

PHÁP LUẬT VỀ CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ THỰC TRẠNG ÁP DỤNG Ở VIỆT NAM

Diệp Thành Nguyên¹

ABSTRACT

Termination of employment is an inevitable part of personnel activity within any organization. Because of its economic and social implications the termination of employment is one of the most sensitive issues in labour law today. Protection against dismissal is seen by most workers as crucial, since its absence can lead to bad economic consequences in most countries.

Job losses between 1990 and 2004 and the upward trends in unemployment rates have reached alarming proportions in numerous countries. At present, Vietnam is one of the countries where the percentage of unjustified dismissal is very high.

Studying termination of the individual employment contract is to look for good regulations and improving and strengthening the protection of workers.

Keywords: *termination of the individual employment contract, dismissal, labour law, ILO (International Labor Organization).*

Title: *Regulation of termination of the individual employment contract and its applying in fact.*

TÓM TẮT

Việc chấm dứt hợp đồng lao động là điều không thể tránh khỏi trong hoạt động có tổ chức. Do hậu quả của sự kiện chấm dứt hợp đồng lao động có liên quan đến các vấn đề về kinh tế và xã hội nên chế định pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động có vị trí quan trọng nhất trong ngành Luật lao động hiện nay. Bảo vệ người lao động chống lại tình trạng bị sa thải một cách tùy tiện là yêu cầu cấp thiết và là mối quan tâm hàng đầu của đa số các nước trên thế giới.

Hiện nay tỷ lệ mất việc làm, tỷ lệ người lao động bị sa thải bất hợp pháp đang có chiều hướng gia tăng ở nhiều nước, trong đó có Việt Nam. Vì thế, việc nghiên cứu để tìm ra các giải pháp khả thi nhằm hoàn thiện cơ chế bảo vệ người lao động và nhằm góp phần hoàn thiện hệ thống pháp luật lao động là một yêu cầu cấp thiết hiện nay.

Từ khóa: *chấm dứt hợp đồng lao động, sa thải, pháp luật lao động, ILO (Tổ chức Lao động Quốc tế).*

1 MỞ ĐẦU

Hợp đồng lao động là một chế định pháp lý luôn được thừa nhận và quy định trong hệ thống pháp luật lao động nước ta kể từ khi lập nước đến nay. Tuy nhiên chỉ từ khi đất nước ta thừa nhận và phát triển nền kinh tế theo mô hình kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa thì hợp đồng lao động mới thật sự trở thành hình thức tuyển dụng lao động phổ biến nhất. Có giao kết hợp đồng lao động thì việc chấm dứt quan hệ lao động cũng trở nên phổ biến và không tránh khỏi.

Chấm dứt hợp đồng lao động là sự kiện pháp lý rất quan trọng bởi hậu quả pháp lý của nó là sự kết thúc quan hệ lao động và trong một số trường hợp sẽ ảnh hưởng đến việc làm, thu nhập, cuộc sống của người lao động và gia đình họ, gây xáo trộn lao động trong đơn vị và có thể gây thiệt hại cho người sử dụng lao động. Do đó, trong điều kiện nền kinh tế nhiều thành phần như hiện nay, việc tìm hiểu, nghiên cứu về chấm dứt hợp đồng lao động là một nhu cầu tất yếu cho tất cả mọi người lao động, người sử dụng lao động, và vì thế đề tài có ý nghĩa cả trên phương diện lý luận và thực tiễn.

¹ Khoa Luật Đại học Cần Thơ

Theo Báo cáo công tác ngành Tòa án của Tòa án nhân dân tối cao trong các năm 2000, 2001, 2002 và 2003 thì tổng số vụ án lao động mà Tòa án nhân dân các cấp trong cả nước đã thụ lý như sau: từ quý IV năm 1999 và 9 tháng đầu năm 2000 là 496 vụ, từ quý IV năm 2000 và 9 tháng đầu năm 2001 là 650 vụ, từ quý IV năm 2001 và 9 tháng đầu năm 2002 là 976 vụ, từ quý IV năm 2002 và 9 tháng đầu năm 2003 là 781 vụ. Trong số các vụ án đã thụ lý chủ yếu tập trung vào hai loại việc là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và kỷ luật sa thải. Điều này chứng tỏ tranh chấp lao động về chấm dứt hợp đồng lao động là vấn đề đáng quan tâm trong mối quan hệ giữa người lao động với người sử dụng lao động. Giải quyết đúng đắn các tranh chấp trên sẽ bảo vệ được quyền và lợi ích chính đáng của các bên trong quan hệ lao động, đồng thời làm ổn định môi trường lao động, thúc đẩy nền kinh tế phát triển.

