

ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT



NGUYỄN VĂN THẠCH

**PHÁP LUẬT VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT
HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM**

Ngành: Luật Kinh tế

Mã số: 8380107

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠCH SĨ LUẬT KINH TẾ

THỪA THIÊN HUẾ, năm 2023

Công trình được hoàn thành tại:
Trường Đại học Luật, Đại học Huế

Người hướng dẫn khoa học: **TS. Đặng Vũ Huân**

Phản biện 1: TS. Lê Thị Nga.

Phản biện 2: PGS.TS Hà Thị Mai Hiền.

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

Vào lúc 15 giờ 00 phút, ngày 03 tháng 7 năm 2023

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài.....	1
2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài.....	3
3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu.....	7
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	8
5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu.....	8
6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của luận văn	10
7. Kết cấu của luận văn	10
Chương 1. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN PHÁP LUẬT VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG	11
1.1. Lý luận về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.....	11
1.1.1. Khái niệm và đặc điểm của hợp đồng lao động.....	11
1.1.2. Khái niệm và đặc điểm của đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ...	11
1.1.3. Ý nghĩa của đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.....	11
1.2. Lý luận pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động	11
1.2.1. Khái niệm pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.....	11
1.2.2. Nội dung cơ bản của pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động	11
Tiêu kết Chương 1.....	12
Chương 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN Ở.....	13
VIỆT NAM.....	13
2.1. Thực trạng pháp luật Việt Nam về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động	13
2.1.1. Căn cứ để người sử dụng lao động được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động	13
2.1.2. Trình tự, thủ tục đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động.....	13
2.1.3. Hậu quả pháp lý khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.....	13

2.2. Thực trạng quy định pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động	13
2.2.1. Căn cứ để người lao động được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ...	13
2.2.2. Trình tự, thủ tục đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động	13
2.2.3. Hậu quả pháp lý khi người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động	13
2.3. Thực tiễn thực hiện quy định pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động	14
2.3.1. Tình hình lao động trong nước	14
2.3.2. Tình hình tranh chấp lao động liên quan đến đơn phương chấm dứt hợp đồng	14
2.3.3. Nguyên nhân của những tranh chấp lao động dẫn đến chấm dứt hợp đồng lao động	14
Tiểu kết Chương 2	15
Chương 3. ĐỊNH HƯỚNG, GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM.....	16
3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ở Việt Nam.....	16
3.1.1. Bảo đảm lợi ích của người lao động cũng như người sử dụng lao động khi chấm dứt quan hệ hợp đồng lao động	16
3.1.2. Bảo đảm bình ổn quan hệ lao động trong doanh nghiệp khi có trường hợp đơn phương chấm dứt hoặc bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động	16
3.1.3. Bảo đảm tính thống nhất và khả thi của các quy định pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.....	16
3.2. Giải pháp hoàn thiện các quy định pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động	16
3.2.1. Giải pháp hoàn thiện các quy định pháp luật về các căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động	17
3.2.2. Giải pháp hoàn thiện các quy định về trình tự, thủ tục khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động	17

3.2.3. Giải pháp hoàn thiện các quy định về giải quyết hậu quả khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.....	17
3.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động	17
Tiêu kết Chương 3.....	18
KẾT LUẬN	19
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	21

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

ASEAN	Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á
BLLĐ	Bộ luật lao động
NLĐ	Người lao động
NSDLĐ	Người sử dụng lao động
ILO	Tổ chức lao động Quốc tế

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài

Trong quá trình hội nhập với quốc tế, Việt Nam không ngừng cố gắng đi lên để bắt kịp với xu thế phát triển của các nước trên thế giới. Nền kinh tế đã và đang đạt được những thành tựu to lớn, phát triển tích cực theo hướng công nghiệp hóa - hiện đại hóa. Từ một đất nước chỉ dựa vào nông nghiệp để phát triển, nay từng bước chuyển sang dựa vào ứng dụng khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo.

Theo số liệu thống kê của Tổng cục Thống kê, năm 2022, thị trường lao động Việt Nam có nhiều điểm sáng, lực lượng lao động, số người có việc làm và thu nhập của người lao động đều tăng lên; tỷ lệ thất nghiệp, tỷ lệ thiếu việc làm và tỷ lệ lao động phi chính thức đều có xu hướng giảm, lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên là 52,1 triệu người, cao nhất trong vòng 2 năm trở lại đây, tăng gần 1,4 triệu người so với cùng kỳ năm 2021¹. Chính nhờ ưu thế của một nước đông dân, có nguồn lao động dồi dào và cơ cấu lao động trẻ, Việt Nam thời gian qua đã có sự cải thiện đáng kể theo hướng tăng đều qua các năm về năng suất lao động trong khu vực ASEAN.

