

# BÌNH ĐẲNG TRONG QUYỀN ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG THEO PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM HIỆN HÀNH

● DINH TIÊN HOÀNG

## TÓM TẮT:

Bình đẳng là nguyên tắc cơ bản và xuyên suốt trong quan hệ pháp luật lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động, điều đó được ghi nhận thông qua quy định trong Bộ luật Lao động đã được Nhà nước ban hành. Tuy nhiên, đối với vấn đề đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động, trong các văn bản Bộ luật Lao động đã ban hành vẫn còn thiếu hợp lý và chưa thực sự bình đẳng, trong một số trường hợp đã phung phí đến quyền và lợi ích của người sử dụng lao động, tạo những tiền lệ không tốt trong quan hệ pháp luật về lao động.

Bài viết thể hiện quan điểm của tác giả đối với vấn đề bình đẳng trong quyền đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động theo pháp luật về lao động Việt Nam hiện hành.

**Từ khóa:** bình đẳng quan hệ pháp luật lao động, quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng lao động, người sử dụng lao động.

## 1. Sơ lược về quan hệ pháp luật lao động và nguyên tắc bình đẳng trong quan hệ pháp luật lao động của Việt Nam

Quan hệ pháp luật lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động là mối quan hệ cơ bản và quan trọng trong đời sống xã hội, từ khi xã hội loài người xuất hiện chế độ tư hữu. Đặc biệt, khi giao lưu thương mại được đẩy mạnh, mối quan hệ lao động càng có ý nghĩa trong việc thúc đẩy phát triển kinh tế. Quan hệ pháp luật giữa người sử dụng lao động và người lao động là quan hệ pháp

luật lao động cá nhân. Ngày nay, công nghệ phát triển đang dần làm giảm bớt lao động chân tay, nhưng quan hệ lao động giữa con người và con người vẫn không thể nào thay thế được. Ngược lại, đã có những biến đổi lớn trong việc hình thành sự bình đẳng và mối quan hệ tương hỗ lẫn nhau giữa người sử dụng lao động và người lao động.

Việt Nam là nước chủ nghĩa xã hội, với nền tảng tư tưởng của chủ nghĩa Mác - Lênin, luôn coi trọng các tầng lớp lao động, đặc biệt chú ý đến bảo vệ quyền lợi của người lao động. Xã hội ngày nay

đã có sự hài hòa về mối quan hệ lợi ích trong lao động. Khi người sử dụng lao động tạo điều kiện và đáp ứng các đòi hỏi và nhu cầu cho người lao động, người lao động sẽ tạo ra hiệu suất lao động cao, mang lại giá trị mà người sử dụng lao động mong muốn. Ngược lại, khi người lao động phát huy hết giá trị năng lực và phẩm chất lao động của mình để tạo ra hiệu suất lao động cao, họ có quyền đòi hỏi những lợi ích theo nhu cầu của mình, tương ứng với giá trị của bản thân. Trường hợp nếu không được đáp ứng, họ có thể tự tìm đến những người sử dụng lao động khác biết sử dụng đến năng lực của mình.

Cùng với sự phát triển của công nghệ hiện đại, cùng với đó là sự phát triển về lợi ích kinh tế, cũng như nhu cầu xã hội đã ngày càng tạo ra những giá trị con người mới trong thời kỳ hiện nay. Đặc biệt, trong quan hệ lao động, sự cạnh tranh và đào thải nhân lực ngày càng cao, phẩm chất và giá trị của người lao động cũng ngày càng được coi trọng. Điều này đã tạo nên một sự bình đẳng mang tính chất tự nhiên giữa người lao động và người sử dụng lao động. Người lao động có năng lực và phẩm chất thực sự trong lĩnh vực của mình, họ sẽ được người sử dụng lao động coi trọng. Bản thân họ cũng không ngại đưa ra các yêu cầu khi giao kết hợp đồng lao động và sẵn sàng chuyển sang một người sử dụng lao động khác, khi mà họ thấy những gì mình được hưởng không xứng đáng với những gì mình bỏ ra. Điều này là tất yếu và phù hợp với quy luật phát triển của xã hội.

