

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

1.1. Tổng quan về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

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

"Đơn phương" được hiểu là "có tính chất của riêng một bên, không có sự thỏa thuận hoặc sự tham gia của bên kia"¹. Tuy nhiên, trong các BLLĐ gần đây của Việt Nam là BLLĐ năm 2012 và BLLĐ năm 2019 đều không đưa ra khái niệm cụ thể thế nào là ĐPCDHĐLĐ. Thay vào đó, các bộ luật này chỉ liệt kê ra các trường hợp được coi là ĐPCDHĐLĐ.

Dựa vào Báo cáo tổng kết công tác ngành Tòa án năm 1999 thì ĐPCDHĐLĐ là việc: "*Một bên chủ thể quyết định chấm dứt việc thực hiện các quyền và nghĩa vụ trong quan hệ lao động mà không phụ thuộc vào ý chí của bên kia*"².

Theo quan điểm của tác giả Nguyễn Hữu Chí thì: "*Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là biện pháp mà các bên có thể sử dụng khi những cam kết trong hợp đồng lao động không được thực hiện đúng, đầy đủ hoặc có hành vi vi phạm pháp luật lao động*"³.

Còn theo tác giả Nguyễn Thị Hoa Tâm cho rằng: "*Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là hành vi pháp lý của một chủ thể trong quan hệ hợp đồng lao động có thể dẫn đến việc 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*"⁴.

Ngoài ra, trong giáo trình Luật Lao động Việt Nam của Trường Đại học Luật, Đại học quốc gia Hà Nội trình bày như sau: "*Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn phụ thuộc vào ý chí của một bên chủ thể mà không phụ thuộc vào ý chí của chủ thể phía bên kia*"⁵.

¹ Hoàng Phê (2003), *Từ điển tiếng Việt*, Nhà xuất bản Đà Nẵng - Trung tâm từ điển học, tr.350.

² Tòa án nhân dân tối cao (1999), *Báo cáo Tổng kết công tác ngành Tòa án 1999*, Hà Nội, tr.74.

³ Nguyễn Hữu Chí (2003), "Một số vấn đề về chế độ hợp đồng lao động theo qui định của Bộ luật Lao động và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động", *Tạp chí Nhà nước và Pháp luật*, số 4/2003, tr.40.

⁴ 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 Thành phố Hồ Chí Minh, tr.24.

⁵ Trường Đại học Luật - Đại học quốc gia Hà Nội (2023), *Giáo trình Luật lao động Việt Nam*, NXB. Đại học quốc gia Hà Nội, tr.267.

Còn trong giáo trình Luật Lao động Việt Nam của Trường Đại học Luật Hà Nội trình bày rằng: “*Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thực chất là trường hợp hợp đồng lao động vẫn còn thời hạn nhưng một bên trong quan hệ lao động quyết định chấm dứt hợp đồng. Việc bên kia đồng ý hay không đồng ý không ảnh hưởng đến quyết định chấm dứt hợp đồng lao động của bên này*”⁶.

Từ những quan điểm nêu trên, có thể thấy rằng các định nghĩa về ĐPCDHĐLĐ đều có chung một số điểm cơ bản như xuất phát từ ý chí của một bên chủ thể và việc không phụ thuộc vào ý chí của bên kia. Tuy nhiên, mỗi nguồn tài liệu lại có những cách diễn đạt khác nhau, nhấn mạnh vào các khía cạnh khác nhau như nguyên nhân, hậu quả pháp lý và bản chất của hành vi ĐPCDHĐLĐ. Những sự khác biệt này cho thấy sự phong phú và đa dạng trong cách tiếp cận và hiểu biết về vấn đề pháp lý này.

Qua đó, tác giả có thể đưa ra khái niệm cụ thể như sau:

“Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là trường hợp người sử dụng lao động hoặc người lao động chấm dứt hợp đồng lao động theo các căn cứ và trình tự, thủ tục do pháp luật quy định dẫn đến việc chấm dứt hiệu lực pháp lý của hợp đồng lao động trước thời hạn mà không phụ thuộc vào ý chí của bên còn lại trong quan hệ lao động”.

Thực chất, đây là hành vi thể hiện ý chí đơn phương của một bên chủ thể trong QHĐLĐ không muốn tiếp tục thực hiện HĐLĐ dẫn đến việc chấm dứt quyền và nghĩa vụ của hai bên trong HĐLĐ.

1.1.2. Đặc điểm về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

ĐPCDHĐLĐ là một trường hợp chấm dứt HĐLĐ đặc biệt. Do đó, có đầy đủ các đặc trưng của chấm dứt HĐLĐ nói chung, ngoài ra còn có các đặc điểm sau đây:

Một là, ĐPCDHĐLĐ là quyền của NLĐ và NSĐLĐ trong QHĐLĐ.

Trong QHĐLĐ, quyền ĐPCDHĐLĐ là một quyền quan trọng được pháp luật thừa nhận mà cả NLĐ và NSĐLĐ đều có để nhằm bảo đảm lợi ích hợp pháp của họ. Đối với NLĐ, quyền này cho phép họ rời khỏi công việc khi gặp các vấn đề như điều kiện làm việc không phù hợp, vi phạm hợp đồng từ phía NSĐLĐ hoặc các lý do cá

⁶ Trường Đại học Luật Hà Nội (2021), *Giáo trình Luật lao động Việt Nam*, NXB. Công an nhân dân, tr. 198.

nhân khác như thay đổi nơi sinh sống, vấn đề về sức khỏe. Đối với NSDLĐ, quyền này cho phép họ chấm dứt hợp đồng với NLĐ nếu NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc được yêu cầu, không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn được pháp luật quy định và NLĐ tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên hoặc do NLĐ đã đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định. Tuy nhiên, các bên chỉ được thực hiện quyền này trong giới hạn khuôn khổ mà pháp luật cho phép, có nghĩa là khi muốn ĐPCDHĐLĐ thì NLĐ và NSDLĐ đều phải tuân thủ các quy định của pháp luật về căn cứ, trình tự, thủ tục và phải chịu những hậu quả pháp lý khi không tuân thủ các quy định đó.

Hai là, ĐPCDHĐLĐ là hành vi pháp lý xảy ra chỉ bởi ý chí của một bên chủ thể trong QHLD.