Mục tiêu của bài này là trình bày một cách có hệ thống cơ sở lý luận, cơ sở pháp lý về chấm dứt hợp đồng lao động (hợp đồng đương nhiên chấm dứt, và đơn phương chấm dứt hợp đồng), hệ quả của chấm dứt hợp đồng lao động hợp pháp, hậu quả của việc chấm dứt hợp đồng lao động bất hợp pháp; đồng thời đề tài nghiên cứu về thực trạng pháp luật và thực trạng áp dụng pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động hiện nay ở nước ta. Từ đó tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện cơ sở pháp lý và thực tiễn áp dụng chế định chấm dứt hợp đồng lao động trên cơ sở nghiên cứu tình hình kinh tế - xã hội của đất nước và những quy định tiên bộ của pháp luật lao động nước ngoài. Những kết quả nghiên cứu của đề tài trước hết góp phần vào việc hoàn thiện hệ thống kiến thức lý luận về chấm dứt hợp đồng lao động; đồng thời các kiến nghị nêu trong đề tài cũng là cơ sở để tiếp tục hoàn thiện hệ thống pháp luật thực định của Việt Nam về hợp đồng lao động và chấm dứt hợp đồng lao động.

2 NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

2.1 Khái niệm hợp đồng lao động

Để thiết lập quan hệ lao động giữa người lao động với người sử dụng lao động, phải có một hình thức nào đó để làm phát sinh mối quan hệ giữa hai bên chủ thể của quan hệ lao động, hình thức đó chính là hợp đồng lao động.

Theo Tổ chức lao động Quốc tế (ILO) thì *hợp đồng lao động là một thoả thuận ràng buộc pháp lý giữa một người sử dụng lao động và một công nhân, trong đó xác lập các điều kiện và chế độ làm việc.*

Bộ luật lao động nước ta đã đưa ra khái niệm hợp đồng lao động tại điều 26 như sau: *Hợp đồng lao động là sự thoả 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.*

2.2 Đối tượng áp dụng hợp đồng lao động

2.2.1 Đối tượng áp dụng hợp đồng lao động

Hợp đồng lao động áp dụng với tất cả những người lao động thuộc mọi thành phần kinh tế, kể cả người lao động làm việc trong các cơ quan nhà nước, các đơn vị sự nghiệp mà không phải là công chức, viên chức.

2.2.2 Đối tượng không áp dụng hợp đồng lao động gồm

- Những người thuộc đối tượng điều chỉnh của Pháp lệnh cán bộ, công chức;

- Đại biểu Quốc hội, đại biểu HĐND các cấp chuyên trách, người giữ các chức vụ trong cơ quan của Quốc hội, Chính phủ, Ủy ban nhân dân các cấp, Tòa án nhân dân và Viện Kiểm sát nhân dân được Quốc hội hoặc HĐND các cấp bầu hoặc cử ra theo nhiệm kỳ;
- Người được cơ quan có thẩm quyền bổ nhiệm giữ chức vụ Tổng giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng trong doanh nghiệp Nhà nước;
- Thành viên Hội đồng quản trị doanh nghiệp;
- Những người thuộc tổ chức chính trị, tổ chức chính trị-xã hội hoạt động theo quy chế của tổ chức đó;
- Cán bộ chuyên trách công tác đảng, công đoàn, thanh niên trong các doanh nghiệp nhưng không hưởng lương của doanh nghiệp;
- Xã viên hợp tác xã theo Luật hợp tác xã không hưởng tiền lương, tiền công;
- Sĩ quan, hạ sĩ quan, chiến sĩ, quân nhân chuyên nghiệp và viên chức trong lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân.

