

ĐẠI HỌC HUẾ  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT



NGUYỄN TRI PHƯƠNG

PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO  
ĐỘNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG, QUA THỰC TIỄN TẠI  
CÁC DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH GIA LAI

Chuyên ngành: Luật kinh tế

Mã số: 838 01 07

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

THỪA THIÊN HUẾ, năm 2022

Công trình được hoàn thành tại:

**Trường Đại học Luật, Đại học Huế**

**Người hướng dẫn khoa học PGS TS Nguyễn Văn Cừ**

Phản biện 1: .....

Phản biện 2: .....

Luận văn sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm Luận văn thạc sĩ  
họp tại: Trường Đại học Luật

Vào lúc.....giờ.....ngày ... tháng ... năm ....

## MỤC LỤC

<b>MỞ ĐẦU</b> .....	1
1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài.....	1
2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài.....	2
3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu đề tài .....	5
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	6
5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu.....	7
6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của Luận văn.....	7
7. Bố cục của Luận văn .....	8
<b>Chương 1. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG</b> .....	<b>9</b>
<b>1.1. Khái quát về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động</b> .....	<b>9</b>
1.1.1. Khái quát về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.....	9
1.1.2. Khái niệm, đặc điểm về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động.....	9
<b>1.2. Khái quát pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động</b> .....	<b>10</b>
1.2.1. Khái niệm pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động.....	10
1.2.2. Nội dung pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động.....	11
<b>Chương 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG PHÁP LUẬT TẠI CÁC DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH GIA LAI</b> .....	<b>12</b>

<b>2.1. Thực trạng pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động .....</b>	<b>12</b>
2.1.1. Căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động .....	12
2.1.2. Thủ tục đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động .....	12
2.1.3. Hậu quả pháp lý về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động .....	13
<b>2.2. Thực tiễn áp dụng pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn Tỉnh Gia Lai.....</b>	<b>13</b>
2.2.1. Thực tiễn áp dụng các quy định pháp luật về căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động .....	13
2.2.2. Thực tiễn áp dụng các quy định pháp luật về thủ tục đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động .....	14
2.2.3. Thực tiễn áp dụng các quy định pháp luật về hậu quả pháp lý đối với đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động.....	14
2.2.4. Đánh giá thực tiễn áp dụng pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn Tỉnh Gia Lai .....	14
<b>Chương 3. ĐỊNH HƯỚNG, GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG .....</b>	<b>16</b>
<b>3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động.....</b>	<b>16</b>
3.1.1. Đảm bảo hài hòa lợi ích của các bên khi chấm dứt quan hệ lao động .....	16
3.1.2. Khắc phục các vướng mắc, bất cập phát sinh trong thực tiễn áp dụng pháp luật .....	16
3.1.3. Đảm bảo tính tương thích với pháp luật lao động quốc tế và các tiêu chuẩn lao động quốc tế.....	16
<b>3.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động .....</b>	<b>17</b>

3.2.1. Hoàn thiện các quy định pháp luật về căn cứ đơn phương hợp đồng lao động của người lao động .....	17
3.2.2. Ban hành văn bản hướng dẫn cụ thể về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động .....	17
3.2.3. Hoàn thiện các quy định pháp luật về thủ tục đơn phương hợp đồng lao động của người lao động .....	17
3.2.4. Hoàn thiện các quy định pháp luật về hậu quả pháp lý của đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động .....	17
<b>3.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động .....</b>	<b>18</b>
3.3.1. Nâng cao hiệu quả hoạt động phổ biến, giáo dục pháp luật lao động đối với người lao động và người sử dụng lao động .....	18
3.3.2. Nâng cao vai trò của các tổ chức đại diện người sử dụng lao động .....	18
3.3.3. Nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp .....	18
<b>KẾT LUẬN .....</b>	<b>19</b>
<b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO</b>	

## DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

STT	Từ viết tắt	Chú thích
1	BLLĐ	Bộ luật lao động
2	NLĐ	Người lao động
3	NSDLĐ	Người sử dụng lao động
4	HĐLĐ	Hợp đồng lao động
5	QHLĐ	Quan hệ lao động
6	TCLĐ	Tranh chấp lao động

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài

Đảng và Nhà nước ta luôn chủ trương xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa giữa người sử dụng lao động và người lao động, trong đó xây dựng quan hệ lợi ích giữa các bên hài hòa, tin cậy nhau, chú trọng việc thực hiện tốt nghĩa vụ và trách nhiệm của mình; vừa tôn trọng lợi ích của doanh nghiệp lại vừa bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, từ đó góp phần thúc đẩy sản xuất, kinh doanh phát triển nhằm tạo ổn định xã hội. Tuy nhiên, trong quan hệ lao động, người sử dụng lao động sở hữu lợi thế lớn về mặt kinh tế. Bản chất của quan hệ pháp luật lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động là quan hệ mua bán sức lao động; do đó, người lao động tham gia quan hệ lao động với mục đích bán sức lao động của mình cho người sử dụng lao động thông qua quá trình lao động để kiếm thu nhập phục vụ cho nhu cầu cuộc sống. Ngược lại người sử dụng lao động chính là bên trả tiền lương cho họ, có thể nói người sử dụng lao động nắm giữ trong tay kế sinh nhai của người lao động, vì vậy để kiếm sống người lao động buộc phải phụ thuộc vào người sử dụng lao động. Bên cạnh đó, người lao động còn chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động nên việc xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, bình đẳng đòi hỏi pháp luật lao động phải có những quy định phù hợp nhằm bảo vệ người lao động với vị thế yếu hơn trong quan hệ lao động. Một trong những quy định đó chính là quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động.

