

MỘT SỐ QUY ĐỊNH VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP TRONG TRƯỜNG HỢP ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CÓ YẾU TỐ NƯỚC NGOÀI VÀ BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG

Some provisions on settlement of disputes towards unilateral termination of labor contracts with foreign elements and employee protection

ThS. Nguyễn Thị Thu Thủy

Trường Đại học Lao động Xã hội (cơ sở 2), TP.HCM

TÓM TẮT

Chấm dứt hợp đồng lao động là một sự kiện quan trọng nên pháp luật có những quy định rõ ràng, chặt chẽ. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là một trường hợp cụ thể. Tuy nhiên so với các trường hợp khác như chấm dứt hợp đồng, hết hạn hợp đồng thì trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng là một trong những vấn đề vô cùng phức tạp bởi nó là hành vi chủ ý của một bên mà không phụ thuộc vào chủ thể bên kia. Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là tranh chấp về lợi ích giữa các bên trong quan hệ lao động, nó liên quan trực tiếp đến quyền, lợi ích của cả hai bên. Vì vậy cần đưa ra những quy định cụ thể để bảo vệ quyền và nghĩa vụ của người lao động trong việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Từ khóa: đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, giải quyết tranh chấp, hợp đồng lao động, yếu tố nước ngoài

ABSTRACT

There are clear and strict provisions in the law towards contract termination since this is a crucial issue. Unilateral termination of labor contracts is a specific case; however, compared to others such as contract termination or contract expiration, the unilateral termination of contracts is one of the most complicated issues because it is an intentional act of one party without any consent of the other parties. Disputes in unilateral termination of labor contracts are the issues of interests among parties and their labor relations, which are directly related to the rights and benefits of both parties. Therefore, it is necessary to provide specific provisions to protect the rights and obligations of employees in unilateral termination of labor contracts.

Keywords: unilateral termination of labor contract, settlement of disputes, labor contract, foreign elements

1. Một số quy định pháp luật về tranh chấp lao động

Tranh chấp lao động là hiện tượng phát sinh trong quan hệ lao động giữa người lao động (NLĐ) và người sử dụng

lao động (NSDLĐ) trong quá trình lao động, thường là tranh chấp lợi ích giữa hai bên trong quan hệ lao động. Tranh chấp lao động là tranh chấp về quyền, nghĩa vụ và lợi ích phát sinh giữa các bên trong quan hệ

lao động. Luật Norris - La Guardia (Hoa Kỳ) đã đưa ra định nghĩa về tranh chấp lao động và được kế thừa trong Luật quan hệ lao động quốc gia. Theo đó, tranh chấp lao động bao gồm bất kỳ tranh cãi nào về các điều khoản, thời hạn hay điều kiện thuê mướn lao động hay vấn đề liên quan đến tổ chức hoặc đại diện trong thương lượng, quyết định, duy trì, thay đổi, hay nỗ lực dàn xếp các điều khoản hay điều kiện về thuê mướn lao động, bất kể là các bên tranh chấp có cùng trong một quan hệ lao động hay không. Tại khoản 2, Điều 212 Luật Lao động Philippines quy định: “Tranh chấp lao động bao gồm bất cứ tranh cãi hoặc vấn đề gì liên quan đến các điều khoản và điều kiện việc làm, đến hội hoặc đại diện của các bên trong thương lượng, tổ chức duy trì, thay đổi hoặc sắp xếp các điều khoản và điều kiện việc làm, cho dù những người tranh chấp có quan hệ gần gũi với NSDLĐ và NLD” hoặc theo mục 5 Luật quan hệ lao động Thái Lan (1975), tranh chấp lao động là tranh chấp giữa NSDLĐ và NLD liên quan đến các điều kiện thuê mướn lao động. Theo pháp luật Indonesia, tranh chấp lao động là sự khác biệt về quan điểm dẫn đến tranh chấp giữa NSDLĐ hoặc tổ chức đại diện của NSDLĐ với NLD hoặc tổ chức công đoàn do bất đồng về quyền (hoặc) mâu thuẫn về lợi ích, tranh chấp về việc chấm dứt quan hệ lao động, hay tranh chấp giữa các tổ chức công đoàn trong một công ty. Luật lao động Malaysia định nghĩa tranh chấp lao động là bất kỳ sự tranh chấp nào giữa NSDLĐ với NLD mà có liên quan đến việc sử dụng lao động hoặc những điều kiện làm việc của bất kỳ NLD đó.