2.3 Nội dung, hình thức và các loại hợp đồng lao động

Hợp đồng lao động phải có những nội dung chủ yếu sau đây: công việc phải làm, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương, địa điểm làm việc, thời hạn hợp đồng, điều kiện về an toàn lao động, vệ sinh lao động và bảo hiểm xã hội đối với người lao động.

Điều 28 Bộ luật lao động quy định có 2 hình thức: *hợp đồng bằng văn bản* và *hợp đồng bằng miệng*. Căn cứ vào tính chất và thời hạn mà hai bên chọn hình thức hợp đồng lao động nào đó cho phù hợp.

Theo pháp luật lao động nước ta thì hợp đồng lao động có ba loại sau đây:

- (a) Hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Hợp đồng lao động không xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng;
- (b) Hợp đồng lao động xác định thời hạn. Hợp đồng lao động xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến 36 tháng;
- (c) Hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.

2.4 Khái niệm về chấm dứt hợp đồng lao động

Tuy pháp luật lao động nước ta chưa đưa ra khái niệm chấm dứt hợp đồng lao động nhưng nhìn chung có thể hiểu: Chấm dứt hợp đồng lao động là sự kiện người lao động chấm dứt làm việc cho người sử dụng lao động do hợp đồng lao động đương nhiên chấm dứt theo quy định của pháp luật, hoặc do người lao động bị sa thải, hoặc do một trong bên trong quan hệ lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn.

3 PHÁP LUẬT VỀ CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ THỰC TRẠNG ÁP DỤNG Ở NƯỚC TA HIỆN NAY

3.1 Hợp đồng lao động đương nhiên chấm dứt

Điều 36 Bộ luật lao động quy định hợp đồng lao động đương nhiên chấm dứt trong những trường hợp sau đây:

- (a) Hết hạn hợp đồng
- (b) Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng
- (c) Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng

- (d) Người lao động bị kết án tù giam hoặc bị cấm làm công việc cũ theo quyết định của Tòa án
- (e) Người lao động chết, mất tích theo tuyên bố của Tòa án

3.2 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.

3.2.1 Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động từ phía người lao động

Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 12 đến 36 tháng, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng trước thời hạn trong những trường hợp sau đây:

- (a) 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;
- (b) Không được trả công đầy đủ hoặc trả công không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong hợp đồng;
- (c) Bị ngược đãi, bị cưỡng bức lao động;
- (d) Bản thân hoặc gia đình thật sự có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng;
- (e) 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;
- (f) Người lao động nữ có thai phải nghỉ việc theo chỉ định của thầy thuốc;
- (g) Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 3 tháng liền đối với người làm việc theo hợp đồng lao động 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 hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục.

Đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn, người lao động có quyền đơn phương chấm dứt mà không cần lý do.

Trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, người lao động phải tuân thủ *thời hạn báo trước* như sau:

- Ít nhất 3 ngày đối với các trường hợp 1, 2, 3 và 7 ở trên;
- Ít nhất là 30 ngày nếu là hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 12 đến 36 tháng và ít nhất 3 ngày nếu là hợp đồng theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng đối với các trường hợp 4 và 5 ở trên;
- Người lao động nữ có thai phải nghỉ việc theo chỉ định của thầy thuốc (trường hợp 6) thì thời hạn báo trước tùy thuộc vào thời hạn do thầy thuốc chỉ định;
- Riêng đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn, người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không cần lý do nhưng phải báo cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất 45 ngày; trường hợp người lao động ốm đau, tai nạn đã điều trị 6 tháng liền thì phải báo trước ít nhất 3 ngày.

3.2.2 Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động từ phía người sử dụng lao động

Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong những trường hợp sau đây:

- (a) Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng;
- (b) Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải theo quy định tại Điều 85 của Bộ luật lao động;

- (c) Người lao động làm theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn ốm đau đã điều trị 12 tháng liền, người lao động làm theo hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng ốm đau đã điều trị sáu tháng liền và người lao động làm theo hợp đồng lao động 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 hợp đồng lao động, mà khả năng lao động chưa hồi phục. Khi sức khỏe của người lao động bình phục, thì được xem xét để giao kết tiếp hợp đồng lao động;
- (d) Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc những lý do bất khả kháng khác như trường hợp do yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền từ cấp tỉnh trở lên, do dịch họa, do dịch bệnh không thể khắc phục được dẫn tới việc phải thay đổi, thu hẹp sản xuất kinh doanh, mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc;
- (e) Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức chấm dứt hoạt động.

Trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải tuân thủ *thời hạn báo trước* như sau:

- Ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn;
- Ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng;
- Ít nhất 03 ngày đối với hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.

Riêng đối với trường hợp 2 ở trên (người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải theo quy định tại Điều 85 của Bộ luật lao động), người sử dụng lao động không cần phải báo cho người lao động.

Bên cạnh đó Điều 39 Bộ luật lao động quy định các trường hợp *người sử dụng lao động không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*, cụ thể:

- (a) Người lao động ốm đau hoặc bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đang điều trị, điều dưỡng theo quyết định của thầy thuốc, trừ trường hợp 3 đã nêu trên mà người sử dụng lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;
- (b) Người lao động đang nghỉ hàng năm, nghỉ về việc riêng và những trường hợp nghỉ khác được người sử dụng lao động cho phép;
- (c) Người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động nữ vì lý do kết hôn, có thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp doanh nghiệp chấm dứt hoạt động.

3.2.3 *Thực trạng áp dụng pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*

Do tính chất quan trọng và phức tạp của sự kiện đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nên nội dung này được pháp luật quy định tương đối chi tiết. Tuy nhiên thực trạng áp dụng vấn đề này còn nhiều nội dung cần trao đổi, cụ thể:

Thứ nhất, đối với người sử dụng lao động với tất cả mọi loại hợp đồng lao động họ chỉ được phép đơn phương chấm dứt khi viện dẫn được một trong các lý do đã quy định tại Điều 38 Bộ luật lao động. Tuy nhiên, đối với người lao động, riêng loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn họ có quyền đơn phương chấm dứt bất kỳ lúc nào không cần lý do mà chỉ báo trước ít nhất 45 ngày. Việc quy định như trên nhằm mục đích bảo vệ người lao động, tránh sự ràng buộc vĩnh viễn giữa người lao động với người sử dụng lao động trong suốt cuộc đời lao động của họ. Song, đây là quy định rất cần phải được xem xét bởi lý do trong thực tế những người lao động ký kết loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn thường là những người có vị trí quan trọng, cần thiết hoặc có thể biết rõ bí mật kinh doanh, công nghệ của doanh nghiệp. Do đó sự đơn phương chấm dứt

hợp đồng của họ trong nhiều trường hợp có ảnh hưởng rất lớn, thậm chí gây thiệt hại cho doanh nghiệp. Vì vậy, nên chăng pháp luật lao động của nước ta nên quy định theo hướng tất cả mọi loại hợp đồng lao động người lao động chỉ được phép đơn phương chấm dứt khi viện dẫn được lý do.

Thứ hai, về hình thức biểu lộ ý chí của việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Hiện nay, trừ trường hợp kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải phải bằng văn bản, pháp luật không quy định cụ thể vấn đề này. Vì vậy, vấn đề đặt ra là việc thông báo quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động có nhất thiết phải bằng văn bản không?

Thứ ba, người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 17 Bộ luật lao động có cần phải báo trước cho người lao động biết không? Pháp luật hiện hành không có quy định điều này. Ý kiến của người viết là pháp luật nên bổ sung thêm quy định theo hướng khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn trong trường hợp này cũng phải báo trước.

3.3 Giải quyết hậu quả pháp lý của chấm dứt hợp đồng lao động

– Trong trường hợp người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì phải nhận người lao động 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 người lao động không được làm việc cộng với ít nhất hai tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có).

Trong trường hợp người lao động không muốn trở lại làm việc, thì ngoài khoản tiền được bồi thường như nêu trên, người lao động còn được trợ cấp thôi việc.