Đơn phương chấm dứt hợp đồng là quyền được “rút chân” ra khỏi một hợp đồng đã được giao kết trước; về nguyên tắc việc phá vỡ cam kết luôn không được khuyến khích, nếu như không muốn nói là bị cấm đoán. Tuy nhiên, nếu như pháp luật hợp đồng nói chung trù liệu cho việc phá vỡ cam kết một cách chủ động chỉ trong một số trường hợp được dự kiến và bên phá vỡ cam kết luôn phải gánh chịu những hậu quả pháp lý nhất định, thì luật lao động xem việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, đặc biệt là việc đơn phương chấm dứt hợp

đồng lao động từ người lao động như một quyền quan trọng của người lao động<sup>1</sup>. Bộ luật Lao động năm 2019 được Quốc hội thông qua và mới có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2021 đã nhấn mạnh, người lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không cần lý do mà chỉ cần báo trước theo thời hạn quy định tương ứng với các loại hợp đồng lao động. Có thể nói, pháp luật lao động Việt Nam hiện hành quy định tương đối chặt chẽ vấn đề về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động.

Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy việc áp dụng quy định này tại nhiều doanh nghiệp vẫn còn gặp nhiều khó khăn, vướng mắc dẫn đến tranh chấp giữa người lao động và người sử dụng lao động. Vì vậy, với mong muốn nghiên cứu một cách toàn diện các vấn đề lý luận pháp luật và thực tiễn pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động, tác giả đã lựa chọn đề tài **“Pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động, qua thực tiễn tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Gia Lai”** làm Luận văn thạc sĩ Luật học của mình.

## **2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài**

Hiện nay, liên quan đến vấn đề pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động đã nhận được nhiều sự quan tâm nghiên cứu đến từ các chuyên gia, học giả giới luật học nước ta với những mức độ nghiên cứu khác nhau, tiêu biểu như:

1. Luận án tiến sĩ Luật học *“Giải quyết tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo pháp luật Việt Nam từ thực tiễn xét xử của Tòa án nhân dân tại thành phố Hồ Chí Minh”* năm 2019 của tác giả Phạm Thị Thu Phương tại Học viện Khoa học xã hội. Luận án tiếp tục hoàn thiện và phát triển cơ sở lý luận của pháp luật về giải quyết tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động tại Tòa án nhân dân. Trên cơ sở kế thừa kết quả nghiên cứu của các công trình nghiên cứu về giải quyết tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp

---

<sup>1</sup> Đoàn Thị Phương Điệp (2020), Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp số 11 (411), tháng 6 - 2020.



đồng lao động ở nước ngoài và trong nước, luận án tiếp tục làm rõ các khái niệm, đặc điểm của đơn phương và giải quyết tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động để trên cơ sở này nghiên cứu, khái quát những đặc thù cũng như nội dung pháp luật giải quyết tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động tại Tòa án nhân dân. Luận án đánh giá một cách toàn diện và hệ thống về thực trạng pháp luật và thực tiễn áp dụng pháp luật Việt Nam hiện hành về đơn phương và giải quyết tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động tại Tòa án nhân dân để từ đó chỉ ra những vấn đề còn vướng mắc và bất cập của pháp luật Việt Nam hiện hành. Các công trình nghiên cứu trước cũng có những đánh giá nhưng do hướng đến mục đích nghiên cứu khác nên các công trình này chỉ đánh giá một khía cạnh nhất định của vấn đề trên. Luận án đưa ra phương hướng và đề xuất các kiến nghị cụ thể để hoàn thiện pháp luật Việt Nam hiện hành về đơn phương và giải quyết tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động tại Tòa án nhân dân từ kinh nghiệm xét xử của tòa án nhân dân hai cấp tại thành phố Hồ Chí Minh.

2. Luận văn thạc sĩ Luật học “*Pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động và thực tiễn áp dụng tại tỉnh Lạng Sơn*” năm 2018 của tác giả Dương Thị Kim Ngân tại trường Đại học Luật Hà Nội. Luận văn đã làm rõ được các vấn đề lý luận cơ bản nhất về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Luận văn phân tích, đánh giá khách quan thực trạng pháp luật và thực tiễn áp dụng pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động tại tỉnh Lạng Sơn. Qua đó, Luận văn rút ra được những ưu điểm, vướng mắc còn tồn tại trong quy định của pháp luật hiện hành cũng như thực trạng áp dụng pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; Luận văn đưa ra các giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động tại tỉnh Lạng Sơn thời gian tới.

3. Luận văn thạc sĩ Luật học “*Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động và thực tiễn thực hiện tại tỉnh Bắc Ninh*” năm 2019

của tác giả Vũ Thị Vui tại trường Đại học Luật Hà Nội. Luận văn đã khái quát, làm rõ được các cơ sở lý luận về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động. Luận văn phân tích, đánh giá được thực trạng pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động qua thực tiễn tại tỉnh Bắc Ninh. Luận văn rút ra một số hạn chế, bất cập trong quy định của pháp luật hiện hành cũng như thực tiễn áp dụng pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động. Từ đó, Luận văn đưa ra phương hướng, giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động trong thời gian tới.

4. Luận văn thạc sĩ Luật học “*Pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động qua thực tiễn tại tỉnh Quảng Bình*” năm 2019 của tác giả Nguyễn Thị Thu Hiền tại trường Đại học Luật Huế. Luận văn đã hệ thống hóa và làm rõ hơn các khái niệm khoa học về chấm dứt hợp đồng lao động. Nêu và phân tích các quy định của pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động. Trên cơ sở đó, Luận văn đi sâu phân tích, đánh giá thực trạng pháp luật về giao kết hợp đồng lao động và thực tiễn áp dụng pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động trên địa bàn tỉnh Quảng Bình. Từ đó, Luận văn chỉ ra được những ưu điểm, hạn chế còn tồn tại trong quy định của pháp luật hiện hành cũng như thực tiễn áp dụng pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động tại tỉnh Quảng Bình; cuối cùng Luận văn đưa ra các kết luận, kiến nghị hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động tại tỉnh Quảng Bình.