Để có được một nguồn lực lao động dồi dào, thì hợp đồng lao động chính là hành lang pháp lý vững chắc để chủ sử dụng lao động và người lao động ràng buộc quyền lợi và nghĩa vụ với nhau. Trong hợp đồng lao động không chỉ quy định về thời gian làm việc, nghỉ ngơi, tiền lương, phụ cấp..., mà còn quy định về quyền đơn phương

¹<https://dangcongsan.vn/kinh-te/thi-truong-lao-dong-nam-2022-van-co-nhieu-diem-sang-629640.html>

chấm dứt hợp đồng lao động giữa người sử dụng lao động với người lao động dựa trên quy định của Bộ luật Lao động Việt Nam hiện hành. Việc đảm bảo quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là yếu tố quan trọng góp phần cân bằng mức độ linh hoạt, năng động của thị trường lao động Việt Nam. Tuy nhiên, do tình hình kinh tế ngày càng phức tạp cùng với nhiều nguyên nhân khác nhau mà tình trạng vi phạm pháp luật lao động ngày càng phổ biến, trong đó các bên đã lợi dụng quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của mình để chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, gây thiệt hại đối với bên còn lại. Mặc dù, tranh chấp về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động chỉ là một tranh chấp nhỏ trong số rất nhiều tranh chấp lao động khác nhưng lại là loại tranh chấp phổ biến nhất hiện nay.

Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động được pháp luật cho phép để bảo vệ quyền và lợi ích của người sử dụng lao động cũng như người lao động. Tuy nhiên, nếu việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật sẽ ảnh hưởng không chỉ đến người lao động, người sử dụng lao động, mà còn kéo theo hệ quả xấu cho xã hội như tranh chấp, kiện tụng...

Chính vì những lý do trên, học viên đã lựa chọn đề tài “***Pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ở Việt Nam***” để nghiên cứu và làm Luận văn Thạc sĩ luật học. Đây là đề tài có tính cấp thiết đáp ứng nhu cầu về nhận thức, khoa học, giải quyết vướng mắc trong quan hệ lao động, góp phần đưa ra các giải pháp để khắc phục tình trạng tranh chấp giữa người sử dụng lao động và người lao động,

góp phần ổn định quan hệ lao động, thúc đẩy nền kinh tế - xã hội phát triển ổn định.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Trong những năm qua, đề tài pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ở Việt Nam đã được nhiều công trình nghiên cứu quan tâm đề cập, có thể kể đến một số công trình nghiên cứu như:

- *“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, chuyên ngành Luật Kinh tế của tác giả Nguyễn Thị Hoa Tâm tại Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh, năm 2013. Luận án này đã thực hiện nghiên cứu để làm sáng tỏ một số vấn đề lý luận và thực tiễn pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, từ đó, đề xuất những giải pháp hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhằm đáp ứng yêu cầu của thực tiễn khách quan trong điều kiện kinh tế thị trường và xu hướng hội nhập của nước ta. Tuy nhiên, Luận án này nghiên cứu thực trạng pháp luật tại thời điểm theo Bộ luật Lao động Việt Nam năm 2012.

- *“Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động theo pháp luật lao động Việt Nam hiện nay”*, Luận văn Thạc sĩ luật học, chuyên ngành Luật Kinh tế của tác giả Nguyễn Duy Vinh Quang, tại Học viện Khoa học xã hội, năm 2017. Kết quả nghiên cứu của luận văn giúp làm sáng tỏ các vấn đề lý luận và thực tiễn pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động, nêu lên những tồn tại cũng như thực tiễn áp dụng các quy định về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động theo pháp

luật lao động hiện hành, từ đó, có cái nhìn sâu sắc hơn, cụ thể hơn và đưa ra các giải pháp hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động.