Tranh chấp lao động có yếu tố nước ngoài được quy định tại khoản 2, Điều 663 Bộ luật dân sự Việt Nam năm 2015, theo

đó có ít nhất một trong các bên tham gia là cá nhân, pháp nhân nước ngoài; các bên tham gia đều là công dân, pháp nhân Việt Nam nhưng việc xác lập, thay đổi, thực hiện hoặc chấm dứt quan hệ đó xảy ra tại nước ngoài; các bên tham gia đều là công dân, pháp nhân Việt Nam nhưng đối tượng của quan hệ dân sự đó ở nước ngoài. Tranh chấp lao động có yếu tố nước ngoài có phạm vi rộng, vì không chỉ chủ thể quan hệ lao động (có yếu tố nước ngoài), mà còn quan hệ tài sản (có yếu tố nước ngoài). Việc đưa ra khái niệm tranh chấp lao động không chỉ là tiền đề giải quyết tranh chấp, mà còn xác định cơ quan có thẩm quyền giải quyết và các biện pháp phòng ngừa tranh chấp lao động.

2. Giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động có yếu tố nước ngoài

Tranh chấp lao động là những mâu thuẫn về quyền lợi, nghĩa vụ phải thực hiện giữa NSDLĐ với NLD. Tranh chấp lao động có thể xảy ra giữa cá nhân NLD và NSDLĐ về các nội dung trong hợp đồng lao động, nội quy lao động hoặc tranh chấp giữa tập thể người lao động với người sử dụng lao động về các nội dung trong thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động. Trong quan hệ lao động, hợp đồng lao động là hình thức pháp lý vô cùng quan trọng bởi đó chính là sự kiện làm phát sinh, dẫn đến việc thay đổi hoặc chấm dứt một quan hệ pháp luật theo hợp đồng. Thường quan hệ lao động mang tính ổn định, nhưng không được xem là vĩnh cửu nên nó có thể chấm dứt bất kỳ lúc nào bởi những lý do khác nhau. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là một trường hợp cụ thể, tuy nhiên so với các trường hợp khác như chấm dứt hợp đồng, hết hạn hợp đồng thì trường hợp đơn phương chấm dứt hợp

đồng là một trong những vấn đề vô cùng phức tạp bởi nó là hành vi chủ ý của một bên mà không phụ thuộc vào chủ thể bên kia. Đó cũng là nguyên nhân mà các vụ tranh chấp lao động xảy ra chiếm tỉ lệ khá cao về các trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là những trường hợp hợp đồng chấm dứt chỉ do ý chí của một bên chủ thể nhưng được pháp luật thừa nhận và đảm bảo thực hiện. Quy định này với mục đích để bảo vệ quyền lợi cho một trong các bên trong quan hệ lao động vì những lý do khách quan không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng hoặc vì sự vi phạm hợp đồng, vi phạm pháp luật từ phía bên còn lại. Đây là sự kiện pháp lý vô cùng quan trọng bởi nó là sự kết thúc quan hệ lao động. Vì vậy có ảnh hưởng đến NLD lẫn NSDLĐ, đồng thời tác động không nhỏ đến thị trường lao động giữa các bên. Nhìn chung pháp luật của quốc gia nào cũng cho phép NSDLĐ và NLD được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với điều kiện là phải có căn cứ hợp pháp và phải thực hiện những nghĩa vụ nhất định. Vấn đề đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động được thừa nhận và bảo hộ cần tuân theo các quy định về điều kiện nội dung và thủ tục nhất định bởi việc đơn phương chấm dứt hợp đồng đúng pháp luật sẽ “giải phóng” cho chủ thể khỏi các nghĩa vụ ràng buộc trong hợp đồng lao động. Hành vi này là một trong những biện pháp có hiệu quả để bảo vệ các bên của quan hệ lao động khi có sự vi phạm các cam kết trong hợp đồng, vi phạm pháp luật lao động từ phía bên kia hay các trường hợp mà pháp luật quy định. Bên cạnh đó, đảm bảo cho quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là vấn đề quan trọng bậc nhất nhằm góp phần cân bằng mức độ linh