5. Bài viết khoa học “*Hoàn trả chi phí đào tạo trong trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo khoản 3 Điều 37 Bộ Luật Lao động*” của tác giả Nguyễn Thị Thu Hiếu đăng tải trên Tạp chí Tòa án nhân dân, Số 18/2015. Bài viết đã nghiên cứu các loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn hiện nay và các quy định pháp luật hiện hành có liên quan về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng, các quan điểm cụ thể trong áp dụng pháp luật giải quyết tranh chấp bồi thường chi phí đào tạo trong trường hợp nêu

trên; tác giả đề xuất cần có quy định pháp luật hướng dẫn trong vấn đề này một cách hợp lý.

6. Bài viết khoa học “*Một số vấn đề về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*” của tác giả Đinh Nguyệt Hà đăng tải trên Tạp chí Kiểm sát. Số 20, năm 2020. Bài viết đã phân tích những khó khăn, vướng mắc trong việc xác định căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng, về thủ tục báo trước cho người lao động, đặc biệt là đối với trường hợp người lao động chưa thành niên và nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động xác định thời hạn làm ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động.

7. Bài viết khoa học “*Một số vướng mắc trong giải quyết tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động*” của tác giả Phạm Thị Thu Phương đăng tải trên Tạp chí Tòa án nhân dân, Số 17/2018. Bài viết đã trình bày các căn cứ và trình tự, thủ tục đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động; hậu quả pháp lý của việc người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; những khó khăn, vướng mắc trong giải quyết tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động tại Tòa án nhân dân.

Các công trình nêu trên đã làm rõ được một số vấn đề lý luận cơ bản về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động qua các khái niệm, đặc điểm, ý nghĩa và thực trạng pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động qua việc giải quyết thực tiễn tại một số địa phương. Tuy nhiên, các công trình này chưa đi sâu giải quyết vấn đề pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động; vì vậy, kết thừa ưu điểm của những tác giả đi trước, Luận văn nghiên cứu một cách toàn diện hơn vấn đề pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động qua thực tiễn tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Gia Lai.

### **3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu đề tài**

#### **3.1. Mục đích nghiên cứu đề tài**

Luận văn có mục đích nghiên cứu là nhằm đưa ra các giải pháp góp phần hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về quyền đơn

phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Gia Lai nói riêng và tại các doanh nghiệp trên phạm vi cả nước nói chung.

### **3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu đề tài**

Nhằm hoàn thành mục đích nghiên cứu, Luận văn xác định các nhiệm vụ cơ bản sau đây:

Một là, khái quát, làm sáng tỏ một số vấn đề lý luận pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động.

Hai là, phân tích, đánh giá thực trạng pháp luật hiện hành về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động.

Ba là, phân tích, đánh giá thực tiễn áp dụng pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Gia Lai.

## **4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

### **4.1. Đối tượng nghiên cứu**

Luận văn đi sâu nghiên cứu các đối tượng sau đây:

Một là, các vấn đề lý luận pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động đã được công bố.

Hai là, pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động thông qua Bộ luật Lao động và các văn bản khác có liên quan.

Ba là, thực tiễn áp dụng pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Gia Lai.

### **4.2. Phạm vi nghiên cứu**

Luận văn có phạm vi nghiên cứu như sau:

Một là, nội dung nghiên cứu: Luận văn nghiên cứu những vấn đề lý luận pháp luật và thực tiễn áp dụng pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động theo quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành.

Hai là, không gian nghiên cứu: Các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Gia Lai.

Ba là, thời gian nghiên cứu: Giai đoạn từ năm 2016 đến năm 2020.

## **5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu**

### **5.1. Phương pháp luận**

Luận văn vận dụng phương pháp luận duy vật biện chứng của chủ nghĩa Mác - Lênin dựa trên các quan điểm lãnh đạo của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước trong lĩnh vực lao động và bảo vệ quyền lợi người lao động.

### **5.2. Phương pháp nghiên cứu**

Trong quá trình triển khai các vấn đề cần nghiên cứu, Luận văn đã sử dụng một số phương pháp nghiên cứu sau đây:

Một là, phương pháp tổng hợp kết hợp với hệ thống hóa lý thuyết nhằm làm rõ các vấn đề lý luận pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động trong Chương 1.

Hai là, sử dụng dụng các phương pháp phân tích, thống kê, đánh giá kết hợp với phương pháp so sánh nhằm làm rõ thực trạng pháp luật và thực tiễn áp dụng pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động trong Chương 2.

Ba là, sử dụng phương pháp lịch sử kết hợp chứng minh, phân tích nhằm xây dựng định hướng và đưa ra giải pháp hoàn thiện pháp luật, nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động trong Chương 3.

Bên cạnh đó, Luận văn còn sử dụng một số phương pháp nghiên cứu khác như: phương pháp logic, phương pháp đối chiếu, phương pháp diễn dịch, phương pháp quy nạp, phương pháp liệt kê.

## **6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của Luận văn**

### **6.1. Ý nghĩa khoa học của Luận văn**

Luận văn làm rõ một cách có hệ thống các cơ sở lý luận và thực trạng pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Gia Lai. Luận văn xây dựng định hướng và

đưa ra các giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật, nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động thời gian tới.

## **6.2. Ý nghĩa thực tiễn của Luận văn**

Kết quả nghiên cứu của Luận văn góp phần làm vững chắc thêm các cơ sở khoa học, có giá trị tham khảo dành cho các cơ quan có thẩm quyền trong việc xây dựng và hoàn thiện pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động. Ngoài ra, các kết quả nghiên cứu của Luận văn sẽ là tài liệu tham khảo trong quá trình nghiên cứu, học tập, thực thi hiệu quả pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động.

