử việc không đạt hoặc một bên hủy bỏ thỏa thuận thử việc thì đương nhiên các điều khoản liên quan đến HĐLĐ sẽ không phát sinh hiệu lực. Tuy nhiên, nếu người sử dụng lao động ra quyết định chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp này lại phát sinh vướng mắc, bởi lẽ, hợp đồng các bên ký kết thuộc loại HĐLĐ và trường hợp này lại chưa được thêm vào các trường hợp chấm dứt HĐLĐ theo Bộ luật Lao động năm 2012. Từ đó, Bộ luật Lao động năm 2019 bổ sung quy định mới này để tháo gỡ được tồn tại, bất cập nêu trên.

2. Các trường hợp liên quan đến quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động

Những điểm sửa đổi, bổ sung liên quan đến quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của người lao động được quy định tại Điều 35 Bộ luật Lao động năm 2019, bao gồm:

Một là, cho phép người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không cần phải có lý do. Theo Bộ luật Lao động năm 2012, đối với người lao động làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn hoặc theo mùa vụ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi có những lý do nhất định². Chỉ trường hợp người lao động làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn mới được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần nêu lý do³. Tuy nhiên, Bộ luật Lao động năm 2019 đã bãi bỏ hoàn toàn các lý do nêu trên và cho phép người lao động được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần lý do (dù là HĐLĐ không xác

định thời hạn hay HĐLĐ xác định thời hạn) mà chỉ cần tuân thủ về thời hạn báo trước⁴. Quy định này nhằm đảm bảo quyền tự do việc làm của người lao động, đồng thời tránh việc sử dụng lao động cưỡng bức⁵.

Hai là, bổ sung các trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần báo trước. Theo khoản 2 Điều 35 Bộ luật Lao động năm 2019, người lao động có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần báo trước trong các trường hợp sau đây: “(a) Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa thuận; (b) Không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn; (c) 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; (d) Bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc; (đ) Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc; (e) Đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định; (g) Người sử dụng lao động cung cấp thông tin không trung thực”.

Việc quy định đơn giản hóa các quy định đã giúp người lao động không cần báo trước trong các trường hợp không cần thiết phải báo trước hoặc cần “giải phóng” người lao động khỏi quan hệ lao động càng nhanh càng tốt⁶. Theo đó, người lao động được tự do lựa chọn công việc phù hợp mà không bị hạn chế, bó buộc bởi các điều kiện chấm dứt HĐLĐ như trước đây. Quy định này cũng là hợp lý bởi các trường hợp trên về cơ bản là do người sử dụng lao động có lỗi, nên người lao động có quyền chấm dứt ngay mà không cần báo trước. Về phần mình, người sử dụng lao động phải hết sức lưu ý trong quá trình sử dụng lao động, phải linh hoạt chuẩn bị các phương án để thay thế

lao động cũng như áp dụng các chế độ phúc lợi và quan tâm đến người lao động nhiều hơn nếu không sẽ bị mất người lao động và bị động về nguồn nhân lực.

3. Các trường hợp người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Người sử dụng lao động đã được Bộ luật Lao động năm 2019 mở rộng hơn quyền chấm dứt HĐLĐ đối với người lao động bằng việc quy định nhiều hơn các căn cứ để người sử dụng lao động được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ nhằm đảm bảo sự linh hoạt trong việc sử dụng lao động, đồng thời, Bộ luật Lao động năm 2019 còn bổ sung thêm một số trường hợp:

Một là, người lao động đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định từ trường hợp có thỏa thuận khác. Bộ luật Lao động năm 2019 đã sửa đổi cho phép người sử dụng lao động được quyền chấm dứt HĐLĐ đối với người lao động khi họ đến tuổi nghỉ hưu. Khác với Bộ luật Lao động năm 2012, việc người lao động đủ tuổi nghỉ hưu và đủ thời gian đóng bảo hiểm xã hội không còn là trường hợp đương nhiên chấm dứt HĐLĐ mà sẽ tùy thuộc vào phía người lao động cũng như người sử dụng lao động có muốn tiếp tục quan hệ lao động hay không? Nếu trường hợp không muốn tiếp tục quan hệ lao động thì một trong hai bên đều có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Có thể thấy, trường hợp chấm dứt HĐLĐ không yêu cầu điều kiện về người lao động phải đủ điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội thì mới phát sinh quyền chấm dứt HĐLĐ. Sự sửa đổi này cũng là hợp lý.