hoạt, năng động của thị trường lao động. Đó là lý do pháp luật hiện hành có những quy định chặt chẽ các luật định, các thủ tục đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Trường hợp đối với loại hợp đồng không xác định thời hạn, nhiều nước trên thế giới đều cho phép NLD đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần đưa ra lý do. Ở một số nước châu Âu pháp luật quy định: “NSDLĐ chỉ được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động khi có lý do chính đáng đồng thời phải được báo trước, còn NLD chỉ cần báo trước mà không cần đưa ra lý do. Tại Hoa Kỳ, tòa án ở đây có khoảng thời gian thừa nhận việc thuê mướn lao động là không xác định thời hạn vì vậy các bên có quyền chấm dứt hợp đồng lao động bất kỳ vào thời gian nào không cần báo trước cũng như nêu lý do” (Nguyễn Thị Tú Uyên, 2002, tr.78-79). Điều này hoàn toàn khác với Australia khi cho rằng hai bên “đều có thể đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhưng phải báo cho bên kia trong một thời hạn nhất định” (B. Creihgton and A. Stewart, 2005, pp.416-417). Có hai trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động: *thứ nhất*, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động từ phía NLD; *thứ hai*, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động từ phía NSDLĐ.

Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động có yếu tố nước ngoài là một trong những vấn đề được pháp luật các nước quan tâm, đặc biệt cả hai trường hợp NLD đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hay NSDLĐ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với các bên. Theo pháp luật các nước, việc xác định luật áp dụng đối với trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động có yếu tố nước ngoài được thực hiện theo một số nguyên tắc nhất định. Khi có tranh chấp xảy ra, vấn đề

đặt ra là pháp luật của quốc gia nào sẽ được áp dụng điều chỉnh quyền và nghĩa vụ của các bên, cũng như các vấn đề khác có liên quan đến tranh chấp hợp đồng lao động. Tranh chấp hợp đồng lao động xảy ra trong phạm vi của quốc gia nào do pháp luật của quốc gia đó điều chỉnh, nhưng tranh chấp đó xuất hiện yếu tố nước ngoài thì nó thuộc phạm vi điều chỉnh của tư pháp quốc tế.

Thứ nhất, trường hợp NLD nước ngoài có thời gian cư trú lâu dài trên lãnh thổ nước sở tại thì pháp luật quốc gia sở tại quy định cụ thể về quyền và nghĩa vụ lao động của NLD. Họ hưởng mọi chế độ được đãi ngộ như công dân nước sở tại, tuy nhiên có hạn chế đối với một số ngành nghề nhất định vì lý do an ninh quốc phòng của quốc gia sở tại.

Thứ hai, NLD không định cư lâu dài trên lãnh thổ nước sở tại thì quyền và nghĩa vụ lao động bị chối bỏ bởi một số nguyên tắc nhất định. Vì vậy nguyên tắc được các nước áp dụng đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là do NSDLĐ và NLD được quyền chọn luật áp dụng điều chỉnh cho quan hệ hợp đồng của mình. Bởi hợp đồng lao động bản thân nó mang bản chất hợp đồng dân sự nên chịu sự chi phối của nguyên tắc tự do thỏa thuận và tự do ý chí của các bên. Mặt khác khi tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động xảy ra nhưng một trong các bên NLD hay NSDLĐ không chọn luật hay việc chọn luật không được chấp nhận thì phải thuộc vào luật nơi tiến hành lao động là luật mà nơi hành vi lao động được diễn ra, được ưu tiên áp dụng, nhằm điều chỉnh quan hệ lao động giữa các bên. Như vậy, theo pháp luật của các nước khi giải quyết tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì nguyên tắc do các bên lựa chọn được ưu