ĐPCDHĐLĐ là hành vi pháp lý được thực hiện bởi một bên trong QHLD mà không cần sự đồng ý hay thỏa thuận của bên còn lại. Điều này có nghĩa là một trong hai bên NLĐ hoặc NSDLĐ có thể chấm dứt HĐLĐ dựa trên ý chí và quyết định của riêng mình mà không cần phải có sự đồng thuận của bên kia. Hành vi này thể hiện sự tự chủ của mỗi bên trong QHLD và ý chí đó được pháp luật thừa nhận và bảo vệ. Việc thực hiện quyền này phải được tiến hành một cách hợp pháp, nghĩa là bên ĐPCDHĐLĐ phải tuân thủ các điều kiện nhất định theo quy định của pháp luật. Nếu không tuân thủ, bên đơn phương có thể phải chịu các hậu quả pháp lý như bồi thường thiệt hại hoặc bị xử lý vi phạm.

Ba là, ĐPCDHĐLĐ dẫn đến việc hợp đồng chấm dứt hiệu lực pháp lý trước thời hạn hoặc trước khi công việc theo hợp đồng được hoàn thành.

Khi một bên trong QHLD thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng, điều này sẽ dẫn đến việc HĐLĐ bị chấm dứt hiệu lực pháp lý trước thời hạn đã được thỏa thuận hoặc trước khi công việc theo hợp đồng được hoàn thành. HĐLĐ thường được thiết lập với các điều khoản về thời hạn và mục tiêu công việc cụ thể nên việc ĐPCDHĐLĐ thì điều này đồng nghĩa là hợp đồng không thể thực hiện, hoàn thành đầy đủ như dự kiến ban đầu. Điều này có thể gây ra sự gián đoạn trong hoạt động sản xuất, kinh doanh của NSDLĐ hoặc ảnh hưởng đến thu nhập và các quyền lợi khác

của NLD. Do đó, pháp luật quy định cụ thể các điều kiện để một bên có thể ĐPCDHĐLĐ mà không gây ra thiệt hại lớn cho bên còn lại hoặc vi phạm pháp luật.

Bốn là, ĐPCDHĐLĐ tạo ra những hậu quả pháp lý với cả NLD và NSDLĐ trong QHLD.

Hành vi ĐPCDHĐLĐ không chỉ là việc chấm dứt mối QHLD mà còn kéo theo những hậu quả pháp lý nhất định đối với các chủ thể trong QHLD. Đối với NLD, hậu quả pháp lý có thể bao gồm việc mất quyền lợi về tiền lương, không được nhận trợ cấp thôi việc hoặc các quyền lợi khác nếu việc ĐPCDHĐLĐ không tuân thủ đúng quy định. Ngoài ra, nếu NLD đơn phương chấm dứt hợp đồng không hợp pháp, họ có thể phải bồi thường cho NSDLĐ các khoản chi phí liên quan đến việc đào tạo hoặc tổn thất do hành vi nghỉ việc đột ngột gây ra. Ngược lại, đối với NSDLĐ, nếu ĐPCDHĐLĐ trái pháp luật thì họ có thể phải nhận NLD trở lại làm việc theo HĐLĐ đã giao kết nếu NLD yêu cầu, phải trả tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày NLD không được làm việc và phải chịu các khoản bồi thường khác theo quy định pháp luật. Do đó, các hậu quả pháp lý này đóng vai trò quan trọng trong việc bảo đảm sự công bằng và bảo vệ quyền lợi hợp pháp của cả hai bên trong QHLD.

Năm là, ĐPCDHĐLĐ hợp pháp giải phóng cho các bên chủ thể khỏi các nghĩa vụ ràng buộc trong hợp đồng.

Khi việc ĐPCDHĐLĐ được thực hiện một cách hợp pháp, nghĩa là tuân thủ đầy đủ các quy định của pháp luật về điều kiện, quy trình và thủ tục thì điều này sẽ giải phóng cho cả hai bên của QHLD khỏi các nghĩa vụ ràng buộc trong HĐLĐ. Đối với NLD, họ không còn bị ràng buộc phải tiếp tục thực hiện công việc theo hợp đồng cũng như không phải tuân thủ các điều khoản khác của hợp đồng như đã cam kết, ngoại trừ các cam kết thỏa thuận bảo mật thông tin về bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ và thỏa thuận hạn chế cạnh tranh. Đối với NSDLĐ, họ không còn phải thực hiện các nghĩa vụ như trả lương, đóng bảo hiểm hoặc các nghĩa vụ khác liên quan đến NLD đã nghỉ việc. Tuy nhiên, việc ĐPCDHĐLĐ này phải đảm bảo rằng không bên nào còn bất kỳ quyền lợi hay nghĩa vụ chưa được giải quyết và cả hai bên đều hoàn

toàn tự do tiến hành các hoạt động khác mà không còn bị ràng buộc pháp lý từ HĐLĐ trước đó.

1.2. Phân loại đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

ĐPCDHĐLĐ có thể được phân loại theo hai tiêu chí chính là đối tượng và tính chất pháp luật.

Thứ nhất, ĐPCDHĐLĐ theo đối tượng có thể xuất phát từ hai phía, cụ thể là từ phía NLĐ và phía NSDLĐ. Đối với NLĐ, họ có thể ĐPCDHĐLĐ khi cảm thấy không còn phù hợp với công việc hiện tại, muốn tìm kiếm cơ hội mới hoặc gặp phải những vấn đề cá nhân không thể tiếp tục làm việc. Mặt khác, NSDLĐ có quyền ĐPCDHĐLĐ nếu NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc theo HĐLĐ hoặc một số trường hợp khác theo quy định của pháp luật.

Thứ hai, ĐPCDHĐLĐ theo tính chất pháp luật có thể chia thành hai loại đúng pháp luật và trái pháp luật. ĐPCDHĐLĐ đúng pháp luật xảy ra khi bên chấm dứt hợp đồng tuân thủ đầy đủ các quy định của pháp luật về lý do, quy trình và thời gian báo trước. Điều này có nghĩa là cả NLĐ và NSDLĐ đều phải thực hiện đúng theo quy định về quyền và nghĩa vụ của mình khi ĐPCDHĐLĐ. Ngược lại, ĐPCDHĐLĐ trái pháp luật xảy ra khi bên chấm dứt hợp đồng vi phạm các quy định của pháp luật, chẳng hạn như không báo trước đúng thời hạn hoặc ĐPCDHĐLĐ không có lý do chính đáng. Hành vi ĐPCDHĐLĐ trái pháp luật có thể dẫn đến các hậu quả pháp lý như bồi thường thiệt hại và khôi phục quyền lợi cho bên bị ảnh hưởng.