Sau hơn 30 năm đổi mới, đặc biệt là sau khi ban hành Hiến pháp năm 1992 và xác định mục tiêu xây dựng nền kinh tế thị trường và hội nhập kinh tế quốc tế, Nhà nước ta đã có những điều chỉnh trong lĩnh vực pháp lý về quan hệ lao động. Cụ thể, lần lượt các văn bản pháp luật trong lĩnh vực lao động được ban hành, đó là: Bộ luật Lao động năm 1994, sau đó được thay thế bởi Bộ luật Lao động 2012 và mới nhất là Bộ luật Lao động 2019 được ban hành và có hiệu lực từ ngày 01 tháng 01 năm 2021. Tất cả các văn bản pháp luật lao động đã được ban hành đều thể hiện quan điểm của Nhà nước Việt Nam, đó là khẳng định quan hệ lao động

được xác lập qua đối thoại, thương lượng, thỏa thuận, theo nguyên tắc tự nguyện, thiện chí, bình đẳng, hợp tác, tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của nhau. Như vậy, bình đẳng trong mối quan hệ lao động được Nhà nước xác định là một trong những nguyên tắc cơ bản và xuyên suốt của quan hệ pháp luật lao động.

Tuy nhiên, trong vấn đề về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động được quy định trong Bộ luật Lao động đã được ban hành, tác giả cho rằng vẫn còn thiếu tính hợp lý và chưa thực sự bình đẳng, trong một số trường hợp đã phương hại đến quyền và lợi ích của người sử dụng lao động, tạo những tiền lệ không tốt trong quan hệ pháp luật về lao động.

## **2. Quy định về quyền đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động của pháp luật về lao động của Việt Nam hiện hành**

### **2.1. Quy định của Bộ luật Lao động về quyền đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động**

Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là việc một bên sẽ không tiếp tục thực hiện thỏa thuận các bên đã ký mà không cần đến sự đồng ý của bên còn lại. Trong quan hệ lao động, việc một bên đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động được chia ra làm 2 trường hợp, đó là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng quy định của pháp luật và đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Với việc chấm dứt hợp đồng lao động đúng quy định pháp luật, các bên sẽ không phải chịu chế tài gì. Ngược lại, khi không thực hiện tiếp hợp đồng một cách trái quy định của pháp luật, bên đơn phương sẽ phải chịu một số bất lợi và ràng buộc về mặt pháp lý. Pháp luật về lao động Việt Nam hiện hành quy định khác nhau giữa người lao động và người sử dụng lao động trong việc thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và hậu quả pháp lý của việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Theo quy định tại Điều 35 của Bộ luật Lao động 2019, người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng theo ý chí của mình một cách mặc nhiên mà không cần phải có sự đồng ý của



người sử dụng lao động và cũng không cần đến lý do. Điều kiện đặt ra để phân biệt hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật và trái pháp luật, đó là người lao động phải báo trước cho người sử dụng lao động một khoảng thời gian nhất định về việc mình sẽ không còn tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động. Nếu người lao động không thực hiện việc báo trước, hoặc chưa hết thời hạn báo trước mà nghỉ việc, thì bị xem là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Hậu quả pháp lý của việc này theo quy định tại Điều 40 của Bộ luật Lao động 2019, người lao động sẽ: 1. Không được trợ cấp thôi việc; 2. Phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động và một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước; 3. Phải hoàn trả cho người sử dụng lao động chi phí đào tạo quy định tại Điều 62 của Bộ luật này.

Như vậy, trách nhiệm đặt ra đối với người lao động khi họ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật chỉ là những trách nhiệm về mặt vật chất. Ngoài ra, họ không phải chịu bất cứ sự ràng buộc nào khác. Điều này cũng đồng nghĩa với việc khi người lao động chấp nhận hoàn trả, bồi thường cho người sử dụng lao động một khoản tiền theo quy định nêu trên, họ có thể ngay lập tức được quyền nghỉ việc mà không cần đến sự đồng thuận hay cho phép đến từ người sử dụng lao động. Quy định này được kế thừa từ các Bộ luật Lao động 2012 (Điều 37) và Bộ luật Lao động 1994 (Điều 37) theo đúng tinh thần được giữ nguyên và chỉ điều chỉnh một số nội dung để chi tiết hơn về quyền của người lao động trong việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn.

