

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 2019

Trịnh Thị Hằng*



Use your smartphone to scan this QR code and download this article

TÓM TẮT

Điều 35 Hiến pháp Việt Nam 2013 quy định "Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc." Đây là một trong những quyền cơ bản của công dân và được cụ thể hoá bằng nhiều quy định khác nhau, để điều chỉnh quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động. Trong số đó có quy định về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động. 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 2019, cụ thể là các quy định tại Mục 3 Chương III. Để làm rõ và sâu sắc hơn vấn đề, tác giả sử dụng phương pháp so sánh các quy định của Bộ luật Lao động 2019 với các quy định của Bộ luật Lao động 2012, đánh giá và phân tích các vấn đề về căn cứ, thủ tục thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động; quyền và nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật; quyền và nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. 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 kĩ để làm nổi bật những điểm tích cực cũng như những lỗ hổng còn tồn tại, ảnh hưởng tới người lao động và người sử dụng lao động. Cuối cùng, tác giả đưa ra một số đề xuất kiến nghị nhằm hoàn thiện hơn quy định pháp luật, tạo sự cân bằng và ổn định trong quan hệ lao động cũng như sự phát triển bền vững đối với kinh tế, xã hội.

Từ khoá: Bộ luật Lao động 2019, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, người lao động, trợ cấp thôi việc

ĐẶT VẤN ĐỀ

Bộ luật Lao động 2019 có hiệu lực từ ngày 01 tháng 01 năm 2021 mang nhiều điểm mới so với Bộ luật Lao động 2012, trong đó có các quy định liên quan tới quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động, tạo ra những tác động lớn về quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ lao động. Các quy định này là sự cụ thể hoá quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc của công dân được quy định trong Hiến pháp 2013 [1, Điều 35]. Đồng thời thể hiện tinh thần bảo vệ người lao động, là một trong những nguyên tắc chủ đạo của Bộ luật lao động qua các năm. Tuy nhiên các quy định này cũng đặt ra những khó khăn nhất định cho người sử dụng lao động. Chính vì vậy, bài viết phân tích, đánh giá quy định pháp luật, chỉ ra tác động của các quy định pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động, hệ quả pháp lý của việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với người sử dụng lao động đồng thời đề xuất, kiến nghị một số giải pháp nhằm hạn chế các vướng mắc khi áp dụng quy định của Bộ luật lao động 2019 trong thực tiễn.

NỘI DUNG BÀI VIẾT

Căn cứ và thủ tục đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động

Bộ luật lao động 2012 quy định hợp đồng lao động bao gồm ba loại: hợp đồng lao động không xác định thời hạn; hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 12 tới 36 tháng và hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng [2, Điều 22]. Tuy nhiên, Bộ luật Lao động 2019 lại chia hợp đồng lao động thành hai loại bao gồm hợp đồng lao động không xác định thời hạn và hợp đồng lao động xác định thời hạn, là loại hợp đồng lao động mà trong đó các bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong khoảng thời gian không quá 36 tháng [3, Điều 20]. Như vậy, theo quy định của Bộ luật lao động 2019 thì hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc làm một công việc nhất định dưới 12 tháng không phải là một loại hợp đồng riêng biệt nữa mà đây cũng là hợp đồng lao động xác định thời hạn. Chính xác hơn, khái niệm hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng trở thành khái niệm *hợp đồng*

Trường đại học Kinh tế - Luật, ĐHQG-HCM, Việt Nam

Liên hệ

Trịnh Thị Hằng, Trường đại học Kinh tế - Luật, ĐHQG-HCM, Việt Nam

Email: hangtt@uel.edu.vn

Lịch sử

- Ngày nhận: 29/01/2021
- Ngày chấp nhận: 23/6/2021
- Ngày đăng: 24/7/2021

DOI: 10.32508/stdjelm.v5i3.768



Bản quyền

© ĐHQG Tp.HCM. Đây là bài báo công bố mở được phát hành theo các điều khoản của the Creative Commons Attribution 4.0 International license.



Trích dẫn bài báo này: Hằng T.T. 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 2019. *Sci. Tech. Dev. J. - Eco. Law Manag.*; 5(3):1754-1763.

lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng và chỉ xuất hiện trong các quy định về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng của các bên khi quy định tới thời hạn báo trước. Theo đánh giá của tác giả, việc thay đổi quy định như trên là điều phù hợp, hạn chế sự nhầm lẫn đối với việc hiểu và áp dụng pháp luật. Bởi lẽ, khi dựa vào căn cứ thời hạn của hợp đồng lao động để phân loại thì hợp đồng theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng cũng là hợp đồng lao động xác định thời hạn vì thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng đã được các bên xác định rõ khi giao kết hợp đồng.

Tuy nhiên, các quy định về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động và việc phân loại hợp đồng lao động theo quy định của Bộ luật lao động 2019 đã không còn tạo ra nhiều khác biệt về hậu quả pháp lý khi người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng và đồng thời cũng không mang nhiều ý nghĩa đối với người sử dụng lao động như quy định trong Bộ luật lao động 2012. Bởi lẽ:

“Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng là quyền được “rút chân” ra khỏi một hợp đồng đã được giao kết trước”⁴. Như vậy có thể hiểu quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động là quyền của người lao động được ngừng thực hiện nghĩa vụ làm việc theo như thoả thuận trong hợp đồng lao động đã giao kết trước đó với người sử dụng lao động.

Điều 37 Bộ luật Lao động 2012 quy định, người lao động làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn, 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 lao động trước thời hạn trong những trường hợp sau:

- a, Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc đã thoả thuận trong hợp đồng lao động;
- b, Không được trả lương đầy đủ hoặc trả lương không đúng hạn đã thoả thuận trong hợp đồng lao động;
- c, Bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động;
- d, Bản thân hoặc gia đình có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động;
- đ, Được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy nhà nước;
- e, Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền;
- g, Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 90 ngày liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn 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.