Trong trường hợp người sử dụng lao động không muốn nhận người lao động trở lại làm việc và người lao động đồng ý thì ngoài khoản tiền bồi thường và trợ cấp như nêu trên, hai bên thỏa thuận về khoản tiền bồi thường thêm cho người lao động để chấm dứt hợp đồng lao động.

– Trong trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì không được trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có).

– Trong trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì phải bồi thường chi phí đào tạo (nếu có).

– Trong trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, nếu vi phạm quy định về thời hạn báo trước, bên vi phạm phải bồi thường cho bên kia một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước.

– *Trợ cấp thôi việc*: khi chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động đã làm việc thường xuyên trong doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức đủ 12 tháng trở lên, người sử dụng lao động có trách nhiệm trợ cấp thôi việc, cứ mỗi năm làm việc là nửa tháng lương, cộng với phụ cấp lương, nếu có. Khi chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại điểm a và điểm b khoản 1 Điều 85 của Bộ luật lao động, người lao động không được trợ cấp thôi việc.

– *Trợ cấp mất việc làm*: trong trường hợp do thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ mà người lao động đã làm việc thường xuyên trong doanh nghiệp từ một năm trở lên bị mất việc làm, thì người sử dụng lao động 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 mới, phải cho người lao động thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm, cứ mỗi năm làm việc trả một tháng lương, nhưng thấp nhất cũng bằng hai tháng lương.

Thực trạng áp dụng các quy định nêu trên bộc lộ một số vấn đề sau:

Thứ nhất, căn cứ nào xác định người lao động chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Hiện tại có hai văn bản đang có hiệu lực thi hành quy định vấn đề này lại không thống nhất với nhau, cụ thể: Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 09/5/2003 của Chính phủ (Điều 14) quy định trường hợp người lao động chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là:

- (a) Chấm dứt không đúng lý do quy định tại khoản 1 Điều 37 của Bộ luật Lao động; hoặc
- (b) Không báo trước quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều 37 của Bộ luật Lao động.

Tuy nhiên, Thông tư số 21/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22/9/2003 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội lại quy định trường hợp người lao động chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là:

- (a) Vi phạm về lý do chấm dứt quy định tại Điều 37 của Bộ luật Lao động; hoặc
- (b) Vi phạm thời hạn báo trước quy định tại Điều 37 của Bộ luật Lao động.

Qua nghiên cứu hai văn bản trên, chúng ta thấy có sự khác biệt rõ nét giữa hai cụm từ “*không báo trước*” (Nghị định số 44/2003/NĐ-CP) và “*vi phạm thời hạn báo trước*” (Thông tư số 21/2003/TT-BLĐTBXH). Người viết kiến nghị Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội sớm sửa đổi cụm từ *vi phạm thời hạn báo trước* thành *không báo trước* để đảm bảo tính hợp pháp và tính thống nhất của hệ thống văn bản quy phạm pháp luật.

Thứ hai, hiện nay pháp luật lao động nước ta chỉ mới quy định những căn cứ xác định người lao động chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, mà chưa có quy định những căn cứ xác định người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên còn có những cách hiểu khác nhau về vấn đề này. Người viết kiến nghị Chính phủ sớm ban hành quy định những căn cứ xác định người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật để giúp hiểu và áp dụng thống nhất vấn đề này.