tiên áp dụng. Trường hợp các bên không có thỏa thuận lựa chọn luật áp dụng hay việc chọn luật không được chấp nhận thì nơi tiến hành lao động, nơi ký kết hợp đồng lao động là những nguyên tắc được ưu tiên áp dụng.

Ngoài ra, việc giải quyết tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động có yếu tố nước ngoài còn có sự tham gia của các điều ước quốc tế. Điều ước quốc tế là nguồn luật điều chỉnh các quan hệ hợp đồng có yếu tố nước ngoài. Phần lớn các Điều ước quốc tế đa phương về quan hệ lao động đều có trong khuôn khổ các thành viên của tổ chức lao động quốc tế. Tuy nhiên, ở đây không đưa ra giải quyết vấn đề một cách cụ thể mà chỉ đưa ra những quy định, nguyên tắc chung trong việc giải quyết những tranh chấp phát sinh trong quá trình lao động (Điều 672, 673, 674 Bộ luật dân sự Việt Nam năm 2015), (Quốc hội, 2015, tr.304-305). Trong Điều 10, Công ước 87 (được tổ chức ILO thông qua ngày 9/7/1948) quy định rằng, “Người lao động và người sử dụng lao động có quyền thành lập hiệp hội của mình nhằm mục đích xúc tiến và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của các thành viên. Nội dung cơ bản của Điều 1, Điều 2, Điều 3 Công ước 98 quy định các quốc gia thành viên phải có cơ chế, pháp luật bảo vệ người lao động trước việc bị phân biệt đối xử trong lao động, trong việc tham gia công đoàn” (Bành Quốc Tuấn, 2012, tr.470). Ngoài ra để giải quyết các tranh chấp phát sinh trong quá trình đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động có yếu tố nước ngoài còn được điều chỉnh bởi các hiệp định tương trợ tư pháp giữa Việt Nam với các nước. Chẳng hạn như Hiệp định tương trợ tư pháp giữa Việt Nam và Ukraina năm 2000; và Hiệp định tương trợ tư pháp giữa Việt Nam và Liên bang Nga năm 1998.

Điều 44 Hiệp định tương trợ tư pháp giữa Việt Nam và Liên bang Nga quy định rằng, các bên tham gia hợp đồng lao động có thể tự lựa chọn pháp luật áp dụng đối với các quan hệ lao động giữa họ với nhau nếu điều này không bị cấm theo pháp luật của bên ký kết mà trên lãnh thổ của nước đó các quan hệ lao động này được thực hiện (khoản 1); nếu các bên không lựa chọn pháp luật áp dụng, thì việc xác lập, hủy bỏ, thay đổi, chấm dứt hợp đồng lao động và các tranh chấp phát sinh từ hợp đồng lao động đó được xác định theo pháp luật của bên ký kết nơi công việc đang, đã hoặc cần được thực hiện. Nếu người lao động thực hiện công việc trên lãnh thổ của bên ký kết này theo hợp đồng lao động ký kết với doanh nghiệp ở trên lãnh thổ của bên ký kết kia, thì việc xác lập, thay đổi, chấm dứt (hủy bỏ) hợp đồng lao động và các tranh chấp phát sinh từ hợp đồng lao động đó được xác định theo pháp luật của bên ký kết đó (khoản 2).