1.3. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật

1.3.1. Trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật từ phía người lao động

Trước đây theo quy định của BLLĐ 2012: “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”. Khi muốn ĐPCDHĐLĐ thì phải có lý do thuộc một trong các trường hợp được nêu tại khoản 1 Điều 37 BLLĐ 2012 đồng thời phải đáp ứng, thoả mãn điều kiện về thời hạn báo trước cho từng trường hợp và loại hợp đồng mà NLĐ ký kết với NSDLĐ. Ngoài ra, theo quy định tại khoản 3 Điều 37 BLLĐ 2012

thì “Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, nhưng phải báo cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất 45 ngày, trừ trường hợp quy định tại Điều 156 của Bộ luật Lao động 2012”. Đối với quy định này thì chỉ có NLD làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn mới được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng mà không cần đưa ra lý do chấm dứt. Tuy nhiên, theo BLLĐ 2019 hiện hành thì NLD muốn ĐPCDHĐLĐ thì chỉ cần đáp ứng điều kiện về thời hạn báo trước, trừ 01 số trường hợp không cần báo trước theo luật định mà không cần phải có lý do cũng như không cần xem xét đến thời hạn xác định của từng loại hợp đồng.

Theo khoản 1 Điều 35 BLLĐ 2019, khi ĐPCDHĐLĐ, NLD phải thực hiện nghĩa vụ báo trước đối với NSDLĐ để NSDLĐ chủ động tìm kiếm nhân lực thay thế, đảm bảo sự ổn định cho hoạt động sản xuất. Thời hạn báo trước được BLLĐ 2019 quy định khác nhau tùy thuộc vào loại HĐLĐ xác định thời hạn hay không xác định thời hạn cụ thể:

“Ít nhất 45 ngày nếu làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn; 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”.

Dẫn chiếu quy định tại Điều 7 Nghị định 145/2020/NĐ-CP như sau: nếu NLD làm ngành, nghề, công việc đặc thù bao gồm: “Thành viên tổ lái tàu bay; nhân viên kỹ thuật bảo dưỡng tàu bay, nhân viên sửa chữa chuyên ngành hàng không, nhân viên điều độ, khai thác bay; người quản lý doanh nghiệp theo quy định của Luật Doanh nghiệp; Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp; thuyền viên thuộc thuyền bộ làm việc trên tàu Việt Nam đang hoạt động ở nước ngoài; thuyền viên được doanh nghiệp Việt Nam cho thuê lại làm việc

trên tàu biển nước ngoài và các trường hợp khác do pháp luật quy định”⁷ thì khi NLD muốn ĐPCDHĐLĐ phải tuân thủ thời hạn báo trước cụ thể: “Ít nhất 120 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn hoặc hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 12 tháng trở lên; ít nhất bằng một phần tư thời hạn của hợp đồng lao động đối với hợp đồng lao động có thời hạn dưới 12 tháng”⁸. Với quy định này, NLD chỉ cần báo trước cho NSDLĐ theo thời hạn nêu trên là đã đảm bảo đủ điều kiện để ĐPCDHĐLĐ hợp pháp.

Tuy nhiên, căn cứ khoản 2 Điều 35 của BLLĐ 2019 thì trong một số trường hợp chủ yếu do sự vi phạm của NSDLĐ thì NLD có quyền ĐPCDHĐLĐ mà không cần phải báo trước cho NSDLĐ, cụ thể:

(i) Khi người lao động 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 Bộ luật Lao động 2019;

(ii) Người lao động không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 97 Bộ luật Lao động 2019;

(iii) Người lao động 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;

(iv) Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo quy định tại khoản 1 Điều 138 Bộ luật Lao động 2019;

(v) Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 Bộ luật Lao động 2019, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác;

(vi) Người sử dụng lao động cung cấp thông tin không trung thực theo quy định tại khoản 1 Điều 16 Bộ luật Lao động 2019 làm ảnh hưởng đến việc thực hiện hợp đồng lao động.

⁷ Khoản 1 Điều 7 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ ngày 14/12/2020 về “Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động” có hiệu lực thi hành từ ngày 01/02/2021.

⁸ Khoản 2 Điều 7 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

Không phải ngẫu nhiên mà quyền ĐPCDHĐLĐ của NLĐ được quy định trước cả quyền ĐPCDHĐLĐ của NSDLĐ bởi vì PLLĐ ưu tiên bảo vệ quyền lợi của bên yếu thế. BLLĐ 2019 cho phép NLĐ được ĐPCDHĐLĐ không cần có lý do nhưng phải tuân thủ thời hạn báo trước theo đúng quy định và một số trường hợp ĐPCDHĐLĐ không cần báo trước, đây được xem là một điều khoản thể hiện sự tiến bộ trong việc bảo vệ quyền lợi của NLĐ. Điều này phản ánh sự công nhận rằng NLĐ, với vị thế yếu thế hơn so với NSDLĐ sẽ có quyền tự bảo vệ mình trong những tình huống mà họ cảm thấy không còn phù hợp hoặc an toàn khi tiếp tục làm việc. Đồng thời, PLLĐ đã tạo điều kiện cho NLĐ có sự linh hoạt, đảm bảo quyền tự do lao động cũng như giảm thiểu rủi ro về sự bất bình đẳng trong QHĐ. Đây là một trong những biện pháp mang tính nhân văn của PLLĐ nhằm đảm bảo quyền lợi tối đa cho NLĐ trong môi trường làm việc hiện nay.

1.3.2. Trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật từ phía người sử dụng lao động

Hành vi pháp lý đơn phương của NSDLĐ muốn chấm dứt QHĐ là việc NSDLĐ muốn hủy bỏ thỏa thuận, quyền và trách nhiệm với NLĐ bởi các lý do khách quan hoặc do lỗi của NLĐ. Dù bất kể là nguyên nhân gì thì hệ quả cuối cùng vẫn là chấm dứt QHĐ, NSDLĐ thoát khỏi quyền và trách nhiệm đã giao kết trong HĐĐ. Và việc ĐPCDHĐLĐ có thể khiến NSDLĐ phải gánh chịu những hậu quả pháp lý nhất định. Trong BLLĐ 2019, có quy định các điều kiện để NSDLĐ ĐPCDHĐLĐ với NLĐ, cụ thể như sau:

1.3.2.1. Người sử dụng lao động phải có lý do

Theo quy định tại khoản 1 Điều 36 BLLĐ 2019 thì các trường hợp NSDLĐ được quyền ĐPCDHĐLĐ cụ thể là:

(i) Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động được xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của người sử dụng lao động. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc do người sử dụng lao động ban hành nhưng phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

Cụ thể trong trường hợp này là NSDLĐ cần thực hiện việc “xác định có hay không có căn cứ người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc “theo hợp đồng lao động” trên cơ sở xem xét nội dung hợp đồng lao động hoặc phiếu giao việc, thông báo giao việc (phần mô tả công việc, yêu cầu về tiến độ, chất lượng thực hiện công việc); bảng chấm điểm, đánh giá xếp loại hoàn thành công việc; danh hiệu thi đua, khen thưởng; biên bản thống kê cụ thể các công việc chưa hoàn thành liên tục trong một thời gian nhất định; quy chế quy định về tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc; lời trình bày của đương sự, người liên quan (nhất là những người trực tiếp

được giao nhiệm vụ quản lý, đánh giá về mức độ hoàn thành công việc của người lao động)”⁹;

(ii) Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn hoặc đã điều trị 06 tháng liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng hoặc quá nửa thời hạn hợp đồng lao động đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục. Khi sức khỏe của người lao động bình phục thì người sử dụng lao động xem xét để tiếp tục giao kết hợp đồng lao động với người lao động.