Như vậy, giả sử người lao động A tham gia lao động với hợp đồng lao động xác định thời hạn hoặc hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng thì theo Bộ luật Lao động 2012, A muốn chấm dứt hợp đồng lao động cần phải dựa vào một trong các căn cứ nêu trên để được xem là đơn phương chấm dứt hợp đồng hợp pháp. Bên cạnh đó, theo khoản 2 Điều 37 Bộ luật Lao động 2012 quy định về thời hạn báo trước trong các trường hợp nêu trên, A phải báo trước cho người sử dụng lao động ít nhất 3 ngày làm việc đối với trường hợp a, b, c và g; ít nhất 30 ngày nếu là hợp đồng lao động xác định thời hạn, ít nhất 03 ngày nếu là hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng đối với trường hợp d và đ; đối với trường hợp e thì thời hạn báo trước dựa vào thời hạn của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chỉ định.

Tuy nhiên, tới thời điểm Bộ luật Lao động 2019 có hiệu lực, quy định trên đã được thay đổi bởi Điều 35, theo đó không còn tồn tại các trường hợp được coi là điều kiện cần đặt ra đối với người lao động khi người lao động muốn thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp người lao động làm việc với hợp đồng lao động xác định thời hạn, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc thực hiện một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng. Như vậy, A có thể đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và chỉ cần đảm bảo thời gian báo trước ít nhất 30 ngày nếu làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng; ít nhất 03 ngày làm việc nếu làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng; đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù thì thời hạn báo trước được thực hiện theo quy định của Chính phủ. Hơn nữa trong hầu hết các trường hợp quy định tại khoản 1 Điều 37 Bộ luật Lao động 2012 lại là những trường hợp người lao động có thể nghỉ việc không cần báo trước theo quy định tại khoản 2 Điều 35 của Bộ luật Lao động 2019.

Việc sửa đổi các quy định trên cho thấy được sự tiệm cận của các quy định pháp luật Việt Nam với các quy định pháp luật về lao động tại một số quốc gia phát triển như Mỹ, Úc... Theo đó, thị trường lao động năng động, hoạt động theo nguyên tắc cung - cầu, các bên trong quan hệ không bị ràng buộc quá nhiều bởi các quy định pháp luật mà có thể chấm dứt hợp đồng lao động dễ dàng khi người lao động không còn muốn tiếp tục làm việc, hoặc người sử dụng lao động cũng có thể đơn phương chấm dứt miễn là lí do chấm dứt không liên quan tới các quyền của công dân như vì

phạm quyền bình đẳng, phân biệt đối xử...⁵ Điều này được giải thích bởi quan hệ lao động hình thành dựa trên ý chí của các bên vì vậy, khi một trong các bên không muốn thực hiện hợp đồng thì có thể chấm dứt mà không cần lý do, trừ một số vị trí làm việc quan trọng sẽ được các bên thảo luận cụ thể những trường hợp có thể chấm dứt hợp đồng. Điều này cũng dễ hiểu trong môi trường có chất lượng lao động cao, người lao động ra đi sẽ không ảnh hưởng quá nhiều tới người sử dụng lao động bởi nguồn lao động luôn phong phú và có sẵn người mong muốn được vào làm tại vị trí đó. Tuy nhiên, điều này không dễ dàng để thực hiện tại Việt Nam trong giai đoạn hiện nay khi trình độ, kỹ năng nghề của lao động Việt Nam chưa đạt tới mức cao như vậy.

Thực tế cho thấy, hầu hết người sử dụng lao động luôn muốn tìm kiếm, giao kết hợp đồng với các nhân viên lành nghề, làm việc lâu dài cho doanh nghiệp của mình và điều này không dễ dàng tìm kiếm được. Thông thường, khi mới bắt đầu làm việc hoặc chuyển việc, người lao động phải làm quen với môi trường mới, quy trình làm việc của doanh nghiệp đó, cũng có nghĩa là người sử dụng lao động cần một thời gian để đào tạo người lao động trong doanh nghiệp của mình và khoảng thời gian này dài ngắn còn tùy thuộc vào nhiều yếu tố khác nhau. Khi người lao động đã quen với môi trường, công việc, lúc đó giá trị sức lao động của người lao động mới thực sự có ý nghĩa đối với người sử dụng lao động và người sử dụng lao động cũng mong muốn có được sự gắn bó của người lao động đối với doanh nghiệp của mình. Tuy nhiên, Bộ luật lao động 2012 và 2019 đều quy định người lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng nhưng báo trước ít nhất 45 ngày. Hơn nữa, quy định của Bộ luật Lao động 2019 còn cho phép người lao động làm việc với hợp đồng lao động xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt với điều kiện báo trước ít nhất 30 ngày thay vì các điều kiện trước đây được quy định như tại khoản 1 Điều 37 của Bộ luật Lao động 2012. Sự thay đổi này thể hiện được rất rõ tinh thần bảo vệ người lao động, tuy nhiên cũng không thể tránh khỏi những tác động tiêu cực đối với người sử dụng lao động, cũng như sự phát triển của các doanh nghiệp.