Theo nguyên tắc chung, việc giải quyết tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động có yếu tố nước ngoài thường ưu tiên áp dụng điều ước quốc tế. Khi các bên quan hệ lao động thoả thuận lựa chọn điều ước quốc tế làm cơ sở pháp lý điều chỉnh mà quy định của điều ước quốc tế trái với các nguyên tắc cơ bản của pháp luật trong nước thì áp dụng điều ước. Việt Nam cũng có quy định tương tự, ngoài ra tập quán quốc tế cũng được thừa nhận là nguồn của pháp luật khi các bên tham gia hợp đồng lao động có yếu tố nước ngoài quyền và nghĩa vụ của các bên còn được điều chỉnh bởi pháp luật quốc gia có liên quan.

Trong quá trình giải quyết các tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động có yếu tố nước ngoài, về quyền và nghĩa vụ trong các trường hợp như (i)

người lao động là người nước ngoài định cư lâu dài tại Việt Nam sẽ do các quy phạm pháp luật trong các văn bản pháp luật hiện hành của Việt Nam điều chỉnh, (ii) người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam theo luật đầu tư chịu sự điều chỉnh của các điều ước quốc tế mà Việt Nam tham gia hoặc ký kết có quy định khác, (iii) người lao động là người nước ngoài làm việc trong các cơ quan nước ngoài hay các tổ chức quốc tế đóng trên lãnh thổ Việt Nam chịu sự điều chỉnh của nước thuê người lao động và các nguyên tắc do các tổ chức quốc tế ban hành, (iv) người lao động là người nước ngoài làm việc trong các doanh nghiệp của Việt Nam hay lao động cho các cá nhân Việt Nam trên lãnh thổ Việt Nam sẽ chịu sự điều chỉnh của pháp luật lao động Việt Nam, (v) người lao động là người Việt Nam định cư ở nước ngoài chịu sự điều chỉnh của pháp luật sở tại, và (vi) người lao động là người Việt Nam làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng lao động được quy định tại Điều 44, 45 Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2013.

Tóm lại giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động có yếu tố nước ngoài là một yêu cầu mang tính khách quan để từ đó pháp luật bảo vệ và định hướng cho sự phát triển của các quan hệ này theo ý chí chủ quan của nhà nước đồng thời tạo ra khung pháp lý để hạn chế những ảnh hưởng tiêu cực của đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là quyền của các bên trong quan hệ lao động, từ đó dẫn đến việc hợp đồng lao động chấm dứt hiệu lực pháp lý trước thời hạn hoặc trước khi công việc theo hợp đồng được hoàn thành. Các quan hệ pháp lý

trở nên đa dạng hơn khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật sẽ giải phóng cho chủ thể thoát khỏi các ràng buộc trong hợp đồng lao động.

3. Quy định bảo vệ người lao động trong trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Hiện nay có nhiều quan điểm khác nhau về mối quan hệ lao động giữa người NLĐ và NSDLĐ. Có quan điểm cho rằng cần ưu tiên bảo vệ quyền của NSDLĐ; quan điểm khác lại cho rằng ưu tiên bảo vệ NLĐ; hoặc là cân bằng lợi ích giữa các bên khi tham gia quan hệ lao động. Khi tham gia vào quan hệ lao động, các bên đều có quyền và nghĩa vụ nhất định theo quy định của pháp luật. Vì vậy vấn đề đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của các bên trong hợp đồng lao động là vấn đề quan trọng trong sự phát triển kinh tế - xã hội.

Trường hợp đối với người lao động:

Trong quan hệ lao động dù là NLĐ hay NSDLĐ đều được pháp luật của mỗi quốc gia bảo vệ dưới góc độ quyền công dân và pháp luật quốc tế công nhận, đảm bảo quyền của người lao động phải được bảo vệ như quyền con người. Ngoài ra pháp luật của mỗi quốc gia còn ghi nhận nguyên tắc đối xử quốc gia và nguyên tắc đối xử tối huệ quốc trong quan hệ đối với con người nói chung và quyền lao động nói riêng. Đây được xem là các nguyên tắc quan trọng và có ý nghĩa hàng đầu của luật lao động đó là bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động. Khi NLĐ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật thì NLĐ sẽ được giải phóng khỏi nghĩa vụ thực hiện quan hệ lao động, họ có cơ hội có quyền tìm việc làm mới, được hưởng trợ cấp thôi việc, NLĐ được nhận trợ cấp mất việc làm. Ngoài ra NLĐ còn được hưởng tiền lương, các khoản trợ cấp và các khoản khác trước khi chấm dứt hợp đồng lao động mà người sử