Trong trường hợp này nếu NSDLĐ muốn lấy làm căn cứ để đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ thì NSDLĐ cần tiến hành thực hiện việc “nghiên cứu tài liệu, chứng cứ về loại hợp đồng lao động ký kết; thời gian điều trị ốm đau, tai nạn của người lao động và kết quả xác nhận của cơ quan y tế có thẩm quyền về “khả năng lao động chưa hồi phục” của người lao động”¹⁰;

(iii) Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch họa hoặc di dời, thu hẹp sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền mà người

⁹ Tiêu mục 2.1, mục 2 Phần II Hướng dẫn số 33/HD-VKSTC của Viện kiểm sát nhân dân tối cao ngày 08/11/2022 về “Một số nội dung cơ bản trong công tác kiểm sát việc giải quyết các vụ án tranh chấp lao động cá nhân”.

¹⁰ Tiêu mục 2.1, mục 2 Phần II Hướng dẫn số 33/HD-VKSTC.

sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc;

(iv) Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 31 của Bộ luật Lao động 2019.

Cụ thể quy định rằng: “Trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, người lao động phải có mặt tại nơi làm việc và người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm công việc theo hợp đồng lao động đã giao kết nếu hợp đồng lao động còn thời hạn, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác”;

(v) Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 Bộ luật Lao động 2019, trừ trường hợp có thỏa thuận khác.

Cụ thể được quy định như sau: “Tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường được điều chỉnh theo lộ trình cho đến khi đủ 62 tuổi đối với lao động nam vào năm 2028 và đủ 60 tuổi đối với lao động nữ vào năm 2035. Kể từ năm 2021, tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường là đủ 60 tuổi 03 tháng đối với lao động nam và đủ 55 tuổi 04 tháng đối với lao động nữ; sau đó, cứ mỗi năm tăng thêm 03 tháng đối với lao động nam và 04 tháng đối với lao động nữ”. Ngoài ra, nếu NLĐ nằm trong trường hợp “bị suy giảm khả năng lao động; làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm việc ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn có thể nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn nhưng không quá 05 tuổi so với quy định tại khoản 2 Điều 169 BLLĐ 2019 tại thời điểm nghỉ hưu, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác”. Bên cạnh đó, “người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao và một số trường hợp đặc biệt có thể nghỉ hưu ở tuổi cao hơn nhưng không quá 05 tuổi so với quy định tại khoản 2 Điều 169 BLLĐ 2019 tại thời điểm nghỉ hưu, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác”;

(vi) Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên.

Trường hợp được coi là có lý do chính đáng bao gồm thiên tai, hỏa hoạn và bản thân, thân nhân của người lao động bị ốm có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa

bệnh có thẩm quyền và trường hợp khác được quy định trong nội quy lao động. Ngoài ra, nếu xảy ra tranh chấp mà người sử dụng lao động tiến hành thực hiện hành vi “đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vì cho rằng người lao động thường tự ý bỏ việc mà không có lí do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên (điểm e khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019) thì người sử dụng lao động cần tiến hành nghiên cứu tài liệu, đưa ra chứng cứ về biên bản vi phạm; biên bản nhắc nhở vi phạm; sổ chấm công; ý kiến của công đoàn công ty; dữ liệu trích xuất từ camera (nếu có); lời trình bày của các nhân chứng để có căn cứ chứng minh rằng việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động là đúng”¹¹;

(vii) Người lao động cung cấp không trung thực thông tin theo quy định tại khoản 2 Điều 16 của Bộ luật Lao động 2019 khi giao kết hợp đồng lao động làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng người lao động.

Theo đó, NLĐ phải cung cấp thông tin trung thực cho NSDLĐ về họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, trình độ học vấn, trình độ kỹ năng nghề, xác nhận tình trạng sức khỏe và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết HĐLĐ mà NSDLĐ yêu cầu.

1.3.2.2. Người sử dụng lao động phải tuân thủ thời hạn báo trước cho người lao động

Theo quy định tại khoản 2 Điều 36 BLLĐ 2019 thì khi ĐPCDHĐLĐ, NSDLĐ có nghĩa vụ phải báo trước cho NLĐ đối với trường hợp quy định tại các điểm a, b, c, đ và g khoản 1 Điều 36 BLLĐ 2019 thì NSDLĐ phải đảm bảo thời hạn báo trước như sau:

“Ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn; ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng; ít nhất 03 ngày làm việc đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng và đối với trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động 2019.

Đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù thì thời hạn báo trước được thực hiện theo quy định của Chính phủ”.

¹¹ Tiêu mục 2.1, mục 2 Phần II Hướng dẫn số 33/HD-VKSTC.

Cụ thể dẫn chiếu quy định tại Điều 7 Nghị định 145/2020/NĐ-CP thì khi NSDLĐ muốn thực hiện việc ĐPCDHĐLĐ đối với những NLD đang làm các ngành, nghề, công việc đặc thù bao gồm: “Thành viên tổ lái tàu bay; nhân viên kỹ thuật bảo dưỡng tàu bay, nhân viên sửa chữa chuyên ngành hàng không, nhân viên điều độ, khai thác bay; người quản lý doanh nghiệp theo quy định của Luật Doanh nghiệp; Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp; thuyền viên thuộc thuyền bộ làm việc trên tàu Việt Nam đang hoạt động ở nước ngoài; thuyền viên được doanh nghiệp Việt Nam cho thuê lại làm việc trên tàu biển nước ngoài và các trường hợp khác do pháp luật quy định”¹² thì khi đó NSDLĐ phải tuân thủ thời hạn báo trước cho những NLD trên như sau: “Ít nhất 120 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn hoặc hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 12 tháng trở lên; ít nhất bằng một phần tư thời hạn của hợp đồng lao động đối với hợp đồng lao động có thời hạn dưới 12 tháng”¹³.

Theo quy định tại khoản 3 Điều 36 BLLĐ 2019 thì NSDLĐ có quyền ĐPCDHĐLĐ không cần báo trước cho NLD trong trường hợp: “Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động quy định tại điểm d và điểm e khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động 2019 thì người sử dụng lao động không phải báo trước cho người lao động”. Cụ thể là NLD không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 31 BLLĐ 2019 và NLD tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên.