## **7. Bố cục của Luận văn**

Luận văn gồm có phần Mở đầu, Nội dung và Danh mục tài liệu tham khảo; trong đó nội dung của Luận văn được bố cục thành ba chương như sau:

Chương 1. Một số vấn đề lý luận pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động.

Chương 2. Thực trạng pháp luật và thực tiễn áp dụng pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Gia Lai.

Chương 3. Định hướng, giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động.

## Chương 1

# MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

### 1.1. Khái quát về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động

#### 1.1.1. Khái quát về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

##### 1.1.1.1. Khái niệm về chấm dứt hợp đồng lao động

Trong khoa học luật lao động, chấm dứt HĐLĐ là một sự kiện pháp lý do các chủ thể của HĐLĐ hay bên thứ ba thực hiện. Hành vi này có thể làm chấm dứt hiệu lực của HĐLĐ đã được xác lập trước đó và làm chấm dứt QHLD giữa NSDLĐ và NLĐ<sup>2</sup>.

##### 1.1.1.2. Quan niệm về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Trong khoa học luật lao động thì đơn phương chấm dứt HĐLĐ là hành vi pháp lý của một chủ thể trong quan hệ HĐLĐ có thể dẫn đến việc chấm dứt hiệu lực pháp lý của HĐLĐ trước thời hạn theo quy định của pháp luật mà không phụ thuộc vào ý chí của bên kia<sup>3</sup>.

#### 1.1.2. Khái niệm, đặc điểm về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động

##### 1.1.2.1. Khái niệm về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động

Từ các phân tích về phương chấm dứt HĐLĐ thì có thể định nghĩa: “Đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ là hành vi pháp lý của NLĐ trong quan hệ HĐLĐ có thể dẫn đến việc chấm dứt hiệu lực pháp lý của HĐLĐ trước thời hạn theo quy định của pháp luật mà không phụ thuộc vào ý chí của NSDLĐ”. Đây là hành vi thể hiện ý chí của NLĐ không muốn tiếp tục thực hiện HĐLĐ dẫn đến

---

<sup>2</sup> Trần Thị Lương (2006), “Pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động qua thực tiễn ở các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh”, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Tp. Hồ Chí Minh, tr.44-46

<sup>3</sup> Đỗ Thùy Dương (2012), “Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định pháp luật lao động”, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, tr.34-37

chấm dứt quyền và nghĩa vụ của hai bên trong HĐLĐ mà không phụ thuộc vào ý chí của NSDLĐ.

*1.1.2.2. Đặc điểm về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động*

Thứ nhất, Đơn phương chấm dứt HĐLĐ là quyền của NLĐ trong QHLLĐ.

Thứ hai, đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ là hành vi pháp lý đơn phương trong QHLLĐ.

Thứ ba, hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ dẫn đến việc HĐLĐ chấm dứt hiệu lực pháp lý trước thời hạn hoặc trước khi công việc theo hợp đồng được hoàn thành.

Thứ tư, đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ tạo ra những hệ quả pháp lý rất đa dạng.

Thứ năm, việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật của NLĐ sẽ giải phóng cho NLĐ khỏi các nghĩa vụ ràng buộc trong HĐLĐ với NSDLĐ.

Thứ sáu, Đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ là sự kiện pháp lý dễ phát sinh tranh chấp lao động.

*1.1.2.3. Ý nghĩa của đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động*

Ở một khía cạnh nhất định, đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ góp phần đảm bảo quyền tự do việc làm của NLĐ. Quyền tự do lựa chọn việc làm, nghề nghiệp của NLĐ không chỉ dừng lại ở việc tìm kiếm một chỗ làm có được việc làm ổn định mà trong quá trình lao động, NLĐ vẫn có cơ hội được dịch chuyển nơi làm việc phù hợp hơn với nhu cầu của bản thân và có quyền định đoạt công việc mà mình mong muốn.

**1.2. Khái quát pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động**

*1.2.1. Khái niệm pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động*

Từ các phân tích trên, có thể hiểu pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động là hệ thống các quy phạm pháp luật do Nhà



nước ban hành hoặc thừa nhận để điều chỉnh các quan hệ xã hội phát sinh trong quá trình NLD thực hiện các hành vi pháp lý có thể dẫn đến việc chấm dứt hiệu lực pháp lý của HĐLĐ trước thời hạn, mà không phụ thuộc vào ý chí của NSDLĐ

### ***1.2.2. Nội dung pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động***

#### ***1.2.2.1. Căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động***

Thứ nhất, điều kiện lao động không đúng với HĐLĐ

Thứ hai, NLD không được trả lương đầy đủ và đúng thời hạn.

Thứ ba, NLD tuy có sự phụ thuộc về mặt pháp lý vào NSDLĐ nhưng NSDLĐ không có quyền ngược đãi, xúc phạm danh dự, nhân phẩm ép buộc NLD làm những công việc trái với mong muốn của họ.

#### ***1.2.2.2. Thủ tục đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động***

NLD và NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ đều phải thông báo trước

cho bên còn lại một khoảng thời gian nhất định. Quy định này là phù hợp để tránh một bên rơi vào tình trạng bị động khi bị bên còn lại đơn phương chấm dứt HĐLĐ một cách “đột ngột”. Khoảng thời gian này dài hay ngắn phụ thuộc vào loại HĐLĐ và căn cứ để các bên đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLD.

#### ***1.2.2.3. Hậu quả pháp lý của đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động***

Trường hợp 1: Đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật.