4 NHỮNG GIẢI PHÁP VÀ ĐỀ XUẤT NHẪM HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

4.1 Hoàn thiện các quy định hiện hành của pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động

- *Thứ nhất*, về thời hiệu xử lý kỷ luật lao động tại Điều 86 Bộ luật lao động quy định: “Thời hiệu để xử lý vi phạm kỷ luật lao động tối đa là ba tháng, kể từ ngày xảy ra vi phạm, trường hợp đặc biệt cũng không được quá sáu tháng”. Tuy nhiên, Điều 1 Nghị định số 33/2003/NĐ-CP ngày 02/4/2003 của Chính phủ quy định: “Thời hiệu để xử lý vi phạm kỷ luật lao động tối đa là ba tháng, kể từ ngày xảy ra hoặc phát hiện vi phạm, trường hợp có hành vi vi phạm liên quan đến tài chính, tài sản, tiết lộ bí mật công nghệ, kinh doanh của doanh nghiệp thì thời hiệu xử lý kỷ luật lao động tối đa là 6 tháng”. Chúng ta thấy nội hàm của hai quy định này là hoàn toàn khác nhau. Do đó, Điều 1 Nghị định số 33/2003/NĐ-CP cần sớm sửa đổi theo hướng bỏ cụm từ *hoặc phát hiện vi phạm* để đảm bảo tính thống nhất của hệ thống văn bản quy phạm pháp luật, đồng thời góp phần bảo vệ người lao động.
- *Thứ hai*, một trong hai căn cứ xác định người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là người lao động *không báo trước* theo quy định tại Điều 37 của Bộ luật Lao động (Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 09/5/2003 của Chính phủ). Tuy nhiên, khi hướng dẫn thi hành Nghị định này thì Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội lại không dùng cụm từ *không báo trước* mà lại dùng cụm từ *vi phạm thời hạn báo trước* (Thông tư số 21/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22/9/2003). Chúng ta thấy nội dung của hai cụm từ này là khác nhau. Do đó, Thông tư này cần sớm sửa đổi

theo hướng thay thế cụm từ *vi phạm thời hạn báo trước* thành *không báo trước*, có như thế mới đảm bảo tính hợp pháp và tính thống nhất của hệ thống văn bản quy phạm pháp luật, đồng thời thể hiện được nguyên tắc bảo vệ người lao động là nguyên tắc quan trọng hàng đầu trong Luật lao động Việt Nam.

- *Thứ ba*, cần thống nhất quy định các trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động vào một điều luật cụ thể. Bởi vì hiện nay quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động nằm rải rác ở ba điều trong Bộ luật lao động, cụ thể là Điều 17, Điều 38 và Điều 85. Cách quy định này mang tính phân tán, không tập trung nên gây khó khăn khi tìm hiểu pháp luật lao động.

4.2 Bổ sung các quy định mới về hợp đồng lao động và chấm dứt hợp đồng lao động

- *Thứ nhất*, về hình thức biểu lộ ý chí của việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Cho đến hiện nay, pháp luật chỉ quy định việc báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động phải bằng văn bản, nhưng hình thức biểu lộ ý chí của việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì không có quy định cụ thể (trừ trường hợp ký luật sa thải thì pháp luật quy định cụ thể là phải bằng văn bản). Do đó dẫn đến trường hợp có người hiểu là bằng văn bản cũng được mà bằng lời nói cũng được. Tác giả kiến nghị nên bổ sung thêm quy định về hình thức biểu lộ ý chí của việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động từ phía người lao động hay người sử dụng lao động tất cả đều phải bằng văn bản.
- *Thứ hai*, trong thực tiễn giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án có những quy định của pháp luật hiện hành chưa cụ thể lắm hoặc còn lỗ hổng, nên Tòa án nhân dân tối cao thường đưa các vụ việc điển hình vào Báo cáo công tác ngành Tòa án để hướng dẫn các cấp Tòa án khi xét xử. Nhưng báo cáo công tác ngành Tòa án chưa được coi là nguồn của pháp luật, nên chẳng cần cần có một cơ chế pháp lý để chuyển hoá báo cáo công tác ngành Tòa án thành nguồn của pháp luật sau khi nó đã được thẩm định tính đúng đắn về mặt khoa học, pháp lý.
- *Thứ ba*, trường hợp người lao động đến tuổi nghỉ hưu có coi là lý do để người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không, nhất là đối với loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Hiện nay có hai ý kiến về vấn đề này, cụ thể: ý kiến thứ nhất cho rằng trong trường hợp này người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Ý kiến thứ hai cho rằng trong trường hợp này người sử dụng lao động không có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Tác giả đồng ý với ý kiến thứ hai.
- *Thứ tư*, trường hợp khi ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hai bên có thoả thuận trong hợp đồng lao động là người lao động sẽ được doanh nghiệp đưa đi đào tạo và sau khi được đào tạo xong phải làm việc cho doanh nghiệp một số năm. Tuy nhiên, sau khi được đào tạo, người lao động không làm việc cho người sử dụng lao động đủ số năm đã cam kết mà chấm dứt hợp đồng. Trường hợp này người lao động chấm dứt hợp đồng có bị xem là trái pháp luật không? Có hai ý kiến về trường hợp này, cụ thể: Ý kiến thứ nhất cho rằng người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 3 Điều 37 Bộ luật lao động. Còn ý kiến thứ hai cho rằng, trong hợp đồng lao động hai bên đã thoả thuận sau khi được đào tạo xong, người lao động phải làm việc cho doanh nghiệp trong một thời gian nhất định. Thoả thuận này pháp luật không cấm và các bên hoàn toàn tự nguyện khi thoả thuận. Vì vậy, sự chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn này mà không có lý do chính đáng của người lao động là chấm dứt hợp đồng trái pháp luật. Ý kiến của tác giả là pháp luật nên bổ sung thêm quy định cụ thể trong trường hợp này theo ý