Liên quan đến đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động, còn có các Luận văn Thạc sĩ luật học khác đề cập nghiên cứu vấn đề này tại thực tiễn một số địa phương cụ thể, như: *“Pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động và thực tiễn áp dụng tại tỉnh Lạng Sơn”*, Luận văn Thạc sĩ luật học, chuyên ngành Luật Kinh tế của tác giả Dương Thị Kim Ngân, tại Trường Đại học Luật Hà Nội, năm 2018; *“Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động và thực tiễn thực hiện tại tỉnh Bắc Ninh”*, Luận văn Thạc sĩ luật học, chuyên ngành Luật Kinh tế của tác giả Vũ Thị Vui, tại Trường Đại học Luật Hà Nội, năm 2019; *“Pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động từ phía người lao động và thực tiễn thi hành tại tỉnh Thanh Hoá”*, Luận văn Thạc sĩ luật học, chuyên ngành Luật Kinh tế của tác giả Mai Thị Ngọc Mai, tại Trường Đại học Luật Hà Nội, năm 2021...

- *“Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động theo pháp luật lao động Việt Nam từ thực tiễn thành phố Hà Nội”*, Luận văn Thạc sĩ luật học, chuyên ngành Luật Kinh tế của tác giả Nguyễn Thị Thanh tại Học viện Khoa học xã hội, năm 2018. Luận văn đã nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động; chỉ ra những tồn tại trong thực tiễn áp dụng các quy định về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động tại thành phố

Hà Nội, từ đó, đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về vấn đề này.

Liên quan đến đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động, còn có các Luận văn Thạc sĩ luật học khác đề cập nghiên cứu vấn đề này tại thực tiễn một số địa phương như: “*Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động theo pháp luật lao động từ thực tiễn tỉnh Hòa Bình*”, Luận văn Thạc sĩ luật học, chuyên ngành Luật Kinh tế của tác giả Vì Văn Duy, tại Trường Đại học Luật Hà Nội, năm 2019; “*Pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động và thực tiễn thi hành tại Thành phố Hà Nội*”, Luận văn Thạc sĩ luật học, chuyên ngành Luật Kinh tế của tác giả Đặng Thị Việt Hà, tại Trường Đại học Luật Hà Nội, năm 2019; “*Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động từ thực tiễn tại tỉnh Lạng Sơn*”, Luận văn Thạc sĩ luật học, chuyên ngành Luật Kinh tế của tác giả Nguyễn Trọng Nghĩa, tại Trường Đại học Luật Hà Nội, năm 2020;

Bên cạnh các luận án, luận văn, còn có các bài viết nghiên cứu đăng trên tạp chí chuyên ngành như:

“*Một số vấn đề về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019*” của tác giả Trịnh Thị Hằng (Trường Đại học Kinh tế - Luật, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh) đăng trên Tạp chí Phát triển Khoa học và Công nghệ, mục Kinh tế - Luật và Quản lý 5(3): 1754 - 1763. Với phạm vi bài viết này, tác giả chỉ ra một số vấn đề liên quan tới quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của

người lao động được quy định trong Bộ luật Lao động năm 2019, trong đó, các vấn đề về căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động, thời gian báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, trợ cấp thôi việc, trợ cấp thất nghiệp được phân tích để làm nổi bật những điểm tích cực cũng như những tồn tại, ảnh hưởng tới người lao động và người sử dụng lao động. Cuối cùng, tác giả đưa ra kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật, tạo sự cân bằng và ổn định trong quan hệ lao động nhằm phát triển kinh tế, xã hội bền vững.

“Đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động theo Bộ luật lao động năm 2019 và một số vấn đề đặt ra” của TS. Nguyễn Thị Phương Thúy, (Trường Đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh, Đại học Thái Nguyên) được đăng trên Tạp chí Công thương số 9, tháng 4 năm 2021. Bài viết tập trung phân tích một số điểm vướng mắc, chưa phù hợp với thực tế của quy định pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động và người sử dụng lao động; về trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc và giải quyết hậu quả pháp lý của việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Ngoài ra còn có các bài viết như: *“Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019”* của TS. Đoàn Thị Phương Diệp (Trường Đại học Kinh tế Luật, Đại học Quốc gia thành phố Hồ Chí Minh) đăng trên Tạp chí Nghiên cứu lập pháp số 11 (411), tháng 6 năm 2020; *“Vấn đề người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng đối với người lao động”* đăng trên Tạp chí Tài chính kỳ 2 tháng 3 năm 2020; *“Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng*

lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019” của ThS. Nguyễn Thanh Việt đăng trên Tạp chí Dân chủ và Pháp luật, số 2 (347) – 2021...