Thời hạn của hợp đồng lao động là một trong những nội dung quan trọng, bắt buộc phải có khi giao kết hợp đồng lao động của các bên. Đây cũng là một trong những điều khoản thể hiện sự đồng thuận ý chí, cam kết của các bên và dựa vào đó bên còn lại thực hiện các quyền của mình. Thực tiễn áp dụng các quy định của Bộ luật lao động 2012 cho thấy, người sử dụng lao động khi giao kết hợp đồng lao động đều mong

muốn giao kết loại hợp đồng lao động xác định thời hạn hoặc hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng bởi với hợp đồng lao động không xác định thời hạn, người lao động có thể chấm dứt hợp đồng lao động hợp pháp khi đảm bảo về thời hạn báo trước ít nhất 45 ngày theo quy định tại khoản 3 Điều 37 Bộ luật Lao động 2012. Còn với hợp đồng lao động xác định thời hạn, hoặc hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng, người sử dụng lao động có được cam kết của người lao động về thời hạn sẽ làm việc tại doanh nghiệp, các trường hợp đơn phương chấm dứt trái với quy định tại Điều 37 Bộ luật Lao động 2012 đều là các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật [⁶, tr.22-23]. Nhờ sự bảo hộ đó của pháp luật, người sử dụng lao động hoạch định được chiến lược lâu dài cho doanh nghiệp, cũng như các chính sách khác đối với nhân viên ví dụ như chính sách về nhân sự, về đào tạo, bồi dưỡng nâng cao tay nghề cho người lao động... Tuy nhiên, quy định tại Điều 35 Bộ luật Lao động 2019 có thể dẫn tới những khó khăn và trở ngại cho người sử dụng lao động bởi cam kết về thời hạn làm việc của người lao động không còn mang ý nghĩa ràng buộc người lao động về thời gian làm việc cho người sử dụng lao động nữa. Và một điều có thể thấy rõ ràng qua quy định tại Điều 35 của Bộ luật Lao động 2019, đó là người lao động làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn thậm chí còn có thể nghỉ việc với điều kiện đơn giản hơn (thời gian báo trước ít nhất 30 ngày) so với điều kiện nghỉ việc dành cho người lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn (thời gian báo trước ít nhất 45 ngày theo quy định tại Điểm a Khoản 1 Điều 35 Bộ luật Lao động 2019), điều mà tinh thần của Bộ luật Lao động 2012 thể hiện ngược lại, là quyền, lợi ích của người lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn luôn cao hơn so với quyền, lợi ích của người lao động làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn. Và các quy định về thời hạn hợp đồng lao động, loại hợp đồng lao động dường như chỉ có giá trị ràng buộc với một bên là người sử dụng lao động trong quan hệ lao động mà thôi⁷.

Quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật

Hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật của người lao động được hiểu là việc

người lao động tuân thủ đầy đủ các bước của quá trình chấm dứt quan hệ lao động với người sử dụng lao động đã được quy định trong văn bản pháp luật. Điều này dẫn tới những hệ quả pháp lý nhất định đối với người lao động, cụ thể:

Quyền lợi:

- Được trợ cấp thôi việc

Trợ cấp thôi việc được quy định tại Bộ luật Lao động 2012 và Bộ luật Lao động 2019, theo đó là khoản tiền được trích từ quỹ của người sử dụng lao động để chi trả cho người lao động đã có thời gian làm việc tại doanh nghiệp từ đủ 12 tháng trở lên nhưng vì những lý do nhất định mà chấm dứt quan hệ lao động. Các quy định về trợ cấp thôi việc không có nhiều thay đổi trong Bộ luật Lao động 2019 so với Bộ luật Lao động 2012, vì vậy sau đây, tác giả phân tích dựa trên quy định của Bộ luật mới, Bộ luật Lao động 2019.

Trợ cấp thôi việc, quy định tại Điều 46 Bộ luật Lao động 2019 được chi trả khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định tại khoản 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9 và 10 Điều 34 Bộ luật Lao động 2019, cụ thể là các trường hợp:

1. Hết hạn hợp đồng lao động
2. Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động
3. Hai bên thoả thuận chấm dứt hợp đồng lao động
4. Người lao động bị kết án tù nhưng không được hưởng án treo hoặc không thuộc trường hợp được trả tự do theo quy định tại khoản 5 Điều 328 của Bộ luật Tố tụng hình sự, tử hình hoặc bị cấm làm công việc ghi trong hợp đồng lao động theo bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật.
5. Người lao động chết; bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc đã chết.
6. Người sử dụng lao động là cá nhân chết; bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc đã chết. Người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động hoặc bị cơ quan chuyên môn về đăng ký kinh doanh thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra thông báo không có người đại diện theo pháp luật, người được uỷ quyền thực hiện quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật.
7. Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 35 của Bộ luật Lao động 2019.
8. Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 36 Bộ luật Lao động 2019.

Như vậy có thể thấy, việc người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hợp pháp theo quy định tại Điều 35 của Bộ luật Lao động 2019 là một trong những căn cứ để người lao động được hưởng trợ cấp thôi việc.

Cũng theo quy định tại Điều 46 Bộ luật Lao động 2019, trợ cấp thôi việc được trả cho người lao động đã làm việc thường xuyên cho người sử dụng lao động từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp *một nửa tháng tiền lương*, trừ trường hợp đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội và trường hợp người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên quy định tại điểm e khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động 2019. Khác với trợ cấp mất việc làm được quy định tại Điều 47 Bộ luật Lao động 2019, theo đó người lao động được chi trả trợ cấp khi đã làm việc thường xuyên cho người sử dụng lao động từ đủ 12 tháng trở lên mà bị mất việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế quy định tại Điều 42 hoặc do chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã quy định tại Điều 43 Bộ luật Lao động 2019, cứ mỗi năm làm việc *trả 01 tháng tiền lương nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương*.