dụng lao động chưa thanh toán đầy đủ cho người lao động. Việc chấm dứt hợp đồng lao động theo nguyện vọng riêng của NSDLĐ, mà không có thông báo trước, sẽ dẫn đến việc NSDLĐ phải đền bù cho NLĐ số tiền bằng với tiền lương và các phúc lợi mà người lao động đó được hưởng trong thời gian thông báo chính thức (Điều 73, 77 Luật Lao động Campuchia). Ở phương diện khác, Luật Lao động Lào quy định tại Điều 29: khi người lao động có thời gian làm việc từ 12 tháng trở lên thì họ có quyền chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn nếu họ đưa ra các lý do hợp lý như sức khỏe không đảm bảo, người sử dụng lao động vi phạm hợp đồng lao động và các quyền lợi khác được quy định trong quy tắc làm việc, với điều kiện phải thông báo trước cho người sử dụng lao động theo Điều 28 của Luật Lao động Lào.

Đối với trường hợp hủy hợp đồng lao động do bất kỳ lý do nào nêu trên, người sử dụng lao động phải trả trợ cấp chấm dứt hợp đồng được tính bằng 10% mức lương hàng tháng mà người lao động được trả trước khi chấm dứt hợp đồng đối với người lao động làm việc dưới 3 năm và 15% mức lương hàng tháng đối với lao động có thời gian làm việc trên 3 năm. Tuy nhiên cũng có những trường hợp chấm dứt hợp đồng vì những lý do đặc biệt được quy định tại điểm 2, khoản 14 Bộ luật lao động Malaysia: khi người sử dụng sa thải người lao động, nhưng sau đó việc thẩm tra không phát hiện được hành vi vi phạm của người lao động thì người sử dụng lao động phải công khai hoàn trả đầy đủ khoản tiền công. Trường hợp chấm dứt việc làm do người lao động bị bệnh tật quy định tại Điều 284, Bộ luật lao động Philippines: chủ sử dụng lao động có thể chấm dứt việc làm của người lao động đang có bệnh mà

luật pháp cấm hoặc tiếp tục làm việc có hại cho sức khỏe của anh ta cũng như các đồng nghiệp. Người lao động được trả một khoản thanh toán ít nhất bằng 1 tháng lương của mình hoặc ít nhất 1/2 tháng lương bình quân cho mỗi năm phục vụ, mức nào cao hơn thì lấy. Thời gian 6 tháng được coi là cả 1 năm. Luật Thái Lan dành riêng Chương 11 về trả bồi thường, trong đó Phần 118 của Luật quy định: ông chủ phải trả tiền bồi thường cho người lao động bị chấm dứt hợp đồng lao động. Luật Singapore quy định tại Điều 22: “Trong trường hợp sa thải người lao động thì tổng số lương và các khoản thanh toán sẽ được chi trả vào ngày sa thải, hoặc nếu không thể, sẽ thực hiện trong vòng 3 ngày sau đó, không tính ngày nghỉ hoặc ngày lễ. Còn trong trường hợp người lao động chấm dứt hợp đồng với chủ sử dụng lao động theo quy định tại Điều 10, 11 thì họ sẽ được trả lương vào ngày hợp đồng kết thúc” (Điều 23). Đồng thời người lao động có quyền yêu cầu người sử dụng lao động trả sổ bảo hiểm và các giấy tờ có liên quan. Khi người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật (Điều 39, Bộ luật lao động Việt Nam năm 2019) thì không được hưởng trợ cấp thôi việc, vì đây là trường hợp người lao động có hành vi vi phạm về căn cứ hay thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động. Nếu trước khi người lao động đơn phương chấm dứt quan hệ lao động nhưng người lao động có hành vi vi phạm kỷ luật thì người sử dụng lao động vẫn có quyền xử lý kỷ luật. Bên cạnh đó việc người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật phải bồi thường cho người sử dụng lao động khoản tiền lương (nửa tháng tiền lương), tiền bồi thường chấm dứt hợp đồng trái pháp luật. Đồng thời bồi thường khoản tiền kinh phí

đào tạo (nếu có) cho người sử dụng lao động (khoản 3, Điều 43).