Qua nghiên cứu các công trình trên đây cho thấy, nhiều công trình đã làm rõ những vấn đề lý luận cơ bản và thực tiễn áp dụng các quy định về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động qua các thời kỳ khác nhau. Tuy nhiên, để tìm hiểu rõ hơn về đề tài “Pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” theo Bộ luật Lao động hiện hành, việc nghiên cứu đề tài sẽ đem tới cái nhìn sâu sắc hơn về vấn đề chấm dứt hợp đồng lao động tại Việt Nam.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Mục đích của luận văn là phân tích, làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Từ đó, đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ở Việt Nam.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để đạt được mục đích trên, luận văn xác định những nhiệm vụ sau đây:

- Nghiên cứu và làm rõ những vấn đề lý luận pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

- Khái quát, phân tích và đánh giá thực trạng các quy định pháp luật hiện hành về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, cũng như thực tiễn thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ở Việt Nam hiện nay.

- Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực tiễn, luận văn kiến nghị các giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ở Việt Nam.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận văn là các vấn đề lý luận và hệ thống các quy định pháp luật Việt Nam hiện hành về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; thực tiễn thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ở Việt Nam.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

Về nội dung, Luận văn nghiên cứu làm rõ những vấn đề lý luận, thực trạng và thực tiễn thực hiện pháp luật lao động về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ở Việt Nam.

Về không gian, Luận văn khảo cứu thực tiễn thực hiện pháp luật lao động về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trên địa bàn cả nước.

Về thời gian, Luận văn được thực hiện trong giai đoạn từ năm 2019 - năm 2022.

5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

5.1. Phương pháp luận

Trong quá trình nghiên cứu đề tài, tác giả vận dụng phương pháp luận của chủ nghĩa Mác – Lênin về duy vật biện chứng và duy vật lịch sử; tư tưởng Hồ Chí Minh về Nhà nước và pháp luật; đường lối của

Đảng Cộng sản Việt Nam; chính sách, pháp luật của Nhà nước Việt Nam về hoàn thiện thể chế để phát triển thị trường lao động.

5.2. Phương pháp nghiên cứu

Bên cạnh đó, Luận văn cũng sử dụng các phương pháp nghiên cứu truyền thống, có độ tin cậy như:

- Phương pháp phân tích, tổng hợp: Các phương pháp này được sử dụng xuyên suốt trong 03 chương của luận văn để làm nổi bật các vấn đề lý luận và thực tiễn pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

- Phương pháp thống kê, khảo sát: Các phương pháp này được sử dụng chủ yếu khi thu thập, đánh giá số liệu để làm sáng tỏ thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Qua đó, chỉ ra những tồn tại, bất cập trong thực hiện các quy định pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

- Phương pháp so sánh: Phương pháp này được sử dụng để thấy rõ được những nội dung của Bộ luật Lao động năm 2019 so với các Bộ luật Lao động trước đây để thấy được những sự thay đổi về mặt quan điểm khi xây dựng pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

- Phương pháp dự báo: Phương pháp này được sử dụng để đưa ra những kiến nghị về việc hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ở Việt Nam.

6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của luận văn

Về phương diện lý luận, kết quả nghiên cứu của luận văn góp phần củng cố và hoàn thiện những vấn đề lý luận về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo pháp luật Việt Nam để các nhà lập pháp, các cơ quan có thẩm quyền, các cán bộ nghiên cứu, người sử dụng lao động và người lao động tham khảo, vận dụng trong quá trình xây dựng, hoàn thiện và thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Về phương diện thực tiễn, kết quả nghiên cứu của luận văn góp phần thể hiện thực tiễn áp dụng các quy định về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, qua đó đưa ra được các phương hướng, giải pháp cụ thể trong việc nâng cao hơn nữa hiệu quả thực hiện các quy định về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của các bên trong quan hệ lao động, cũng như hiệu quả quản lý của cơ quan quản lý Nhà nước về lao động.

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, nội dung của luận văn được kết cấu 03 chương, cụ thể:

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

Chương 2: Thực trạng pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và thực tiễn thực hiện ở Việt Nam hiện nay.

Chương 3: Định hướng, giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ở Việt Nam.