Trường hợp 2: Đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

## **Chương 2**

# **THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG PHÁP LUẬT TẠI CÁC DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH GIA LAI**

### **2.1. Thực trạng pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động**

#### **2.1.1. Căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động**

Thứ nhất, 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 quy định tại Điều 29 của BLLĐ năm 2019.

Thứ hai, Không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 97 của BLLĐ năm 2019.

Thứ ba, 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; bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc;

Thứ tư, Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo quy định tại khoản 1 Điều 138 của BLLĐ năm 2019.

Thứ năm, Đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của BLLĐ năm 2019, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác.

Thứ sáu, Người sử dụng lao động cung cấp thông tin không trung thực theo quy định tại khoản 1 Điều 16 của BLLĐ năm 2019 làm ảnh hưởng đến việc thực hiện hợp đồng lao động.

#### **2.1.2. Thủ tục đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động**

Trước đây, theo quy định của BLLĐ năm 2012 thì chỉ có hợp đồng lao động không xác định thời hạn thì người lao động mới có quyền chấm dứt không cần lý do. Cơ sở của việc quy định người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng không cần lý do xuất phát từ quyền tự do việc làm và vấn đề cấm

cường bức lao động. Theo đó, khi người lao động không muốn tiếp tục làm việc vì bất cứ lý do gì – cho dù thời hạn hợp đồng lao động vẫn còn thì họ có quyền tự do chấm dứt, bởi phải tiếp tục làm việc là trái với ý chí, mong muốn tự nguyện của họ. Tuy nhiên, điều này cũng không đồng nghĩa với sự cô xúy cho việc chấm dứt tùy tiện, bừa bãi, thiếu tính chuyên nghiệp của người lao động.

### ***2.1.3. Hậu quả pháp lý về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động***

#### ***2.1.3.1. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật***

Thứ nhất, NLD được hưởng trợ cấp thôi việc.

Thứ hai, NLD được hưởng tiền lương, khoản trợ cấp, phụ cấp và các khoản khác trước khi chấm dứt HĐLĐ mà NSDLĐ chưa thanh toán đầy đủ cho NLD.

#### ***2.1.3.2. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật***

Thứ nhất, Người lao động không được trợ cấp thôi việc

Thứ hai, Phải bồi thường cho người sử dụng lao động

Thứ ba, Phải hoàn trả cho người sử dụng lao động chi phí đào tạo quy định tại Điều 62 của BLLĐ năm 2019.

## **2.2. Thực tiễn áp dụng pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn Tỉnh Gia Lai**

### ***2.2.1. Thực tiễn áp dụng các quy định pháp luật về căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động***

Thứ nhất, về căn cứ NLD không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong HĐLĐ

Thứ hai, về căn cứ NLD bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động

Thứ ba, về căn cứ NLD phải nghỉ việc để chăm sóc vợ hoặc chồng, bố đẻ, mẹ đẻ, bố vợ, mẹ vợ hoặc bố chồng, mẹ chồng, con đẻ, con nuôi bị ốm đau, tai nạn

Thứ tư, về căn cứ NLD được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy nhà nước

Thứ năm, về căn cứ NLĐ bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 90 ngày liên tục đối với người làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn và một phần tư thời hạn hợp đồng với người làm việc theo HĐLĐ mùa vụ mà khả năng lao động chưa được hồi phục

Thứ sáu, xác định đơn phương chấm dứt HĐLĐ hay thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ

Thứ bảy, xác định loại HĐLĐ khi GQTC đơn phương chấm dứt HĐLĐ HĐLĐ không chỉ giúp xác định sự tồn tại của QHLD mà còn là cơ sở quan

### ***2.2.2. Thực tiễn áp dụng các quy định pháp luật về thủ tục đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động***

Thứ nhất, Với HĐLĐ xác định thời hạn và HĐLĐ mùa vụ

Thứ hai, Với HĐLĐ không xác định thời hạn:

### ***2.2.3. Thực tiễn áp dụng các quy định pháp luật về hậu quả pháp lý đối với đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động***

Thứ nhất, NLĐ phải hoàn trả chi phí đào tạo cho NSDLĐ

Thứ hai, khi giải quyết hậu quả pháp lý của đơn phương chấm dứt HĐLĐ

Thứ ba, trừ các trường hợp tại khoản 1 Điều 201 BLLĐ 2012, các TCLĐ cá nhân còn lại đều phải thông qua thủ tục hòa giải của Hòa giải viên lao động.

### ***2.2.4. Đánh giá thực tiễn áp dụng pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn Tỉnh Gia Lai***

#### ***2.2.4.1. Những kết quả đạt được***

Nhìn chung, theo Báo cáo Tổng kết thi hành Bộ luật Lao động 2012 ngày 31/01/2018 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, do các quy định pháp luật về giao kết, thực hiện và chấm dứt hợp đồng lao động đã tương đối rõ ràng nên báo cáo của các địa phương trong cả nước nói chung và của Gia Lai nói riêng cho thấy thực tiễn giao kết HĐLĐ và thực hiện quy định pháp luật về HĐLĐ trên địa bàn khá tốt.

#### *2.2.4.2. Những hạn chế, vướng mắc*

Thứ nhất, NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ chiếm tỷ lệ cao trong số các trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ và chủ yếu là lao động phổ thông

Thứ hai, tình trạng NLD chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật vẫn xảy ra thường xuyên

Thứ ba, tại một số doanh nghiệp, NSDLĐ chưa thực hiện chế độ trợ cấp thôi việc đúng quy định

### Chương 3

## **ĐỊNH HƯỚNG, GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG**

### **3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động**

#### ***3.1.1. Đảm bảo hài hòa lợi ích của các bên khi chấm dứt quan hệ lao động***

Bảo vệ NLD là đặc trưng cơ bản của luật lao động, bởi lẽ NLD thường ở vị thế yếu hơn so với NSDLĐ. Cùng với việc bảo vệ NLD, cũng cần phải bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ. Nếu như NLD có quyền lựa chọn việc làm thì NSDLĐ cũng có quyền tự chủ sản xuất kinh doanh, quyền tuyển chọn, sử dụng lao động, quyền tăng giảm lao động theo nhu cầu hoạt động và phù hợp quy định pháp luật.