Hai là, người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên. Đối với trường hợp người lao động tự ý bỏ việc

mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên được Bộ luật Lao động năm 2019 bổ sung là một trường hợp người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ cũng xuất phát từ thực tiễn. Theo Bộ luật Lao động năm 2012, người sử dụng lao động muốn chấm dứt quan hệ với người lao động trong trường hợp nói trên chỉ có thể áp dụng hình thức kỷ luật sa thải. Có thể thấy, việc tự ý bỏ việc 05 ngày làm việc liên tục là một vi phạm nghiêm trọng và thông thường trong trường hợp này người sử dụng lao động khó liên lạc được với người lao động để thực hiện các thủ tục xử lý kỷ luật sa thải. Mặt khác, trình tự thủ tục để áp dụng xử lý kỷ luật sa thải rất chặt chẽ và mất nhiều công sức và thời gian để thực hiện. Bởi vậy, việc Bộ luật Lao động năm 2019 cho phép người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt HĐLĐ là hợp lý, đảm bảo sự nhanh gọn, hạn chế được những thủ tục không cần thiết.

Ba là, người lao động cung cấp không trung thực thông tin khi giao kết HĐLĐ làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng người lao động. Đánh giá về thực trạng thực thi Bộ luật Lao động năm 2012, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội nhận xét: “Vẫn còn xảy ra tình trạng người lao động cung cấp thông tin không trung thực khi giao kết hợp đồng lao động, lừa dối doanh nghiệp bằng việc cung cấp văn bằng, chứng chỉ giả mạo để tìm kiếm việc làm”⁷. Người lao động cung cấp không trung thực thông tin khi giao kết HĐLĐ làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng là một trong những căn cứ được quy định bổ sung để người sử dụng lao động chấm dứt HĐLĐ đối với người lao động. Một trong những nguyên tắc của việc giao kết HĐLĐ là đòi hỏi các bên phải trung thực, thể hiện trong việc cung cấp các thông tin khi giao kết HĐLĐ. Người

lao động phải cung cấp trung thực thông tin về họ tên, ngày, tháng, năm sinh, giới tính, nơi cư trú, trình độ học vấn, trình độ kỹ năng nghề, xác nhận tình trạng sức khỏe và vấn đề khác liên quan đến việc giao kết HĐLĐ. Việc cung cấp thông tin khi giao kết HĐLĐ được coi là nghĩa vụ của các bên khi giao kết HĐLĐ. Do đó, nếu người lao động cung cấp thông tin không trung thực (Ví dụ: Cung cấp bằng cấp chuyên môn giả) ảnh hưởng đến việc tuyển dụng của người sử dụng lao động thì người sử dụng lao động có thể được áp dụng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ cũng là điều hợp lý.

Bốn là, cụ thể hóa các trường hợp được coi là doanh nghiệp thay đổi cơ cấu, công nghệ, lý do kinh tế. Điều 44 Bộ luật Lao động năm 2012 đã có quy định về nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu công nghệ hoặc vì lý do kinh tế, tuy nhiên, mới chỉ nêu chung chung và phải cần thêm văn bản hướng dẫn để giải thích. Bộ luật Lao động năm 2019 đã pháp điển hóa các quy định của Bộ luật Lao động năm 2012 và văn bản hướng dẫn đối với trường hợp này. Theo Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2019, những trường hợp sau đây được coi là thay đổi cơ cấu, công nghệ: “(a) Thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động; (b) 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; (c) Thay đổi sản phẩm hoặc cơ cấu sản phẩm. Những trường hợp sau đây được coi là vì lý do kinh tế: “(a) Khủng hoảng hoặc suy thoái kinh tế; (b) Thực hiện chính sách, pháp luật của Nhà nước khi cơ cấu lại nền kinh tế hoặc thực hiện cam kết quốc tế”. Ngoài ra, cũng cần lưu ý, để đảm bảo tính hợp pháp khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ thì các bên phải tuân thủ thời hạn báo