1.3.2.3. Người sử dụng lao động không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong một số trường hợp

Theo quy định tại Điều 37 BLLĐ 2019, nếu thuộc một trong các trường hợp như sau: “Người lao động ốm đau hoặc bị tai nạn, bệnh nghề nghiệp đang điều trị, điều dưỡng theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền, trừ trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều 36 của Bộ luật Lao động 2019; người lao động đang nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng và trường hợp nghỉ khác được người sử dụng lao động đồng ý; người lao động nữ mang thai; người lao động đang nghỉ thai sản

¹² Khoản 1 Điều 7 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

¹³ Khoản 2 Điều 7 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi”. Khi đó, thì NSDLĐ sẽ không được phép thực hiện quyền ĐPCDHĐLĐ của mình đối với NLD. Điều này nhằm bảo vệ quyền lợi và đảm bảo các lợi ích về an sinh xã hội, sức khỏe, tinh thần cho NLD trong quá trình làm việc khi nằm trong các trường hợp đặc biệt như đã nêu trên.

1.3.3. Giải quyết chế độ khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật

1.3.3.1. Về quyền lợi của người lao động

NLD ĐPCDHĐLĐ hợp pháp vẫn được hưởng các quyền lợi tương tự như khi họ bị ĐPCDHĐLĐ. Cụ thể, nếu ĐPCDHĐLĐ đúng quy định luật thì NLD sẽ được hưởng trợ cấp thôi việc nếu đã làm việc thường xuyên cho NSDLĐ từ đủ 12 tháng trở lên, với mỗi năm làm việc thì NLD được hưởng 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 quy định tại điểm e khoản 1 Điều 36 của BLLĐ 2019 là khi NLD tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên¹⁴.

Ngoài ra, NLD có thể còn được hưởng thêm các khoản tiền, phụ cấp và các khoản khác có liên quan đến quyền lợi của NLD trước khi ĐPCDHĐLĐ mà NSDLĐ vẫn chưa thanh toán đầy đủ cho NLD¹⁵. Đồng thời, NLD còn được xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, nhận lại bản chính các giấy tờ khác nếu NSDLĐ đã giữ của NLD và có thể yêu cầu NSDLĐ cung cấp các bản sao tài liệu liên quan đến quá trình làm việc, chi phí sao và gửi tài liệu sẽ do NSDLĐ trả¹⁶.

Bên cạnh đó, NLD còn có thể được hưởng trợ cấp thất nghiệp nếu đáp ứng đủ các điều kiện theo quy định pháp luật tại Điều 49 Luật Việc làm 2013. Thời hạn để NLD được hưởng trợ cấp thất nghiệp được hướng dẫn chi tiết tại khoản 1 Điều 18 Nghị định 28/2015/NĐ-CP cụ thể như sau: “Người lao động chưa tìm được việc làm trong thời hạn 15 ngày làm việc kể từ ngày nộp hồ sơ đề nghị hưởng trợ cấp thất nghiệp được Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội quyết định hưởng trợ

¹⁴ Khoản 1 Điều 46 Bộ Luật Lao Động 2019 số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019 của Quốc hội ban hành có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2021.

¹⁵ Tiêu mục 2.2, mục 2 Phần II Hướng dẫn số 33/HD-VKSTC.

¹⁶ Khoản 3 Điều 48 Bộ Luật Lao Động 2019.

cấp thất nghiệp thì trung tâm dịch vụ việc làm xác nhận về việc đã giải quyết hưởng trợ cấp thất nghiệp của người lao động vào sổ bảo hiểm xã hội và gửi lại người lao động cùng với quyết định hưởng trợ cấp thất nghiệp sau khi chụp sổ bảo hiểm xã hội để lưu hồ sơ. Thời điểm hưởng trợ cấp thất nghiệp của người lao động được tính từ ngày thứ 16 theo ngày làm việc kể từ ngày nộp hồ sơ đề nghị hưởng trợ cấp thất nghiệp”¹⁷.

1.3.3.2. Về nghĩa vụ của người lao động

Căn cứ quy định tại khoản 1 Điều 48 BLLĐ 2019 thì “Trong thời hạn 14 ngày làm việc kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, người lao động có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản tiền liên quan đến quyền lợi của người sử dụng lao động, trừ một số trường hợp có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày”. Ngoài ra, NLD có thể phải bồi thường chi phí đào tạo nếu các bên đã ký hợp đồng đào tạo nghề. Chi phí đào tạo và trách nhiệm hoàn trả chi phí đào tạo cũng là một trong những điều khoản của hợp đồng đào tạo nghề theo quy định hiện hành tại Điều 62 của BLLĐ 2019¹⁸.

1.3.3.3. Về quyền lợi của người sử dụng lao động

Khi ĐPCDHĐLĐ hợp pháp thì NSDLĐ sẽ được giải phóng khỏi nghĩa vụ thực hiện HĐLĐ, họ có quyền tuyển NLD mới. Đồng thời NSDLĐ cũng có quyền yêu cầu NLD trả lại đầy đủ các khoản tiền, tài sản có liên quan đến quyền lợi và hoạt động sản xuất kinh doanh của NSDLĐ.

1.3.3.4. Về nghĩa vụ của người sử dụng lao động

Khi ĐPCDHĐLĐ, NSDLĐ trước tiên có trách nhiệm giải quyết và thanh toán đầy đủ các khoản tiền, phụ cấp cũng như các khoản thu nhập khác mà NLD xứng đáng được nhận nhưng chưa được nhận trong suốt quá trình làm việc¹⁹. Bên cạnh đó, nếu NLD chưa nghỉ hàng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hàng năm thì NSDLĐ

¹⁷ Khoản 1 Điều 18 Nghị định số 28/2015/NĐ-CP của Chính phủ ngày 12/03/2015 về “Quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Việc Làm về bảo hiểm thất nghiệp” có hiệu lực thi hành từ ngày 01/05/2015.

¹⁸ Khoản 3 Điều 40 Bộ Luật Lao Động 2019.

¹⁹ Khoản 1 Điều 48 Bộ Luật Lao Động 2019.

phải thanh toán tiền nghỉ phép đó cho NLĐ và thanh toán tiền lương cho những ngày NLĐ chưa nghỉ theo quy định tại khoản 3 Điều 113 BLLĐ 2019²⁰.