Các quy định tại khoản 1 Điều 46 và khoản 1 Điều 47 Bộ luật Lao động 2019 đã thể hiện được tinh thần nhân văn, cũng chính là sự cụ thể hoá của nguyên tắc bảo vệ người lao động trong trường hợp người lao động chấm dứt quan hệ lao động với người sử dụng lao động mà người lao động đã làm việc từ đủ 12 tháng trở lên. Tại các quy định trên cũng cho thấy sự bênh vực rõ ràng của pháp luật dành cho những người lao động khi phải chấm dứt quan hệ lao động mà lý do không xuất phát từ phía người lao động, cụ thể là do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế quy định tại Điều 42 hoặc do chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã quy định tại Điều 43 Bộ luật Lao động 2019. Trong các trường hợp này, người lao động sẽ được nhận trợ cấp mất việc với mức tính trợ cấp là mỗi năm làm việc được nhận 01 tháng tiền lương, nhưng tối thiểu cũng phải bằng 02 tháng tiền lương. Mức trợ cấp này cao hơn hẳn so với mức trợ cấp người lao động được nhận trong các trường hợp quy định về trợ cấp thôi việc, cụ thể là mỗi năm làm việc người lao động được nhận một nửa tháng tiền lương và không có quy định về mức tối thiểu. Quy định này hoàn toàn hợp lý bởi các trường hợp chấm dứt quan hệ lao động được quy định để người lao động nhận trợ cấp thôi việc là những trường hợp có lý do xuất phát từ phía của người lao động như người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hợp pháp hoặc từ sự đồng thuận của các bên trong quan hệ lao động như hết hạn hợp đồng lao động, hoàn thành công việc, theo thoả thuận...

Tuy nhiên, khi xem xét quyền lợi của người lao động liên quan tới trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm đặt trong mối tương quan với chế độ hưởng bảo hiểm thất nghiệp lại có một số điểm hạn chế nhất định. Cụ thể:

Thời gian để tính trợ cấp mất việc và trợ cấp thôi việc được quy định tại Khoản 2 Điều 46 và Điều 47 Bộ luật Lao động 2019 là *“tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm.”* Mà chế độ bảo hiểm thất nghiệp được áp dụng từ ngày 01 tháng 01 năm 2009, tới nay đã hơn 12 năm. Như vậy, nếu người lao động tham gia vào thị trường lao động trong khoảng thời gian này thì khi chấm dứt quan hệ lao động sẽ không còn được hưởng chế độ trợ cấp thôi việc hay trợ cấp mất việc, mà thay vào đó sẽ là trợ cấp thất nghiệp theo quy định pháp luật về trợ cấp thất nghiệp. Như vậy, quyền, lợi ích của người lao động phải chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế quy định tại Điều 42 hoặc do chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã quy định tại Điều 43 Bộ luật Lao động 2019 cũng được giải quyết tương tự như đối với các trường hợp người lao động chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9 và 10 Điều 34 Bộ luật Lao động 2019 vì quy định pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp không có sự khác biệt khi giải quyết quyền lợi cho người lao động trong các trường hợp trên, tất cả đều được xem xét là các trường hợp chấm dứt quan hệ lao động, chưa tìm được việc mới và áp dụng chi trả trợ cấp thất nghiệp giống nhau. Để tránh sự thiệt thòi về quyền lợi cho người lao động trong trường hợp nói trên, Khoản 2 Điều 8 Nghị định 145/2020/NĐ-CP có quy định: *“Trường hợp người lao động có thời gian làm việc thường xuyên cho người sử dụng lao động từ đủ 12 tháng trở lên mất việc làm nhưng thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm quy định tại khoản 3 Điều này ít hơn 24 tháng thì người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động ít nhất bằng 02 tháng tiền lương.”* [8, Điều 8.2] Như vậy có thể thấy, quy định tại Điều 8 Nghị định 145/2020/NĐ-CP đã đảm bảo được quyền lợi cho người lao động trong trường hợp người lao động phải chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế quy định tại Điều 42 hoặc do chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng

tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã quy định tại Điều 43 mà thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc theo quy định của pháp luật ít hơn 24 tháng thì ngoài khoản tiền trợ cấp bảo hiểm thất nghiệp người lao động được nhận từ cơ quan bảo hiểm xã hội theo quy định, người lao động vẫn được nhận một khoản tiền trợ cấp mất việc ít nhất bằng 02 tháng tiền lương từ người sử dụng lao động.

Tuy nhiên, trợ cấp thôi việc lại chưa có các quy định được hướng dẫn cụ thể như vậy. Pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp đang làm mờ đi ý nghĩa quyền lợi hưởng trợ cấp thôi việc của người lao động được quy định tại Bộ luật Lao động 2019, cụ thể:

Hai trong số các trường hợp không được nhận trợ cấp thôi việc theo quy định tại Bộ luật Lao động 2019 bao gồm:

- Người lao động bị xử lý kỷ luật.
- Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật [3, Điều 40.1].

Nhưng với mục đích chia sẻ rủi ro giữa những người tham gia bảo hiểm thất nghiệp, trợ cấp thất nghiệp được chi trả trong trường hợp người lao động chấm dứt hợp đồng lao động bao gồm cả trường hợp người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải, nhưng không bao gồm trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật [9, Điều 49.1]. Mà theo quy định tại khoản 2 Điều 46 Bộ luật Lao động 2019 thì thời gian tham gia bảo hiểm thất nghiệp là thời gian không được tính để hưởng trợ cấp thôi việc vì vậy, trong nhiều trường hợp, quyền lợi của những người lao động đáng được hưởng trợ cấp thôi việc, cụ thể là trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hợp pháp cũng ngang với quyền lợi của người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải, không được hưởng trợ cấp thôi việc. Hơn nữa, các quy định trên dẫn tới tình trạng, người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải là trường hợp không được nhận trợ cấp thôi việc nhưng vẫn được nhận trợ cấp thất nghiệp, còn trường hợp người lao động vi phạm về thời gian báo trước theo quy định tại Điều 35 Bộ luật Lao động 2019 thì không được nhận trợ cấp thôi việc và cả trợ cấp thất nghiệp vì đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Điều này sẽ tạo ra một chênh lệch lớn về quyền lợi của người lao động trong các trường hợp nói trên bởi lẽ khi người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo Điều 35 Bộ luật Lao động 2019, người lao động đã phải thực hiện nghĩa vụ trả một khoản tiền tương ứng cho những ngày không báo trước đó.