Khác với người lao động, Bộ luật Lao động 2019 cũng như các văn bản Bộ luật Lao động được ban hành trước đó đều cấm người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Quy định tại Khoản 1 Điều 36 của Bộ luật Lao động 2019 (trước đó là Điều 38 của Bộ luật Lao động 1994 và Điều 38 của Bộ luật Lao động

2012) liệt kê ra các trường hợp người sử dụng lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Ngoài ra, tại Khoản 2 của Điều luật này còn quy định, kể cả có được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, thì người sử dụng lao động cũng phải thực hiện việc báo trước một khoảng thời gian nhất định cho người lao động. Nếu người sử dụng lao động thực hiện việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà lý do không thuộc các trường hợp quy định tại Khoản 1 và không thực hiện, hoặc thực hiện không đầy đủ theo Khoản 2 của Điều 36 thì bị xem là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái quy định của pháp luật. Hậu quả pháp lý của việc người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại Điều 41 Bộ luật Lao động 2019, người sử dụng lao động “Phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết”, ngoài ra còn phải chịu những trách nhiệm vật chất để bồi thường thiệt hại cho người lao động. Bên cạnh đó, tại Điều 37 của Bộ luật Lao động 2019 còn quy định người sử dụng lao động không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong một số trường hợp.

Từ những quy định trên đây, chúng ta kết luận quy định của pháp luật lao động của Việt Nam hiện hành trong vấn đề đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động như sau: người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng theo ý chí mong muốn. Nếu việc đơn phương chấm dứt hợp đồng trái quy định của pháp luật thì họ chỉ chịu trách nhiệm về mặt vật chất, nhưng vẫn được bảo lưu lựa chọn chấm dứt hợp đồng. Còn đối với người sử dụng lao động, chỉ được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo thỏa thuận với người lao động và theo quy định của pháp luật. Nếu việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái quy định của pháp luật, thì ngoài việc phải chịu các trách nhiệm theo Luật định, họ không được quyền bảo lưu ý chí chấm dứt mà phải tùy thuộc vào lựa chọn của người lao động. Điều này là không bình đẳng trong mối quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động.

**2.2. Những hạn chế tác động trong quy định về quyền đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động của pháp luật về lao động của Việt Nam hiện hành**

Việc pháp luật lao động quy định không bình đẳng về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đã có những tác động tiêu cực đến quan hệ lao động, trong một số trường hợp đã làm phương hại đến quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động và cả người lao động. Ví dụ một số trường hợp như sau:

Tháng 8 năm 2018, sau một thời gian thử việc, Trường Tiểu học Hoa Sen - Hà Tĩnh đã ký hợp đồng lao động có thời hạn 3 năm với giáo viên Nguyễn Thị T. Đến tháng 11, Sở Nội vụ Hà Tĩnh có thông báo và tổ chức thi tuyển dụng giáo viên tiểu học cho Sở Giáo dục và Đào tạo Hà Tĩnh. Cô T và 3 giáo viên khác (ký hợp đồng với Hoa Sen cùng thời điểm) đăng ký thi, có kết quả trúng tuyển, các giáo viên này đã thông báo sẽ chấm dứt hợp đồng trước thời hạn với Trường Hoa Sen. Hội đồng quản trị và Ban giám hiệu Trường Hoa Sen không đồng ý, đồng thời phản ứng kịch liệt vấn đề này, vì cả 4 giáo viên đều đang là chủ nhiệm, việc chấm dứt hợp đồng giữa chừng sẽ làm ảnh hưởng đến công tác chuyên môn của Trường. Nghiêm trọng hơn, với tính đặc thù của đơn vị sử dụng lao động, sẽ không thể tìm được nhân lực thay thế ngay lập tức, nhất là nhân lực phù hợp và đáp ứng được kế hoạch năm học của trường. Chủ tịch hội đồng Trường đã có văn bản gửi Sở Nội vụ và Sở Giáo dục và Đào tạo Hà Tĩnh đề nghị xem xét, tuy nhiên cả hai Sở đều không thể giải quyết được, vì đó là quyền lợi của người lao động đã được Luật định.

Qua sự việc trên cho thấy, khi quyền lợi người lao động được đặt ra vượt qua ý kiến của người sử dụng lao động mà không quan tâm đến tổ chức và hoạt động của đơn vị lao động đã làm phương hại nghiêm trọng đến quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động.