Chương 1
MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN PHÁP LUẬT
VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

1.1. Lý luận về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

1.1.1. Khái niệm và đặc điểm của hợp đồng lao động

1.1.1.1. Khái niệm hợp đồng lao động

1.1.1.2. Đặc điểm của hợp đồng lao động

1.1.2. Khái niệm và đặc điểm của đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

1.1.2.1. Khái niệm đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

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

1.1.3. Ý nghĩa của đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

1.2. Lý luận pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

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

1.2.2. Nội dung cơ bản của pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

1.2.2.1. Căn cứ pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

1.2.2.2. Các quy định pháp luật về trình tự, thủ tục đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động

1.2.2.3. Các quy định pháp luật về hậu quả pháp lý khi chấm dứt hợp đồng lao động

1.2.2.4. Giải quyết tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động

Tiểu kết Chương 1

Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động cũng như của người sử dụng lao động là hành vi thể hiện ý chí muốn chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn của họ, mà không phụ thuộc vào ý chí của bên kia. Hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động làm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng lao động đã được xác lập trước đó và làm chấm dứt quan hệ lao động giữa người lao động với người sử dụng lao động.

Hành vi này có thể là đúng pháp luật và cũng có thể là trái luật. Hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật được pháp luật thừa nhận và được quy định cụ thể trong Bộ luật Lao động. Sự thừa nhận của pháp luật khiến giá trị pháp lý của quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động được đảm bảo một cách chắc chắn. Tuy nhiên, nếu là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, Bộ luật Lao động cũng quy định rõ trách nhiệm của chủ thể hành vi nhằm bảo vệ quyền lợi của các bên trong quan hệ hợp đồng lao động.

Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không chỉ ảnh hưởng tích cực, mà còn có ảnh hưởng tiêu cực đến các bên trong quan hệ lao động, ảnh hưởng đến sự phát triển kinh tế, xã hội, nhất là trong các trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Vì vậy, việc điều chỉnh bằng pháp luật đối với hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là rất cần thiết nhằm bảo vệ lợi ích của Nhà nước, của các bên trong quan hệ lao động, cũng như ổn định trật tự xã hội, thúc đẩy nền kinh tế phát triển.

Chương 2
THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT
HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN Ở
VIỆT NAM

2.1. Thực trạng pháp luật Việt Nam về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động

2.1.1. Căn cứ để người sử dụng lao động được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

2.1.2. Trình tự, thủ tục đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động

2.1.3. Hậu quả pháp lý khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

2.2. Thực trạng quy định pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động

2.2.1. Căn cứ để người lao động được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

2.2.2. Trình tự, thủ tục đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động

2.2.3. Hậu quả pháp lý khi người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

2.2.3.1. Hậu quả pháp lý khi người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật

2.2.3.2. Hậu quả pháp lý khi người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

2.3. Thực tiễn thực hiện quy định pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

2.3.1. Tình hình lao động trong nước

2.3.2. Tình hình tranh chấp lao động liên quan đến đơn phương chấm dứt hợp đồng

2.3.3. Nguyên nhân của những tranh chấp lao động dẫn đến chấm dứt hợp đồng lao động

Tiểu kết Chương 2

Theo quy định của pháp luật lao động Việt Nam hiện hành, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là hành vi thể hiện ý chí muốn chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn của các bên, mà không phụ thuộc vào mong muốn của bất cứ ai. Hành vi này làm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng lao động đã xác lập trước đó và làm cho quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động chấm dứt.

Trong những năm vừa qua, các quy định pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ở nước ta đã và đang được sửa đổi, bổ sung nhằm đáp ứng nhu cầu phát sinh từ thực tiễn quan hệ lao động mang yếu tố thỏa thuận trong nền kinh tế thị trường. Công tác tổ chức thực hiện pháp luật lao động cũng đã được chú trọng. Pháp luật lao động ngày càng phát huy vai trò điều chỉnh của mình trong trong đời sống lao động xã hội, góp phần không nhỏ vào việc hình thành và bình ổn thị trường lao động, thúc đẩy nguồn nhân lực cả về số lượng và chất lượng.

Sau thời gian tổ chức thi hành Bộ luật Lao động năm 2019 cho thấy đã đạt được nhiều kết quả quan trọng, Bộ luật Lao động dần đi vào cuộc sống, đóng góp tích cực trong việc xây dựng môi trường lao động ổn định và phát triển. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đã đạt được, việc thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trên cả nước vẫn tồn tại một số khó khăn, vướng mắc nhất định. Nguyên nhân có thể kể đến là do ý thức pháp luật của người lao động cũng như người sử dụng lao động chưa cao, công tác thanh tra, kiểm tra của các cơ quan chức năng về vấn đề giao kết, thực hiện, chấm dứt hợp đồng lao động của các đơn vị, Doanh nghiệp chưa thường xuyên và nghiêm túc. Đây sẽ là các căn cứ đề đề xuất các kiến nghị giải pháp trong Chương 3.