Ngoài ra, theo khoản 3 Điều 48 BLLĐ 2019 thì NSDLĐ còn có trách nhiệm phải thực hiện việc “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 đã giữ của người lao động; cung cấp bản sao các tài liệu liên quan đến quá trình làm việc của người lao động nếu người lao động có yêu cầu. Chi phí sao, gửi tài liệu do người sử dụng lao động trả”. Bên cạnh đó, NSDLĐ còn có nghĩa vụ phải thanh toán trợ cấp thôi việc cho NLĐ phụ thuộc vào tùy từng trường hợp thời gian mà NLĐ đã làm việc cho NSDLĐ với mức trợ cấp theo quy định pháp luật tại khoản 1 Điều 46 BLLĐ 2019.

Theo quy định tại khoản 1 Điều 48 BLLĐ 2019 thì thời hạn để NSDLĐ thực hiện nghĩa vụ là “trong thời hạn 14 ngày làm việc kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, người sử dụng lao động có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi của người lao động, trừ một số trường hợp cụ thể thì thời hạn có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày là khi 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, hỏa hoạn, dịch họa hoặc dịch bệnh nguy hiểm”.

Ngoài ra, theo quy định tại khoản 1 Điều 45 BLLĐ 2019 cụ thể quy định như sau: “Người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho người lao động về việc chấm dứt hợp đồng lao động khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định của Bộ luật Lao động 2019, trừ trường hợp quy định tại các khoản 4, 5, 6, 7 và 8 Điều 34 của Bộ luật Lao động 2019”. Dẫn chiếu đến Điều 34 của BLLĐ 2019 thì trường hợp về việc “người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 36 của Bộ luật Lao động 2019” được quy định tại khoản 10 của Điều

²⁰ Hậu quả pháp lý người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”, *Luật Việt An* <https://luatvietan.vn/hau-qua-phap-ly-nguoi-su-dung-lao-dong-don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong.html>, truy cập ngày 02/08/2024.

34 BLLĐ 2019 nên trường hợp này không nằm trong các trường hợp không cần phải thông báo bằng văn bản. Vậy nên, NSDLĐ cần phải thực hiện việc thông báo bằng văn bản cho NLĐ khi ĐPCDHĐLĐ.

1.4. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

Dẫn chiếu theo tại Điều 39 của BLLĐ 2019 quy định về ĐPCDHĐLĐ trái pháp luật, cụ thể là: “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 Lao động 2019”.

1.4.1. Trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật từ phía người lao động

Trường hợp NLĐ ĐPCDHĐLĐ không đúng quy định tại Điều 35 BLLĐ 2019 thì bị coi là ĐPCDHĐLĐ trái pháp luật. Cụ thể, nếu NLĐ ĐPCDHĐLĐ mà không tuân thủ cũng như vi phạm về thời hạn báo trước theo quy định pháp luật tương ứng với từng loại HĐLĐ được quy định tại khoản 1 Điều 35 BLLĐ 2019 và không thuộc một trong bảy trường hợp không cần báo trước quy định tại khoản 2 Điều 35 BLLĐ 2019 mà không báo trước thì hành vi đó của NLĐ sẽ được xem là ĐPCDHĐLĐ trái quy định pháp luật.

1.4.2. Trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật từ phía người sử dụng lao động

Trường hợp NSDLĐ ĐPCDHĐLĐ không đúng quy định tại các Điều 36, Điều 37 của BLLĐ 2019 thì bị coi là ĐPCDHĐLĐ trái pháp luật. Cụ thể nếu NSDLĐ ĐPCDHĐLĐ mà có lý do không thoả mãn một trong bảy trường hợp mà NSDLĐ được quyền ĐPCDHĐLĐ theo quy định tại khoản 1 Điều 36 BLLĐ 2019 cũng như “khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp quy định tại các điểm a, b, c, đ và g khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động 2019” mà NSDLĐ không tuân thủ và vi phạm về thời hạn báo trước theo quy định pháp luật tương ứng với từng loại HĐLĐ và thời hạn báo trước thực hiện theo quy định của Chính phủ đối với các ngành, nghề, công việc đặc thù được quy định tại khoản 2 Điều 36 BLLĐ 2019. Ngoài ra, nếu NSDLĐ ĐPCDHĐLĐ với NLĐ trong trường hợp không được thực hiện

quyền ĐPCDHĐLĐ được quy định tại Điều 37 BLLĐ 2019 thì khi đó các hành vi trên của NSDLĐ sẽ được xem là ĐPCDHĐLĐ trái quy định pháp luật.

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

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

Khi ĐPCDHĐLĐ trái pháp luật thì NLĐ phải chịu những nghĩa vụ, trách nhiệm pháp lý căn cứ quy định tại Điều 40 BLLĐ 2019. Theo đó:

NLĐ khi ĐPCDHĐLĐ trái pháp luật sẽ không được hưởng trợ cấp thôi việc, ngoài ra việc này phần nào gây ảnh hưởng đến việc sản xuất, kinh doanh và quyền lợi của NSDLĐ do đó NLĐ sẽ phải có nghĩa vụ bồi thường cho NSDLĐ nửa tháng tiền lương theo HĐLĐ và một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo HĐLĐ trong những ngày không báo trước. Tiền lương làm căn cứ bồi thường khi ĐPCDHĐLĐ trái pháp luật là tiền lương theo HĐLĐ tại thời điểm NLĐ ĐPCDHĐLĐ trái pháp luật; phải hoàn trả cho NSDLĐ chi phí đào tạo quy định tại Điều 62 BLLĐ 2019. Theo đó, quy định cụ thể như sau: “Chi phí đào tạo bao gồm các khoản chi có chứng từ hợp lệ về chi phí trả cho người dạy, tài liệu học tập, trường, lớp, máy, thiết bị, vật liệu thực hành, các chi phí khác hỗ trợ cho người học và tiền lương, tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người học trong thời gian đi học. Trường hợp người lao động được gửi đi đào tạo ở nước ngoài thì chi phí đào tạo còn bao gồm chi phí đi lại, chi phí sinh hoạt trong thời gian đào tạo”. Bên cạnh đó, “trường hợp yêu cầu bồi thường thiệt hại về chi phí đào tạo nghề khi chấm dứt hợp đồng lao động thì cần nghiên cứu kỹ hiệu lực của nội dung thỏa thuận về đào tạo nghề trong hợp đồng lao động hoặc hợp đồng đào tạo nghề hoặc văn bản thỏa thuận khác giữa người lao động và người sử dụng lao động; xác định có hay không có việc đào tạo trên thực tế để xem xét trách nhiệm bồi thường thiệt hại của người lao động. Nếu người lao động vi phạm cam kết về thời gian làm việc sau khi được đào tạo thì việc bồi thường thiệt hại phải căn cứ vào thời gian đào tạo thực tế với thời gian đào tạo trong thỏa thuận; thời gian cam kết làm việc sau đào tạo và thời gian làm việc thực tế; chi phí đào tạo và các hạng mục chi, từ đó xác định đúng mức bồi thường thiệt

hại”²¹. Vậy nên nếu NLD được NSDLĐ đào tạo nâng cao trình độ, kỹ năng nghề hoặc cử đi đào tạo lại ở trong nước, nước ngoài từ kinh phí của NSDLĐ, kể cả kinh phí do đối tác tài trợ cho NSDLĐ và đã ký cam kết làm việc cho NSDLĐ trong một khoảng thời gian nhất định sau khi được đào tạo thì NLD sẽ phải hoàn trả chi phí đào tạo cho NSDLĐ theo thỏa thuận trong hợp đồng đào tạo nghề.