Trường hợp đối với người sử dụng lao động:

Tại khoản 2, Điều 57 Hiến pháp năm 2013 đã quy định về bảo vệ người lao động, cụ thể Nhà nước bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động, người sử dụng lao động và tạo điều kiện xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định. Điều này đã được cụ thể hóa trong Bộ luật lao động Việt Nam năm 2019, theo đó bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, quản lý lao động đúng pháp luật, dân chủ, công bằng, văn minh và nâng cao trách nhiệm xã hội (khoản 2, Điều 4). Trên thực tế, việc bảo vệ quyền lợi cho NLĐ khá nhiều nhưng đôi khi chưa chú trọng đến quyền lợi cho NSDLĐ bởi họ là nguồn tạo ra công ăn việc làm cho người lao động và thúc đẩy sự phát triển kinh tế của đất nước, đó là nguyên nhân dẫn đến sự mất cân bằng trong quan hệ lao động. Khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì phải nhận NLĐ vào làm việc trở lại theo hợp đồng lao động đã ký, phải bồi thường một khoản tiền lương và phụ cấp (nếu có) trong những ngày NLĐ không được làm việc cộng với ít nhất hai tháng tiền lương và phụ cấp (nếu có). Trong trường hợp NSDLĐ vi phạm về thời gian báo trước về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì phải bồi thường cho NLĐ khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày thông báo trước. Ngoài ra NSDLĐ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nếu gây hậu quả nghiêm trọng còn phải chịu trách nhiệm hình sự, vì vậy cần bảo vệ quyền của NSDLĐ.

4. Kết luận

Trong bối cảnh của nền kinh tế thị trường, khi các tranh chấp lao động ngày càng diễn ra trên bề rộng cả về số lượng lẫn quy mô và hình thức, các tranh chấp đơn phương chấm dứt lao động cũng tăng nhanh. Đây là một hiện tượng khách quan tồn tại trong nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế. Những quy định của pháp luật về giải quyết tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động có yếu tố

nước ngoài nhìn chung dần được NSDLĐ và NLĐ nắm và áp dụng để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình khi có tranh chấp xảy ra. Tuy nhiên, vẫn còn nhiều trường hợp NSDLĐ chưa thực hiện đúng các quy định của pháp luật, làm ảnh hưởng tới quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ, làm nảy sinh nhiều vụ tranh chấp lao động trên thực tế.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bộ Lao động - Thương binh xã hội. Vụ pháp chế. (2010). *Pháp luật lao động các nước Asean*. Hà Nội: NXB Lao động Xã hội.
- Brean Creighton and Andrew Stewart. (2005). *Labour law*. The Federation Press.
- Fromont, Michel. (2006). *Các hệ thống pháp luật cơ bản trên thế giới*. Dương Trung Dũng (dịch). NXB Tư pháp.
- Quốc hội. (2012). *Bộ Luật lao động*. Hà Nội.
- Quốc Hội. (2015). *Bộ Luật dân sự*. Hà Nội.
- Quốc Hội. (2015). *Bộ Luật tố tụng dân sự*. Hà Nội.
- Bành Quốc Tuấn. (2012). *Tư pháp quốc tế*. NXB Lao động Xã hội.
- Nguyễn Thị Tú Uyên. (2002). *Tìm hiểu những vấn đề cơ bản của Luật Lao động trong nền kinh tế thị trường*. NXB Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh.

Ngày nhận bài: 01/9/2020

Biên tập xong: 15/02/2021

Duyệt đăng: 20/02/2021