Chương 3

ĐỊNH HƯỚNG, GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM

3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ở Việt Nam

3.1.1. Bảo đảm lợi ích của người lao động cũng như người sử dụng lao động khi chấm dứt quan hệ hợp đồng lao động

3.1.2. Bảo đảm bình ổn quan hệ lao động trong doanh nghiệp khi có trường hợp đơn phương chấm dứt hoặc bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

3.1.3. Bảo đảm tính thống nhất và khả thi của các quy định pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

3.1.4. Bảo đảm tính phù hợp của pháp luật lao động Việt Nam và pháp luật lao động quốc tế về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

3.2. Giải pháp hoàn thiện các quy định pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

3.2.1. Giải pháp hoàn thiện các quy định pháp luật về các căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

3.2.2. Giải pháp hoàn thiện các quy định về trình tự, thủ tục khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

3.2.3. Giải pháp hoàn thiện các quy định về giải quyết hậu quả khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

3.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Thứ nhất, thành lập tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp theo quy định trong Bộ luật Lao động năm 2019

Thứ hai, đẩy mạnh thông tin, tuyên truyền, giáo dục pháp luật về hợp đồng lao động và đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Thứ ba, nâng cao vai trò của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đặc biệt là tổ chức Công đoàn trong các doanh nghiệp và tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở bao gồm Công đoàn cơ sở và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.

Thứ tư, tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra và xử lý vi phạm pháp luật trong vấn đề đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Tiểu kết Chương 3

Việc hoàn thiện pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là cần thiết vì các quy định của pháp luật lao động nước ta hiện nay về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động còn có những bất cập, chưa phù hợp, khó áp dụng thực tiễn, dẫn đến việc thực thi pháp luật chưa đạt hiệu quả cao. Hoàn thiện pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động cần đảm bảo tính khả thi của các quy định tương quan giữa quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động với quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động, đảm bảo sự linh hoạt của các bên trong việc chấm dứt hợp đồng lao động.

Bên cạnh việc hoàn thiện các quy định pháp luật, cần nâng cao hiệu quả việc thực hiện pháp luật, đổi mới công tác tuyên truyền pháp luật, nâng cao ý thức pháp luật, nâng cao năng lực của tổ chức đại diện và hiệu quả hoạt động của tổ chức Công đoàn, tăng cường vai trò của Nhà nước trong việc định hướng điều tiết thị trường lao động cân đối cung cầu lao động. Hoàn thiện pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động cũng là góp phần vào việc đảm bảo cho các quan hệ lao động ở nước ta ngày càng ổn định, hài hòa và tăng tính an toàn pháp lý. Từ đó, giảm thiểu được các rủi ro cho các bên khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và đảm bảo được quyền cho các chủ thể được pháp luật bảo vệ.

KẾT LUẬN

1. 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. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động góp phần đảm bảo quyền tự do việc làm cho người lao động cũng như quyền tự do trong sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động. Song bên cạnh những ảnh hưởng tích cực, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động cũng để lại những hậu quả nhất định cho cả người lao động và người sử dụng lao động, ảnh hưởng đến sự phát triển kinh tế, gây mất ổn định xã hội, nhất là đối với các trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Việc nghiên cứu đề tài *“Pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ở Việt Nam”* nhằm mục đích làm sáng tỏ một số vấn đề về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, hướng tới hoàn thiện pháp luật, tăng cường tính khả thi và hiệu quả áp dụng của các quy định về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

2. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là hành vi pháp lý đơn phương của một bên chủ thể nhằm làm chấm dứt hiệu lực pháp lý của hợp đồng lao động trước thời hạn theo quy định của pháp luật mà không phụ thuộc vào ý chí của bên kia. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động khác với các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động do hết hạn hợp đồng, đã hoàn thành công việc theo hợp đồng, hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng theo ý chí của người thứ ba. Dựa vào các dấu hiệu cơ bản của đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, có thể nhận dạng và phân biệt đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

với các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động trên. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ảnh hưởng tích cực và tiêu cực đến các bên trong quan hệ lao động cũng như ảnh hưởng đến sự phát triển thị trường lao động và nền kinh tế. Việc điều chỉnh pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thực sự cần thiết.