Các phân tích trên cho thấy, quy định của pháp luật về trợ cấp mất việc đã đảm bảo được quyền lợi cho người lao động trong trường hợp người lao động phải chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều

42, Điều 43 của Bộ luật Lao động 2019, tuy nhiên vẫn còn tồn tại những điểm chưa thoả đáng đối với các trường hợp liên quan tới trợ cấp thôi việc vì vậy cần có những quy định cụ thể hơn để hướng dẫn thực thi pháp luật trong thực tiễn.

- Được người sử dụng lao động thanh toán các khoản tiền bao gồm tiền lương, tiền nợ (nếu có), tiền lương cho những ngày nghỉ hàng năm người lao động chưa nghỉ

Theo quy định tại khoản 1 Điều 48 Bộ luật Lao động 2019, các bên trong quan hệ lao động có trách nhiệm thanh toán đầy đủ những khoản tiền có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên trong thời hạn 14 ngày làm việc kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động. Trường hợp người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động; người sử dụng lao động thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế; chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã; do thiên tai, hoả hoạn, dịch hoạ hoặc dịch bệnh nguy hiểm thì thời hạn trên có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày. Các khoản tiền này được hiểu là tất cả các quyền lợi của một trong hai bên mà bên kia có nghĩa vụ thực hiện thông qua phương thức thanh toán bằng tiền đối với tiền lương, tiền nợ (nếu có), ngày nghỉ hàng năm mà người lao động chưa nghỉ.

Đối với tiền lương, đây được coi là quyền lợi đầu tiên cần phải giải quyết cho người lao động trong trường hợp chấm dứt quan hệ lao động. Người sử dụng lao động có nghĩa vụ ưu tiên thanh toán tiền lương, tiền lương làm thêm cho thời gian người lao động làm việc mà chưa được chi trả, cũng như nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp để đảm bảo quyền lợi cho người lao động.

Nghỉ hàng năm là thời giờ nghỉ ngơi được hưởng lương của người lao động, vì vậy, khi người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hợp pháp thì theo quy định tại khoản 3 Điều 113 Bộ luật Lao động 2019, thời gian người lao động chưa nghỉ hàng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hàng năm thì được người sử dụng lao động thanh toán tiền lương cho những ngày chưa nghỉ.

Thời gian nghỉ hàng năm được tính cho người lao động làm việc đủ 12 tháng cho một người sử dụng lao động là 12 ngày làm việc đối với người lao động làm công việc trong điều kiện bình thường; 14 ngày làm việc đối với người lao động chưa thành niên, lao động là người khuyết tật, người làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; 16 ngày làm việc đối với người làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc

hại, nguy hiểm. Đối với người lao động làm việc chưa đủ 12 tháng thì số ngày nghỉ hàng năm được tính theo tỷ lệ tương ứng với số tháng làm việc. Và thời gian nghỉ hàng năm được tăng thêm theo thâm niên làm việc, quy định tại Điều 114 Bộ luật Lao động 2019, theo đó cứ đủ 05 năm làm việc thì số ngày nghỉ hàng năm được tăng thêm 01 ngày.

- Được người sử dụng lao động hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và trả lại cùng với bản chính giấy tờ khác nếu người sử dụng lao động giữ của người lao động

Điểm a Khoản 3 Điều 48 Bộ luật Lao động 2019 quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động cũng đồng thời là quyền lợi mà người lao động được hưởng khi người sử dụng lao động phải hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp để trả lại cho người lao động. Các giấy tờ bản chính khác của người lao động nếu người sử dụng lao động đã giữ cũng phải trả lại cùng sổ bảo hiểm xã hội.

- Được cung cấp bản sao các tài liệu liên quan tới quá trình làm việc của người lao động

Điểm b khoản 3 Điều 48 Bộ luật Lao động 2019 quy định, đối với các tài liệu liên quan tới quá trình làm việc của người lao động, nếu người lao động có yêu cầu, người sử dụng lao động có trách nhiệm cung cấp bản sao. Chi phí sao, gửi tài liệu do người sử dụng lao động trả.

- Được hưởng trợ cấp thất nghiệp

Theo quy định tại Điều 49 Luật Việc làm 2013, người lao động đang đóng bảo hiểm thất nghiệp được hưởng trợ cấp thất nghiệp trong trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hợp pháp khi đáp ứng đủ các điều kiện sau:

- Đã đóng bảo hiểm thất nghiệp từ đủ 12 tháng trở lên và trong thời hạn 24 tháng trước khi chấm dứt hợp đồng lao động xác định thời hạn hoặc không xác định thời hạn hoặc đã đóng bảo hiểm thất nghiệp từ đủ 12 tháng trở lên trong thời gian 36 tháng trước khi chấm dứt hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc công việc nhất định có thời hạn từ đủ 03 - dưới 12 tháng [9, Điều 43.1, điểm c].

- Đã nộp hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp tại trung tâm dịch vụ trong thời hạn 3 tháng kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động [9, Điều 46.1].

- Chưa tìm được việc làm sau 15 ngày, kể từ ngày nộp hồ sơ hưởng bảo hiểm thất nghiệp trừ các trường hợp

được quy định tại khoản 4 Điều 49 Luật Việc làm 2013 [10, Điều 18] [11, Điều 1.8, Điều 2].