Ở một số trường hợp khác, Công ty cổ phần AZN tuyển dụng các lao động vào làm việc theo hợp đồng lao động 3 năm. Trước tuyển dụng, người lao động chưa có nghiệp vụ, và sau 1 năm làm

việc, người lao động đã được đào tạo bài bản thông qua quá trình tác nghiệp (không phải các chương trình đào tạo có trả phí theo quy định). Tuy nhiên, sau khi tìm kiếm được cơ hội tốt hơn, 3 nhân viên của Công ty đã thông báo sẽ chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn. Mặc dù Công ty không mong muốn và đã có yêu cầu đàm phán lại hợp đồng, đàm phán lại chế độ đãi ngộ, tuy nhiên các lao động trên đã không đồng ý. Sự kiện này đã gây tổn thất cho Công ty, vì Công ty phải tuyển dụng lại nhân sự thay thế và phải đào tạo lại nhân sự để đáp ứng được yêu cầu của công việc.

Hai trường hợp trên là ví dụ về những quy định của Luật đã tác động tiêu cực đến người sử dụng lao động. Trong thực tế, nhiều công ty đã đưa ra các điều khoản về điều chuyển và bố trí công tác trong hợp đồng lao động, nhằm mục đích phòng bị trường hợp họ muốn đào thải lao động nhưng không vi phạm điều cấm của Luật. Đó lại là những điều khoản gây khó khăn và áp lực cho người lao động, khiến cho họ không thể chịu được, mà phải chủ động xin nghỉ việc trước thời hạn. Trường hợp này, người lao động sẽ bị ảnh hưởng quyền lợi, vì sẽ không được hưởng các chế độ và chính sách của người lao động thôi việc tại công ty.

Trên đây là một số trường hợp chịu tác động tiêu cực từ quy định không bình đẳng của pháp luật trong vấn đề đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Việc khắc phục thiếu sót này rất cần thiết, cả về mặt lập pháp và thực tiễn bảo vệ quyền lợi của những chủ thể trong quan hệ lao động. Về mặt lập pháp, bình đẳng là nguyên tắc cốt lõi và thượng tôn của nhà nước pháp quyền, bình đẳng trong quan hệ lao động lại càng có ý nghĩa để thúc đẩy sự hợp tác đối với các chủ thể trong quan hệ này. Còn về thực tiễn, việc tạo ra một cơ chế bình đẳng trong việc giao kết hợp đồng cũng phải tạo ra một quy định bình đẳng trong việc chấm dứt hợp đồng. Bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động, nhưng cũng phải bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, bởi lẽ chỉ khi hài hòa lợi ích thì những chủ thể này mới tạo ra được những lợi ích có giá trị cho xã hội ■

**TÀI LIỆU THAM KHẢO:**

1. Quốc hội (1994). *Bộ luật số 35-L/CTN: Bộ luật Lao động*.
2. Quốc hội (2012). *Bộ luật số 10/2012/QH13: Bộ luật Lao động*.
3. Quốc hội (2019). *Bộ luật số 45/2019/QH14: Bộ luật Lao động*.

**Ngày nhận bài: 13/2/2022**

**Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 7/3/2022**

**Ngày chấp nhận đăng bài: 17/3/2022**

*Thông tin tác giả:*

**ThS. ĐINH TIÊN HOÀNG**

**Khoa Chính trị - Luật, Trường Đại học Hà Tĩnh**

**THE EQUALITY IN THE RIGHT TO UNILATERALLY  
TERMINATE A LABOR CONTRACT IN ACCORDANCE  
WITH THE CURRENT VIETNAM'S LABOR CODE**

● LL.M, DINH TIEN HOANG

Faculty of Politics and Law, Ha Tinh University

**ABSTRACT:**

Equality is a fundamental and pervasive principle in the legal link between employees and employers. This principle is recognized through the provisions of the Labor Code. However, some labour provisions for the right to unilaterally terminate the labor contract are unreasonable. These provisions do not ensure the legal equality in employment relations, even they are detrimental to the rights and interests of employees, creating bad legal precedents in the employee - employer relationship in some cases. This paper presents some points of view on the equality in the right to unilaterally terminate a labor contract in accordance with the current Vietnam's Labor Code.

**Keywords:** legal equality in employment relations, the right to unilaterally terminate the labor contract, labor contract, employer.