trước, vì nếu vi phạm về thủ tục này thì dù việc chấm dứt có đúng về trường hợp (căn cứ) thì vẫn bị coi là chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật và phải chịu trách nhiệm nhất định⁸. Nhìn chung, thời hạn báo trước trong Bộ luật Lao động năm 2019 không có nhiều thay đổi so với Bộ luật Lao động năm 2012 và đều nhằm mục đích để các bên biết trước về thông tin cũng như có sự chuẩn bị cho sự kiện chấm dứt HĐLĐ - dù một bên không mong muốn. Sự thay đổi đáng kể nhất là việc quy định về thời hạn báo trước cho những công việc, ngành, nghề đặc thù⁹.

Hướng dẫn liên quan đến thời hạn báo trước với ngành, nghề, công việc đặc thù, ở Điều 7 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động quy định như sau: “Ngành, nghề, công việc đặc thù và thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động quy định tại điểm d khoản 1 Điều 35 và điểm d khoản 2 Điều 36 của Bộ luật Lao động bao gồm: (a) Thành viên tổ lái tàu bay; nhân viên kỹ thuật bảo dưỡng tàu bay, nhân viên sửa chữa chuyên

ngành hàng không; nhân viên điều độ, khai thác bay; (b) Người quản lý doanh nghiệp theo quy định của Luật Doanh nghiệp; Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp; (c) Thuyền viên thuộc thuyền bộ làm việc trên tàu Việt Nam đang hoạt động ở nước ngoài; thuyền viên được doanh nghiệp Việt Nam cho thuê lại làm việc trên tàu biển nước ngoài”.

Tóm lại, quy định về các trường hợp (căn cứ) chấm dứt HĐLĐ trong Bộ luật Lao động năm 2019 là sự kế thừa những quy định trong Bộ luật Lao động năm 2012 có sửa đổi, bổ sung nhằm đáp ứng các nhu cầu thực tiễn của thị trường lao động Việt Nam. Việc quy định có tính pháp điển hóa, tập trung các trường hợp chấm dứt HĐLĐ trong một điều luật (Điều 34 Bộ luật Lao động năm 2019) tạo điều kiện cho việc dễ tra cứu, dễ áp dụng với mọi đối tượng, chủ thể liên quan đến quan hệ lao động. Việc sửa đổi, bổ sung cũng đã chú ý hơn đến quyền và trách nhiệm của các bên khi chấm dứt HĐLĐ, đồng thời tạo ra tính linh hoạt, chủ động cho các bên khi tham gia quan hệ lao động □

1. Xem thêm Điều 24 đến Điều 27 Bộ luật Lao động năm 2019.
2. Xem thêm khoản 1 Điều 37 Bộ luật Lao động năm 2012.
3. Xem thêm khoản 3 Điều 37 Bộ luật Lao động năm 2012.
4. Xem thêm khoản 1 Điều 35 Bộ luật Lao động năm 2019.
5. Triển khai thi hành Bộ luật Lao động năm 2019, Nxb. Tư pháp, năm 2020, tr.36.
6. Nguyễn Xuân Thu, “Những điểm mới của Bộ luật Lao động năm 2019 về thực hiện và chấm dứt hợp đồng lao động”, Tạp chí Nghề Luật số 3 năm 2020, tr. 30.
7. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, Báo cáo tổng kết thi hành Bộ luật Lao động năm 2012, ngày 31/01/2018, tr. 14.
8. Nguyễn Thanh Việt, “Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019”, Tạp chí Dân chủ và Pháp luật, số tháng 2 (347) năm 2021, tr. 43.
9. Điểm d, khoản 1 Điều 35; điểm d, khoản 2 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019.