Mức nhận trợ cấp thất nghiệp hằng tháng bằng 60% mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp của 06 tháng liền kề trước khi thất nghiệp và thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp được xác định: Đóng đủ 12 tháng đến đủ 36 tháng thì được hưởng 03 tháng trợ cấp thất nghiệp, sau đó, cứ đóng thêm 12 tháng thì được hưởng thêm 01 tháng trợ cấp thất nghiệp nhưng tối đa không quá 12 tháng.

Tuy nhiên, một vấn đề cũng cần lưu ý, Điều 16 Bộ luật Lao động 2012 quy định về hình thức của hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 03 tháng trở lên phải giao kết bằng văn bản và điều này được sửa đổi bằng Điều 14 Bộ luật Lao động 2019 quy định về việc giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản với loại hợp đồng có thời hạn từ đủ 01 tháng trở lên. Luật Bảo hiểm xã hội 2014 cũng được sửa đổi quy định các đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc bao gồm người lao động làm việc với hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 01 tháng trở lên áp dụng từ ngày 01 tháng 01 năm 2018. Vậy, với các quy định về đối tượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp bắt buộc tại khoản 1 Điều 43 Luật Việc làm 2013 nên chăng cũng cần được sửa đổi để phù hợp hơn với các quy định của Bộ luật Lao động 2019 và Luật Bảo hiểm xã hội 2014 vì khoản 1 Điều 43 Luật Việc làm 2013 vẫn đang quy định việc tham gia bảo hiểm thất nghiệp bắt buộc dành cho người lao động làm việc với hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn từ đủ 03 tháng tới dưới 12 tháng.

Nghĩa vụ:

Theo quy định tại khoản 1 Điều 48 Bộ luật Lao động 2019, các bên trong quan hệ lao động có trách nhiệm thanh toán đầy đủ những khoản tiền có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên trong thời hạn 14 ngày làm việc kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động. Như vậy, nghĩa vụ thanh toán không chỉ đặt ra với người sử dụng lao động mà người lao động cũng nghĩa vụ hoàn trả các khoản tiền liên quan đối với người sử dụng lao động, có thể bao gồm:

- Trách nhiệm bồi thường thiệt hại của người lao động khi có hành vi gây thiệt hại tới tài sản của người sử dụng lao động được tại Điều 129 Bộ luật Lao động 2019.

Theo đó, người lao động làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại tài sản của người sử dụng lao động thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật hoặc nội quy lao động của người sử dụng lao động. Trường hợp người lao động làm mất dụng cụ, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động hoặc

tài sản khác do người sử dụng lao động giao hoặc tiêu hao vật tư quá định mức cho phép thì phải bồi thường thiệt hại một phần hoặc toàn bộ theo thời giá thị trường hoặc nội quy lao động; trường hợp có hợp đồng trách nhiệm thì phải bồi thường theo hợp đồng trách nhiệm.

- Nghĩa vụ hoàn trả tiền lương đã tạm ứng theo quy định tại Điều 101 Bộ luật Lao động 2019

Tạm ứng tiền lương được thực hiện khi các bên có thoả thuận và không bị tính lãi. Tạm ứng tiền lương là quyền của người lao động khi người lao động phải tạm thời nghỉ việc để thực hiện nghĩa vụ công dân. Trong trường hợp này, người lao động được tạm ứng tiền lương tương ứng với số ngày người lao động tạm thời nghỉ từ 01 tuần trở lên nhưng không quá 01 tháng và có nghĩa vụ hoàn trả số tiền đã tạm ứng cho người sử dụng lao động.

- Các nghĩa vụ thanh toán khác dựa trên thoả thuận hợp pháp của hai bên.

Ngoài các nghĩa vụ được pháp luật quy định, nếu các bên tồn tại các thoả thuận hợp pháp, trong đó bao gồm nghĩa vụ thực hiện bồi thường, thanh toán khi không thực hiện đúng thoả thuận thì người lao động có nghĩa vụ tuân thủ.

Có thể thấy, mặc dù còn một vài điểm bất cập nhưng các quy định về quyền và nghĩa vụ của người lao động trong trường hợp người lao động thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật đã góp phần thúc đẩy nhanh sự ổn định trong quá trình sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động cũng như tạo nhiều điều kiện thuận lợi để người lao động nhanh chóng kết thúc quan hệ lao động cũ và bước vào môi trường làm việc mới.

Quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

Trái với hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật, việc người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật được hiểu là quá trình tiến hành các bước để chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động đã không tuân thủ theo đúng quy định của pháp luật. Điều này dẫn tới hệ quả, người lao động không nhận được một số quyền lợi cũng như phải thực hiện những nghĩa vụ nhất định đối với người sử dụng lao động.

Theo quy định tại Điều 43 Bộ luật Lao động 2012 và Điều 40 của Bộ Luật Lao động 2019, trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động được quy định như sau:

- Không được trợ cấp thôi việc
- Phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động
- Trả cho người sử dụng lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động cho những ngày không báo trước
- Phải hoàn trả chi phí đào tạo

Có thể thấy, quy định về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động trong Bộ luật Lao động 2019 đã có nhiều thay đổi so với Bộ luật Lao động 2012, tuy nhiên nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật dường như không có gì thay đổi và điều này sẽ dẫn tới một số nhầm lẫn trong việc áp dụng pháp luật. Theo Bộ luật Lao động 2012, tại khoản 2 Điều 43 quy định nghĩa vụ của người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật “*Nếu vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho người sử dụng lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước*”. Như vậy, với quy định này, việc hiểu và áp dụng pháp luật sẽ rất rõ ràng. Việc bồi thường một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước chỉ được thực hiện trong trường hợp người lao động vi phạm quy định về thời gian báo trước.