#### ***3.1.2. Khắc phục các vướng mắc, bất cập phát sinh trong thực tiễn áp dụng pháp luật***

BLLĐ đầu tiên được Quốc hội Khóa IV thông qua vào ngày 23/6/199 đã mở ra trang mới trong lịch sử lập pháp Việt Nam. Lần đầu tiên nước ta có BLLĐ (BLLĐ) hoàn chỉnh góp phần kịp thời thể chế hóa quan điểm, đường lối xây dựng thể chế kinh tế thị trường định hướng XHCN của Đảng CSVN; phù hợp với thực tiễn phát triển của đất nước từng thời kỳ và từng bước hội nhập quốc tế.

#### ***3.1.3. Đảm bảo tính tương thích với pháp luật lao động quốc tế và các tiêu chuẩn lao động quốc tế.***

Quá trình xây dựng và hoàn thiện BLLĐ qua các thời kỳ thể hiện quan điểm nhất quán: “Xây dựng, hoàn thiện pháp luật lao động về việc làm đã xuất phát từ thực tiễn của các QHXX về việc làm, dựa trên sự tổng kết, đánh giá tình hình thực hiện các văn bản pháp luật lao động về việc làm trước đó; tiếp thu các Công ước, Điều ước quốc tế mà Việt Nam đã gia nhập, phê chuẩn.

## **3.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động**

### ***3.2.1. Hoàn thiện các quy định pháp luật về căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động***

Thứ nhất, về căn cứ tuổi nghỉ hưu

Thứ hai, Về căn cứ NSDLĐ cung cấp thông tin không trung thực theo quy định tại khoản 1 Điều 16 của BLLĐ làm ảnh hưởng đến việc thực hiện hợp đồng lao động.

### ***3.2.2. Ban hành văn bản hướng dẫn cụ thể về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động***

Thứ nhất, xem đây là một quyền của người lao động để tự bảo vệ mình trước những vi phạm nghiêm trọng của NSDLĐ.

Thứ hai, xem đây là một quyền đương nhiên và gần như vô điều kiện của NLĐ. BLLĐ 2019 của Việt Nam áp dụng mô hình này

### ***3.2.3. Hoàn thiện các quy định pháp luật về thủ tục đơn phương hợp đồng lao động của người lao động***

Có thể thấy, thời hạn báo trước của NLĐ làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn và HĐLĐ xác định thời hạn khi muốn nghỉ việc là quá dài, gây ảnh hưởng không nhỏ đến việc tiếp nhận công việc mới của NLĐ. Tất cả NSDLĐ khi tuyển dụng đều mong muốn NLĐ có thể đi làm ngay hoặc đi làm sau nhưng chỉ trong một thời gian ngắn sau khi được trúng tuyển chứ không phải sau 01 tháng hay là gần 02 tháng sau khi được tuyển dụng bởi vì khi thật sự cần thì NSDLĐ mới thực hiện việc tuyển dụng.

### ***3.2.4. Hoàn thiện các quy định pháp luật về hậu quả pháp lý của đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động***

Bằng việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, NLĐ đã phá vỡ sự ổn định của QHLD nên họ phải xác lập lại trật tự mà mình đã phá vỡ. Mặt khác, việc NLĐ thôi việc có thể gây khó khăn cho NSDLĐ trong việc tìm kiếm nhân sự thay thế và điều này sẽ ảnh hưởng đến hoạt động của họ. Do đó, để tạo sự

công bằng giữa các bên, hạn chế thiệt hại khi NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, nên sửa đổi Điều 40 BLLĐ năm 2019.

### **3.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động**

#### ***3.3.1. Nâng cao hiệu quả hoạt động phổ biến, giáo dục pháp luật lao động đối với người lao động và người sử dụng lao động***

Thứ nhất, Công khai các quy định của pháp luật lao động, nội quy lao động tại các doanh nghiệp

Thứ hai, Xây dựng văn hóa pháp luật tại các doanh nghiệp

#### ***3.3.2. Nâng cao vai trò của các tổ chức đại diện người sử dụng lao động***

\* Bổ sung xác định rõ ràng vị trí, vai trò, chức năng của tổ chức đại diện NSDLĐ trong việc xác lập và tiến hành QHLD;

\* Quy định cụ thể tổ chức đại diện NSDLĐ trong đối thoại, đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLD cấp trên doanh nghiệp, cấp ngành, cấp quốc gia;

#### ***3.3.3. Nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp***

Trong cơ chế ba bên, tổ chức đại diện NLD tại doanh nghiệp đóng vai trò là cầu nối NLD với NSDLĐ và Nhà nước, là người đại diện và bảo vệ các quyền, lợi ích chính đáng, hợp pháp của NLD, có trách nhiệm cùng với Nhà nước phát triển sản xuất, giải quyết việc làm, cải thiện đời sống vật chất và tinh thần cho NLD.