3. Luận văn phân tích, làm rõ một số nội dung trong Bộ luật Lao động về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, từ đó, đưa ra các kiến nghị tiếp tục hoàn thiện các quy định pháp luật phù hợp với sự phát triển của nền kinh tế Việt Nam. Cụ thể, hoàn thiện các quy định về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của cả người lao động và người sử dụng lao động, quy định về giải quyết quyền lợi của các bên khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Việc hoàn thiện pháp luật này phải dựa trên nguyên tắc đảm bảo lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, bình ổn các quan hệ lao động khác trong Doanh nghiệp sau khi đơn phương chấm dứt một số quan hệ lao động cá nhân, đảm bảo tính khả thi cũng như đảm bảo tính thống nhất của các quy định pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong mối tương quan với các vấn đề khác có liên quan./.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục tại nơi làm việc, Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam – Bộ Lao động Thương binh và xã hội – ILO, công bố ngày 22/5/2015;
2. Chu Thanh Hường - Chủ biên (2008), Giáo trình Luật Lao động Việt Nam, Nxb Công an nhân dân, Hà Nội;
3. Diệp Thành Nguyên (2004), “Pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động và thực trạng áp dụng ở Việt Nam”, Tạp chí Nghiên cứu khoa học, Trường Đại học Cần Thơ;
4. Đào Thị Hằng (2001), Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, Tạp chí Luật học số 4/2001;
5. Đoàn Thị Phương Diệp (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) – kỳ 1 – tháng 6/2020;
6. Lê Thị Hường, Giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án theo pháp luật Việt Nam, Luận văn Thạc sĩ luật học, Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội, 2012;
7. Lê Thị Thúy Hương, Nguyễn Hồ Bích Hằng (2015), “Nghĩa vụ bảo vệ bí mật kinh doanh trong quan hệ lao động”. Tạp chí Khoa học pháp lý;
8. Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động;

9. Nguyễn Đỗ Sơn (2008), Giải quyết tranh chấp lao động theo pháp luật Singapore và Malaysia – Bài học và khả năng vận dụng vào điều kiện thực tế ở Việt Nam, Luận văn Thạc sĩ, Trường Đại học Luật Hà Nội;

10. Nguyễn Hữu Chí (2002), Đặc trưng của hợp đồng lao động, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp;

11. Nguyễn Hữu Chí (2002), Hợp đồng lao động trong cơ chế thị trường ở Việt Nam, Luận án Tiến sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội;

12. Nguyễn Hữu Chí, Chấm dứt hợp đồng lao động, Tạp chí Nhà nước và Pháp luật, tháng 9/2002;

13. Nguyễn Hữu Chí, Pháp luật hợp đồng lao động Việt Nam – Thực trạng và phát triển, Nxb. Lao động - Xã hội, năm 2003;

14. 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;

15. Nguyễn Thị Phương Thủy (2016), Hợp đồng lao động giúp việc gia đình – từ quy định đến thực tiễn, Lao động và xã hội, số 530;

16. Phạm Thị Thu Phương (2018), “Một số vướng mắc trong giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động của người lao động”, Tạp chí Tòa án nhân dân, số 17/2018;

17. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2012). Bộ luật Lao động năm 2012;

18. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2015). Bộ luật Dân sự năm 2015;

19. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2019). Bộ luật Lao động năm 2019;

20. Trần Hoàng Hải và Đỗ Hải Hà (2011) Hoàn thiện quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp, số 6 (193) 2011;

21. Vũ Thị Thu Hiền (2010), Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động – từ quy định của pháp luật đến thực tiễn áp dụng, Tạp chí Nghề Luật, số 02/2010;

22. Vũ Thị Thu Hiền (2011), Khái niệm tranh chấp lao động, sự mâu thuẫn từ các quy định của pháp luật, Tạp chí Dân chủ và Pháp luật, Bộ Tư pháp, số tháng 2/2011;

23. Vũ Thị Vui (2019), Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động và thực tiễn thực hiện tại tỉnh Bắc Ninh, Luận văn Thạc sĩ Luật Kinh tế, Trường Đại học Luật Hà Nội;

24. Viện Khoa học pháp lý – Bộ Tư pháp (2006), Từ điển Luật học, Nxb Tư pháp và Nxb Từ điển Bách khoa;