Tuy nhiên, quy định về trường hợp tương tự trong Bộ luật mới lại đưa ra phương án giải quyết khác hẳn. Cụ thể, Điều 39 Bộ luật Lao động 2019 quy định: “*Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động không đúng quy định tại các điều 35, 36 và 37 của Bộ luật này*.” Như vậy, đối với người lao động, nếu đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không tuân theo quy định tại Điều 35 Bộ luật Lao động 2019 nghĩa là chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và quy định tại Điều 35 Bộ luật Lao động 2019 chỉ đặt ra yêu cầu về thời gian báo trước. Theo đó, người lao động có đồng thời các nghĩa vụ: “*không được trợ cấp thôi việc*”, “*bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương và một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước*” và “*hoàn trả cho người sử dụng lao động chi phí đào tạo*” khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật được quy định tại Điều 40 Bộ luật Lao động 2019.

Nhìn ở một góc độ khác, quy định trong Bộ luật lao động 2019 chỉ đặt ra yêu cầu về đảm bảo thời gian báo trước là một điều kiện dễ dàng cho người lao động vì chỉ cần đảm bảo điều kiện này, người lao động đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hợp pháp và vì vậy được nhận quyền lợi về trợ cấp thôi việc đồng thời cũng được loại bỏ nghĩa vụ về hoàn trả chi phí đào tạo nếu có.

PHẦN KẾT LUẬN

Các quy định của Bộ luật Lao động 2019 mặc dù mới có hiệu lực từ tháng 1 năm 2021 nhưng đã mang lại những tác động tích cực, thể hiện rõ tinh thần bảo vệ người lao động và quyền, lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động. Tuy nhiên, để có thể cân bằng hơn nữa quyền, lợi ích của các bên, cần có thêm sự sửa đổi, bổ sung cũng như ban hành các quy định hướng dẫn chi tiết Bộ luật Lao động để việc thực thi, áp dụng pháp luật trên thực tế đạt được hiệu quả cao, thúc đẩy sự ổn định và phát triển thị trường lao động. Qua các phân tích trên, tác giả đưa ra một số đề xuất kiến nghị liên quan tới các quy định pháp luật, cụ thể:

1. Liên quan tới căn cứ và thủ tục thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động, theo tác giả, một trong các nguyên tắc để giao kết hợp đồng là sự tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực được quy định tại Điều 15 Bộ luật Lao động 2019, vì vậy, đối với loại hợp đồng lao động xác định thời hạn, các bên có quyền thoả thuận với nhau về thời hạn hợp đồng trong khoảng thời gian không quá 36 tháng, đồng thời cũng nên được trao quyền để các bên có thể thoả thuận với nhau về các trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với loại hợp đồng này miễn là không trái với các quy định cấm của pháp luật. Và nếu các bên không có thoả thuận nào khác thì người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng khi đảm bảo thời gian báo trước ít nhất 30 ngày. Điều này là cần thiết để các bên có thể thực hiện quyền tự do thoả thuận trong quan hệ lao động cũng như đảm bảo sự công bằng cho người sử dụng lao động trong bối cảnh tìm kiếm nguồn lao động phù hợp nhằm ổn định hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp.
2. Đối với các nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật do vi phạm về thời gian báo trước quy định tại Điều 35 và Điều 40 Bộ luật Lao động 2019, tác giả đề xuất chỉ áp dụng nghĩa vụ bồi thường một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động cho những ngày không báo trước và loại bỏ nghĩa vụ bồi thường nửa tháng tiền lương của người lao động, cho phép người lao động được hưởng trợ cấp thôi việc, đồng thời sửa đổi quy định tại Điều 49 Luật Việc làm 2013 để người lao động vẫn được hưởng trợ cấp thất nghiệp. Đối với nghĩa vụ bồi thường chi phí đào tạo, theo tác giả, pháp luật cần sửa đổi theo hướng tôn trọng thoả thuận này của

các bên. Đây là một thoả thuận các bên cần có trước khi thực hiện việc đào tạo cũng như cam kết làm việc sau khi tham gia đào tạo của người lao động. Khi đã có thoả thuận các bên cần đảm bảo tuân thủ thoả thuận vì vậy nghĩa vụ hoàn trả chi phí đào tạo không bị loại bỏ bởi việc chấm dứt hợp đồng lao động hợp pháp hay trái pháp luật.

- Để có sự thống nhất trong việc giao kết hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 14 Bộ luật Lao động 2019, việc tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc theo quy định tại khoản 1 Điều 2 Luật Bảo hiểm xã hội 2014 và quy định về đối tượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp, khoản 1 Điều 43 Luật Việc làm 2013 nên được sửa đổi theo hướng đối tượng tham gia bảo hiểm bắt buộc bao gồm người lao động làm việc với hợp đồng lao động có thời hạn từ 01 tháng trở lên.
- Việc hưởng trợ cấp thất nghiệp nên được hiểu là quyền lợi đương nhiên được hưởng của người lao động khi đã có một khoảng thời gian làm việc và đóng góp vào quỹ bảo hiểm thất nghiệp mà sau đó rơi vào tình trạng thất nghiệp. Tuy nhiên, trong nhiều trường hợp người lao động nghỉ việc cũ và ngay sau đó chuyển qua việc mới mà không nhận trợ cấp thất nghiệp hoặc trong thời gian 03 tháng kể từ khi nghỉ việc, người lao động có thể tìm được việc mới khi chưa hoàn thành thủ tục để hưởng trợ cấp thất nghiệp. Cho nên, việc thay thế trợ cấp thôi việc bằng trợ cấp thất nghiệp sẽ dẫn tới tình trạng nhiều người lao động không nhận được loại trợ cấp nào trong hai trợ cấp nói trên. Vì vậy, theo tác giả, việc người lao động đã có cống hiến trong thời gian làm việc tại doanh nghiệp thì ngoài trợ cấp thất nghiệp là trợ cấp đương nhiên được hưởng mà người lao động nhận được từ quỹ bảo hiểm thất nghiệp, người sử dụng lao động cũng nên có một khoản tiền, có thể ở mức nửa tháng tiền lương như quy định về trợ cấp thôi việc hiện nay để thể hiện tình cảm cũng như sự hỗ trợ từ phía người sử dụng lao động đối với người lao động đã làm

việc cho mình, tạo ra quan hệ lao động không chỉ dừng lại ở việc làm công ăn lương mà còn là một quan hệ tốt đẹp trong xã hội.