## KẾT LUẬN

Bộ Luật lao động của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam được ban hành ngày 23/6/1994, có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/1995, đã qua các lần sửa đổi, bổ sung vào các năm 2002, 2006, 2007, 2012 và 2019 trong đó lần sửa đổi năm 2019 là lần sửa đổi cơ bản, toàn diện. Nhìn chung, pháp luật lao động đã góp phần ổn định các QHLD trong xã hội, tạo ra một thị trường lao động lành mạnh và ổn định, đã ghi nhận và bảo vệ quyền, lợi ích của NLD trong QHLD. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là một hiện tượng khách quan tồn tại trong nền kinh tế thị trường và hội nhập kinh tế quốc tế ở Việt Nam... Việc đơn phương chấm dứt trái pháp luật dù xuất phát từ lý do nào cũng gây ra những ảnh hưởng tiêu cực đối với lợi ích của các bên trong quan hệ lao động

Bên cạnh những ưu điểm, những mặt đạt đạt được, những quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLD vẫn còn nhiều bất cập cần phải chỉnh sửa và hoàn thiện. Thực tiễn áp dụng pháp luật trong thời gian qua vẫn tồn tại tình trạng vi phạm pháp luật về đơn phương chấm dứt (căn cứ, trình tự, thủ tục đơn phương và giải quyết hậu quả pháp lý của hành vi đơn phương chấm dứt ...) đã và đang làm phát sinh những mâu thuẫn, bất đồng giữa các bên tham gia quan hệ lao động. Bên cạnh đó, trong quá trình triển khai thực hiện, một số quy định về giải quyết tranh chấp đơn phương chấm dứt đã bộc lộ những bất cập nhất định. Việc thu hút vốn, kỹ thuật đầu tư từ nước ngoài của Việt Nam các năm qua đã dẫn các quan hệ lao động có yếu tố nước ngoài ngày càng tăng, là những yếu tố chủ yếu tạo nên sự phức tạp của thực trạng tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Trong điều kiện đất nước đang hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế chung của thế giới, để khắc phục những hạn chế nói trên, cần có sự thay đổi, nhất quán về mặt quan điểm trong việc ban hành pháp luật về giải quyết tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Theo đó, Pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLD cần hoàn thiện theo hướng loại bỏ quy định về việc phải có lý do theo luật định khi muốn đơn phương chấm dứt hợp đồng mà chỉ cần quy định về việc đáp ứng đúng thời hạn báo trước để NSDLĐ chủ động bố trí người thay thế và bàn giao công việc. Bên cạnh đó, cần phải cắt giảm thời gian báo trước, bởi vì thực tế, thời hạn báo trước hiện nay là quá dài, gây ảnh hưởng không nhỏ đến việc tiếp nhận công việc mới của NLD. Thêm vào đó cần phải tăng mức trách nhiệm, hậu quả pháp lý mà NLD phải gánh chịu khi không tuân thủ về thời hạn báo trước để bảo vệ quyền lợi của NSDLĐ.

Mặc khác, để nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật lao động về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLD, để pháp luật lao động về đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLD có thể đi vào thực tiễn, cần phải tăng cường công tác thông tin, tuyên truyền, giáo dục và nâng cao nhận thức về pháp luật nói chung và đơn phương chấm dứt HĐLĐ nói riêng. Phải nâng cao vai trò của tổ chức đại diện NSDLĐ, và tổ chức đại diện NLD tại cơ sở. Đồng thời, tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra và xử lý những vi phạm pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

## DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đoàn Thị Phương Điệp (2020), Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp số 11 (411), tháng 6 - 2020.
2. Tổ chức lao động quốc tế, Thuật ngữ quan hệ công nghiệp và các khái niệm liên quan, Văn phòng lao động quốc tế Đông Á (ILO/EASMAT),
3. Lê Thị Hoài Thu (2003), “Hợp đồng lao động”, trong sách chuyên khảo “Một số vấn đề lý luận và thực tiễn về pháp luật hợp đồng ở Việt Nam hiện nay”, Nxb. Công an Nhân dân, tr.234-237
4. Lưu Bình Nhưỡng (2015), “Bình luận khoa học Bộ luật Lao động (Năm 2012)”, Nxb. Lao động, tr.343-346
5. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2018), “ Báo cáo tổng kết thi hành BLLĐ năm 2012”, Hà Nội
6. Employment Rights Act 1996,  
[<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/introduction>]
7. Trần Thị Lượng (2006), “Pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động qua thực tiễn ở các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh”, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Tp. Hồ Chí Minh, tr.44-46
8. Nguyễn Hữu Chí, Nguyễn Văn Bình (2021), “Bình luận khoa học BLLĐ năm 2019”, Nxb. Tư pháp, tr.187-189
9. ILO (2012), ILO Indicators of Forced Labor,  
[[https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS\\_203832/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_203832/lang-en/index.htm)]
10. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2018), “ Báo cáo tổng kết thi hành BLLĐ năm 2012”, Hà Nội
11. Nguyễn Thị Hoa Tâm (2013), “Pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động - những vấn đề lý luận và thực tiễn”, Luận án Tiến sĩ luật học, Trường Đại học Luật Tp. Hồ Chí Minh, tr.134-137

12. Đỗ Thùy Dương (2012), “Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định pháp luật lao động”, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, tr.34-37

13. Vũ Thị Thu Hiền (2010), Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của NLD - từ quy định của pháp luật đến thực tiễn áp dụng, *Nghề luật*, số 02/2010, tr. 16 – 19

14. Vì Văn Duy (2019), Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của NLD theo pháp luật lao động từ thực tiễn tỉnh Hòa Bình, Luận văn thạc sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội

15. Nguyễn Trọng Nghĩa (2020), Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của NLD từ thực tiễn tại tỉnh Lạng Sơn, Luận văn thạc sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội

16. Trần Nguyên Cường (2016), “Bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài theo pháp luật Việt Nam hiện hành”, Luận án tiến sĩ luật học, Học viện Khoa học xã hội

17. Phan Thị Thủy (2013), “Quyền chấm dứt hợp đồng lao động của NLD trong pháp luật lao động Việt Nam”, Luận văn thạc sĩ luật học, Khoa Luật Đại học Quốc gia Hà Nội

18. Bùi Văn Mão (2016), Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo pháp luật hiện hành ở Việt Nam, Luận văn thạc sĩ luật học, Viện Đại Học Mở Hà Nội,