kiến thứ nhất, có như vậy mới thể hiện được quan điểm bảo vệ người lao động với tư cách kẻ yếu trong quan hệ lao động.

5 KẾT LUẬN

Qua nghiên cứu những vấn đề lý luận về chấm dứt hợp đồng lao động và thực trạng áp dụng ở Việt nam, có thể rút ra một số điểm chính sau:

- Chấm dứt hợp đồng lao động có mối quan hệ biện chứng không thể tách rời với chế định hợp đồng lao động, với ngành Luật lao động. Vì vậy, khi nghiên cứu về chấm dứt hợp đồng lao động cần được đặt trong tổng thể các quy định của pháp luật về lao động và các nguyên tắc của ngành Luật lao động.
- Trên cơ sở phương pháp luận duy vật biện chứng của triết học Mác-Lênin, người viết sử dụng các phương pháp cụ thể như: phân tích, tổng hợp, so sánh, phương pháp hệ thống, kết hợp lý luận với thực tiễn, phương pháp phân tích luật viết để giải quyết những vấn đề cơ bản của chấm dứt hợp đồng lao động về mặt lý luận và thực tiễn áp dụng.
- Pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động có nhiều nội dung tiến bộ, mang tính xã hội cao. Tuy nhiên, pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động cũng còn một số nội dung cần làm rõ trong quá trình áp dụng, một số nội dung chưa được quy định, một số quy định về chấm dứt hợp đồng lao động của một số văn bản có giá trị pháp lý thấp hơn lại trái với quy định của văn bản có giá trị pháp lý cao hơn.
- Đánh giá thực trạng pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động, đề tài tập trung vào hai nội dung chính: một là, đánh giá thực trạng các quy định hiện hành của pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động; hai là, đánh giá thực trạng áp dụng các quy định pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động trên thực tế.
- Trên cơ sở nghiên cứu lý luận về chấm dứt hợp đồng lao động và thông qua đánh giá thực trạng pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động, người viết đã đề xuất một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động như đã trình bày ở các phần trên.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Báo cáo tổng kết công tác ngành Tòa án các năm: 2001, 2002 và 2003 của Tòa án nhân dân tối cao.
- Bộ luật lao động năm 1994 (được sửa đổi, bổ sung năm 2002).
- Diep Thanh Nguyen - Termination of the individual employment contact in comparative perspective - University of Groningen – 2001.
- Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 09/5/2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về hợp đồng lao động.
- Nghị định số 39/2003/NĐ-CP ngày 18/4/2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về việc làm.
- Nghị định số 41/CP ngày 6/7/1995 của Chính phủ 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 (được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 33/2003/NĐ-CP ngày 18/4/2003 của Chính phủ).
- Nguyễn Hữu Chí –Pháp luật hợp đồng lao động Việt Nam: thực trạng và phát triển –NXB. Lao động- Xã hội – 2003.
- Tham luận của Tòa Lao động Tòa án nhân dân tối cao về công tác giải quyết xét xử các vụ án lao động năm 2003 tại Hội nghị tổng kết công tác ngành Tòa án năm 2003 của Tòa án nhân dân tối cao.
- Thông tư số 21/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22/9/2003 của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định 44/2003/NĐ-CP ngày 09/5/2003 của Chính phủ về hợp đồng lao động.