TUYÊN BỐ XUNG ĐỘT

Tác giả xin cam đoan rằng không có bất kì xung đột lợi ích nào trong công bố bài báo.

ĐÓNG GÓP CỦA TÁC GIẢ

Toàn bộ nội dung bài viết chỉ do tác giả thực hiện.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Hiến pháp Việt Nam 2013 được Quốc hội khoá XIII, kỳ họp thứ 6 thông qua ngày 28/11/2013, có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2014.
- Bộ luật Lao động Việt Nam 2012 số 10/2012/QH13 được Quốc hội khoá XIII, kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 18/6/2012, có hiệu lực thi hành từ ngày 01/05/2013.
- Bộ luật Lao động Việt Nam 2019 số 45/2019/QH14 được Quốc hội khoá XIV, kỳ họp thứ 8 thông qua ngày 20/11/2019, có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2021.
- Diệp DTP. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động theo quy định của Bộ luật Lao động 2019. Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp 6/2020. 11 (411).
- L&E Global. Termination of Employment Contracts in USA. [Online]. 2020. [Cited 2021 Apr 2]; [1 screens]; Available from: <https://knowledge.leglobal.org/termination-of-employment-contracts-in-usa/>.
- Bộ Lao động - Thương binh và xã hội. Báo cáo Quan hệ lao động 2017. [Online]. 2018. [Cited 2021 Apr 3]; [22-23 p.]; Available from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_677744.pdf.
- Việt NT. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động theo Bộ luật Lao động 2019. Dân chủ & Pháp luật. [Serial nline]. [2021 Mar]. 2. [1 screen]; Available from: <https://tcdpl.moj.gov.vn/qt/tintuc/Pages/phap-luat-kinh-te.aspx?ItemID=396>.
- Nghị định số 145/2020/NĐ-CP được Chính phủ ban hành ngày 14 tháng 12 năm 2020, hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động 2019 về điều kiện lao động và quan hệ lao động, có hiệu lực từ ngày 01/02/2021.
- Luật Việc làm 2013 số 38/2013/QH13 được Quốc hội khoá XIII, kỳ họp thứ 6 thông qua ngày 16/11/2013, có hiệu lực từ ngày 01/01/2015.
- Nghị định số 28/2015/NĐ-CP được Chính phủ ban hành ngày 12 tháng 03 năm 2015, hướng dẫn Luật Việc làm về bảo hiểm thất nghiệp, có hiệu lực thi hành từ ngày 01/05/2015.
- Nghị định số 61/2020/NĐ-CP được Chính phủ ban hành ngày 29/05/2020, sửa đổi Nghị định 28/2015/NĐ-CP hướng dẫn Luật Việc làm về bảo hiểm thất nghiệp, có hiệu lực từ ngày 15/07/2020.

Some issues on the employee's right to unilaterally terminate the employment contract under the 2019 Labor Code

Trinh Thi Hang*



Use your smartphone to scan this QR code and download this article

ABSTRACT

Article 35 of the Vietnamese Constitution 2013 stipulates that "Citizens have the right to work, choose a career and workplace." This is one of the basic rights of citizens and is concretized by an array of different regulations to regulate the labor relations between employees and employers. Of the regulations, provisions on the employee's right to unilaterally terminate the employment contract are emphasized. Within the scope of this article, the author points out a number of issues which are associated with the employee's rights to unilaterally terminate the employment contract stipulated in the Labor Code 2019, specifically the provisions in Section 3, Chapter III. In order to clarify and deepen the issues, the author uses the comparison method between the provisions of the Labor Code 2019 and the provision of the Labor Code 2012, reviewing and analyzing the issues of grounds and procedures for exercising the right to unilaterally terminate the employment contract of the employee; rights and obligations of employees when unilaterally terminating the employment contract legally; rights and obligations of employees when unilaterally terminating the employment contract illegally. In particular, the issues of grounds for the termination of the employment contract, a notice period before the unilateral termination of the employment contract, severance allowances and unemployment benefits are analyzed thoroughly to highlight the positive points as well as the gaps that currently exist and affect employees and employers. Finally, the author gives a number of recommendations to improve the legal regulations, creating balance and stability in labor relations as well as sustainable development for the economy and society.

Key words: The Labor Code 2019, unilateral termination of employment contract, employee, severance allowance

University of Economics and Law,
VNU-HCM, Vietnam

Correspondence

Trinh Thi Hang, University of Economics and Law, VNU-HCM, Vietnam

Email: hangtt@uel.edu.vn

History

- Received: 29/01/2021
- Accepted: 23/6/2021
- Published: 24/7/2021

DOI : 10.32508/stdjelm.v5i3.768



Copyright

© VNU-HCM Press. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International license.



Cite this article : Hang T T. **Some issues on the employee's right to unilaterally terminate the employment contract under the 2019 Labor Code.** *Sci. Tech. Dev. J. - Eco. Law Manag.*; 5(3):1754-1763.