19. Nguyễn Tiến Hải (2021), Nguyễn Tiến Hải Pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và thực tiễn tại các doanh nghiệp tỉnh Bắc Giang, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Mở Hà Nội

20. Nguyễn Thị Bình (2020), Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo pháp luật lao động và thực tiễn thực hiện tại Bệnh viện đa khoa tỉnh Phú Thọ, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Mở Hà Nội

21. Park Jae Myung (2019), So sánh pháp luật về hợp đồng lao động Việt Nam và Hàn Quốc, Luận án tiến sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội

22. Lê Thị Ngọc Vân (2017), Chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật ở Việt Nam, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội
23. Trường Đại học Luật Tp. Hồ Chí Minh (2013), “Giáo trình Luật lao động”, Nxb.Hồng Đức
24. Báo cáo tổng kết thi hành BLLĐ năm 2012 của Tỉnh Bình Phước, Thái Nguyên
25. Đào Văn Hưng (2017), “Giải quyết tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động từ thực tiễn xét xử của Tòa án nhân dân tại tỉnh Bình Dương”, Luận văn thạc sĩ luật học, Học viện Khoa học xã hội,
26. Trần Thị Thúy Lâm, Đỗ Thị Dung (2021), “Bình luận những điểm mới của BLLĐ năm 2019”, Nxb. Lao động,
27. Phạm Thị Thu Phương (2019), “Giải quyết tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo pháp luật Việt Nam từ thực tiễn xét xử của Tòa án nhân dân tại Thành phố Hồ Chí Minh”, Luận án tiến sĩ luật học, Học viện Khoa học xã hội,
28. Đinh Thị Chiến (2005), “Bàn về trợ cấp thôi việc trong luật lao động Việt Nam”, Tạp chí Khoa học pháp lý, Số 03(28), tr.35-39
29. Lưu Bình Nhưỡng (2015), “Bình luận khoa học Bộ luật Lao động (Năm 2012)”, Nxb. Lao động, tr.57-58
30. Tòa án nhân dân Tỉnh Gia Lai (2017), Bản án số 818/2017/LĐ-PT ngày 05/9/2017, về việc tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ giữa ông NĐT và Công ty CP D
31. Tòa án nhân dân Tỉnh Gia Lai (2017), Bản án số 917/2017/LĐ-PT ngày 25/9/2017, về việc tranh chấp tiền lương và đơn phương chấm dứt HĐLĐ giữa bà NATT và Công ty TNHH NH VP
32. TAND TP. Pleiku (2017), Bản án 123/2017/LĐ-ST ngày 13/9/2017, tranh chấp về đơn phương chấm dứt HĐLĐ, bồi thường thiệt hại giữa bà TTTN và Công ty TNHH SXHTD BT

33. TAND Tỉnh Gia Lai (2018), Bản án 666/2018/LĐ-PT ngày 06/7/2018, tranh chấp về trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ giữa Công ty CP GSH VN và ông HVB.

34. Trung tâm dịch vụ việc làm Sở LĐ&TBXH tỉnh Gia Lai (2018) Báo cáo tình thực hiện bảo hiểm thất nghiệp năm 2017

35. Nguyễn Văn Bình (2014), “Pháp luật về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động”, Luận án tiến sĩ luật học, Khoa Luật Đại học Quốc gia Hà Nội

36. Trần Thị Thúy Lâm (2015), “Bình luận khoa học một số quy định của Bộ luật Lao động 2012”, Đề tài nghiên cứu khoa học, Trường Đại học Luật Hà Nội, tr.78-79

37. Trần Thị Tuyết Nhung (2016), “Quyền có việc làm của người lao động theo pháp luật lao động Việt Nam”, Luận án tiến sĩ luật học, Học viện Khoa học xã hội, tr.32-33.

38. Trương Thành Trung (2019), “Vấn đề tiêu chuẩn về lao động trong Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương”, Tạp chí Tài chính, Số 709, tr. 11-13

39. Adam Boyd, Clarity in the Code du Travail: The Plain Language Movement, French Legislative Drafting, and President Macron’s Collective Bargaining Reform, 7 PENN. ST. J.L. & INT’L AFF. 263 (2019).

40. W. Gary Vause, Nikom Chandravithun, Thailand’s Labor and Employment Law: Balancing the Demands of a Newly Industrializing State, 13 Nw. J. Int’l L. & Bus. 398

41. Mikio Yoshida (2003), Fundamental Characteristics of Thai Labour Law and the Direction of Reform, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Volume 19, Issue 3 (2003) pp. 347 – 362

42. Miranda Sachs, When the Republic Came for the Nuns: Laicization, Labor Law, and Female Religious Orders, French Historical Studies (2019) 42 (3): 423–451.

43. Đinh Thị Chiến (2019), Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động, Tạp chí Khoa học pháp lý Việt Nam
44. [https://www.jil.go.jp/english/events/documents/clls04\\_lokiec1.pdf](https://www.jil.go.jp/english/events/documents/clls04_lokiec1.pdf), truy cập ngày 11/12/2021
45. <https://bpr.berkeley.edu/2018/04/24/french-labor-laws-between-liberalism-and-the-revolution-of-the-socioeconomic-order/>, truy cập ngày 11/12/2021
46. Báo cáo quan hệ lao động, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2017, tr.48
47. Đào Mộng Điệp (2020), Tổ chức đại diện người sử dụng lao động. Một số vấn đề pháp lý đặt ra và hướng hoàn thiện, Tạp chí Pháp luật và thực tiễn, 2020, Số 44, tr. 31-41
48. Lê Thị Hoài Thu (2010), Cơ chế ba bên và vai trò của công đoàn, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp, Số 7 (168), tr.29-35