Ngoài ra, NLD ĐPCDHĐLĐ trái pháp luật sẽ không được hưởng các quyền lợi liên quan đến trợ cấp thất nghiệp theo quy định tại Điều 49 Luật Việc làm 2013, cụ thể là “Người lao động quy định tại khoản 1 Điều 43 của Luật Việc làm 2013 đang đóng bảo hiểm thất nghiệp được hưởng trợ cấp thất nghiệp khi có đủ các điều kiện sau đây: Chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc, trừ các trường hợp sau đây: Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc trái pháp luật”. Vậy nên khi NLD ĐPCDHĐLĐ, hợp đồng làm việc trái pháp luật thì sẽ không đủ điều kiện để hưởng trợ cấp thất nghiệp.

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

Nếu NSDLĐ ĐPCDHĐLĐ trái pháp luật thì phải có nghĩa vụ, trách nhiệm bồi thường và khắc phục hậu quả theo quy định tại Điều 41 BLLĐ 2019, cụ thể:

Thứ nhất, NSDLĐ phải nhận NLD trở lại làm việc theo HĐLĐ đã giao kết, phải trả tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày NLD không được làm việc và phải trả thêm cho NLD một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ. Sau khi được nhận lại làm việc, NLD hoàn trả cho NSDLĐ các khoản tiền trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm nếu đã nhận của NSDLĐ. Trường hợp không còn vị trí, công việc đã giao kết trong HĐLĐ mà NLD vẫn muốn làm việc thì hai bên thỏa thuận để sửa đổi, bổ sung HĐLĐ. Trường hợp vi phạm quy định về thời hạn báo trước quy định tại khoản 2 Điều 36 BLLĐ 2019 thì phải trả một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo HĐLĐ trong những ngày không báo trước. Lưu ý, “đối với trường hợp hợp đồng lao động xác định thời hạn giữa người lao động và người sử dụng lao động đã kết thúc trước khi Tòa án xét

²¹ Mục 3 Phần II Hướng dẫn số 33/HD-VKSTC.

xử sơ thẩm mà hai bên không có thỏa thuận ký hợp đồng lao động mới thì người sử dụng lao động không có nghĩa vụ nhận người lao động trở lại làm việc. Hoặc trường hợp người lao động đã có công việc mới và đóng bảo hiểm xã hội trước khi khởi kiện hoặc trước khi Tòa án xét xử sơ thẩm thì “những ngày người lao động không được làm việc” quy định tại khoản 1 Điều 41 BLLĐ năm 2019 được hiểu là tính đến ngày người lao động có công việc mới”²².

Thứ hai, trường hợp NLĐ không muốn tiếp tục làm việc thì ngoài khoản tiền phải trả quy định tại khoản 1 Điều 41 BLLĐ 2019 thì NSDLĐ phải trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 BLLĐ 2019. Tóm lại, người sử dụng lao động ngoài việc phải trả tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày NLĐ không được làm việc và phải trả thêm cho NLĐ một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ, thì NSDLĐ còn phải trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 BLLĐ 2019 để chấm dứt HĐLĐ.

Thứ ba, trường hợp NSDLĐ không muốn nhận lại NLĐ và NLĐ đồng ý thì ngoài khoản tiền NSDLĐ phải trả theo quy định tại khoản 1 Điều 41 BLLĐ 2019 cụ thể là NSDLĐ phải trả tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày NLĐ không được làm việc và phải trả thêm cho NLĐ một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ. Đồng thời, NSDLĐ còn phải trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 BLLĐ 2019, sau đó hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm cho NLĐ nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ để chấm dứt HĐLĐ.

²² Tiêu mục 1.1, mục 1 Phần II Hướng dẫn số 33/HD-VKSTC.

Tiểu kết Chương 1

Qua những vấn đề lý luận chung nêu trên cho thấy được những quy định pháp luật về ĐPCDHĐLĐ được ban hành nhằm giúp cho NLĐ và NSDLĐ nắm được kiến thức tổng quan về trường hợp ĐPCDHĐLĐ, cũng như hiểu rõ hơn về quyền lợi và nghĩa vụ, trách nhiệm đồng thời phân biệt được hậu quả pháp lý khi ĐPCDHĐLĐ hợp pháp và khi ĐPCDHĐLĐ trái quy định pháp luật mà chủ thể chấm dứt phải gánh chịu.

Có thể thấy rằng đây là một khía cạnh tuy nhỏ trong lĩnh vực lao động nhưng lại là một vấn đề vô cùng phức tạp và đòi hỏi sự hiểu biết, cân nhắc kỹ lưỡng từ cả hai bên chủ thể trong QHĐ. Việc ĐPCDHĐLĐ có thể dễ gây ra những tranh chấp, mâu thuẫn giữa các bên, do đó trong quá trình chấm dứt HĐLĐ đơn phương cần phải tuân thủ đúng quy định của pháp luật, các điều khoản trong hợp đồng và tôn trọng quyền lợi của nhau là rất quan trọng để tránh xảy ra những rủi ro pháp lý, tranh chấp và mâu thuẫn không cần thiết. Việc không tuân thủ các quy định không chỉ ảnh hưởng đến quyền lợi của NLĐ mà còn ảnh hưởng đến uy tín và hình ảnh của NSDLĐ.

Tóm lại, việc hiểu biết những quy định này không chỉ giúp cho việc áp dụng pháp luật một cách chính xác mà còn giúp bảo vệ quyền lợi của cả NLĐ và NSDLĐ trong quá trình làm việc cũng như đảm bảo cho mỗi QHĐ luôn lành mạnh và bền vững.

Tiếp đến Chương 2 để đi sâu hơn vào thực tiễn giải quyết tranh chấp về ĐPCDHĐLĐ tại TAND quận Bình Thạnh thông qua việc tìm hiểu thẩm quyền, số liệu thống kê và quy trình các bước để giải quyết tại Tòa án. Đồng thời, lồng ghép bình luận các bản án tiêu biểu để có thể nhìn nhận đúng đắn hơn về thực trạng pháp luật đối với trường hợp ĐPCDHĐLĐ của NLĐ tại TAND quận Bình Thạnh.

CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ THỰC TIỄN GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG TẠI TÒA ÁN NHÂN DÂN QUẬN BÌNH THẠNH

2.1. Thực trạng pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động tại Tòa án nhân dân quận Bình Thạnh

TAND quận Bình Thạnh là cơ quan xét xử của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, thực hiện quyền tư pháp và cũng là một trong các TAND quận, huyện trực thuộc TAND Thành phố Hồ Chí Minh. Vì vậy, có thể hiểu rằng TAND quận Bình Thạnh mang trong mình bản chất là một TAND cấp huyện. Từ đây, căn cứ vào Điều 2 của Luật Tổ chức TAND 2014 và Điều 35 của BLTTDS 2015 thì có thể suy ra được thẩm quyền của TAND quận Bình Thạnh cụ thể là có thẩm quyền giải quyết theo thủ tục sơ thẩm những tranh chấp, yêu cầu trong các lĩnh vực dân sự, hôn nhân và gia đình, kinh doanh, thương mại, lao động, ngoài ra còn có trong các lĩnh vực hình sự, hành chính được quy định riêng trong từng bộ luật và giải quyết các việc khác theo quy định của pháp luật với điều kiện không có yếu tố nước ngoài bên trong đó.

Đặc biệt, đối với thẩm quyền trong lĩnh vực lao động của Tòa án cấp huyện được quy định cụ thể tại điểm c khoản 1 Điều 35 của BLTTDS 2015 dẫn chiếu đến Điều 32 của BLTTDS 2015 đối với các tranh chấp về lao động và quy định tại điểm d khoản 2 Điều 35 của BLTTDS 2015 dẫn chiếu đến khoản 1 và khoản 5 Điều 33 của BLTTDS 2015 đối với các yêu cầu về lao động. Riêng thẩm quyền giải quyết tranh chấp về ĐPCDHĐLĐ được quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32 của BLTTDS 2015 cụ thể là: *“Tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động phải thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động mà hòa giải thành nhưng các bên không thực hiện hoặc thực hiện không đúng, hòa giải không thành hoặc không hòa giải trong thời hạn do pháp luật quy định, trừ các tranh chấp lao động sau đây không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải là tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”*.

Bên cạnh đó, phải xét đến thẩm quyền giải quyết của Tòa án theo lãnh thổ tại Điều 39 của BLTTDS 2015 được xác định tại: *“Tòa án nơi bị đơn cư trú, làm việc,*

nếu bị đơn là cá nhân hoặc nơi bị đơn có trụ sở, nếu bị đơn là cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết theo thủ tục sơ thẩm tranh chấp lao động quy định tại Điều 32 của BLTTDS 2015 hoặc các đương sự có quyền tự thỏa thuận với nhau bằng văn bản yêu cầu Tòa án nơi cư trú, làm việc của nguyên đơn, nếu nguyên đơn là cá nhân hoặc nơi có trụ sở của nguyên đơn, nếu nguyên đơn là cơ quan, tổ chức giải quyết tranh chấp về lao động quy định tại Điều 32 của BLTTDS 2015”. Vậy nên, TAND quận Bình Thạnh có thẩm quyền giải quyết, xét xử sơ thẩm các hồ sơ tranh chấp về ĐPCDHĐLĐ theo quy định của pháp luật nếu đáp ứng đủ thêm các điều kiện về thẩm quyền giải quyết theo lãnh thổ và không có yếu tố nước ngoài.

Hiện nay, tình trạng ĐPCDHĐLĐ xảy ra ngày càng nhiều với rất nhiều lý do khác nhau. Thực tiễn cho thấy, các tranh chấp về chấm dứt HĐLĐ chiếm tỷ lệ khá lớn, có xu hướng gia tăng và ngày càng phức tạp. Thống kê dựa vào số liệu, dữ liệu được thu thập trực tiếp tại TAND quận Bình Thạnh và trên Trang thông tin điện tử công bố bản án, quyết định của TAND tối cao thì có thể phân ra làm hai nhánh là hồ sơ vụ án đang được thụ lý và hồ sơ vụ án đã được thụ lý trong lĩnh vực lao động.

Trong đó, tổng số hồ sơ đang được Tòa án thụ lý từ năm 2023 đến đầu năm 2024 là 75 hồ sơ lao động được phân công đều cho 32 thẩm phán để thụ lý giải quyết và trong số đó tranh chấp về ĐPCDHĐLĐ có 37 vụ (chiếm 49.3% trên tổng số hồ sơ) đang được thụ lý tại TAND quận Bình Thạnh.

Về phần hồ sơ trong lĩnh vực lao động đã được Tòa án thụ lý trong giai đoạn từ năm 2019 đến hết năm 2023 là 89 hồ sơ vụ án, trong đó bao gồm có 46 hồ sơ tranh chấp về ĐPCDHĐLĐ (chiếm 51,7% trên tổng số hồ sơ), cụ thể là vào năm 2019 có 7 hồ sơ, năm 2020 có 4 hồ sơ, năm 2021 có 9 hồ sơ, năm 2022 có 12 hồ sơ, năm 2023 có 14 hồ sơ đã được thụ lý tại TAND quận Bình Thạnh và trong số 46 hồ sơ tranh chấp về ĐPCDHĐLĐ đó có 32 hồ sơ đã được lập biên bản hòa giải thành sau khi cả hai bên đương sự có được sự thỏa thuận, thống nhất và số hồ sơ còn lại đã được ra bản án, quyết định có tổng cộng là 14 hồ sơ trong đó gồm có 8 bản án và 6 quyết định (chiếm 40% trên tổng số hồ sơ lao động đã ra bản án, quyết định), cụ thể là trong năm 2019 có 2 bản án, 0 quyết định, năm 2020 có 0 bản án, 1 quyết định, năm 2021 có 1 bản án, 0 quyết định, năm 2022 có 1 bản án, 2 quyết định và năm 2023 có 4 bản án,

3 quyết định đã được ban hành, công bố và có hiệu lực pháp luật tại TAND quận Bình Thạnh cụ thể theo Bảng 1 như sau:

Năm	2019	2020	2021	2022	2023
Số hồ sơ vụ án	7	4	9	12	14
Bản án	2	0	1	1	4
Quyết định	0	1	0	2	3

(Nguồn: Thu thập trực tiếp tại TAND quận Bình Thạnh và trên Trang thông tin điện tử công bố bản án, quyết định của TAND tối cao: <https://congbobanan.toaan.gov.vn/>)

Bảng 1: Số liệu hồ sơ tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đã được thụ lý tại TAND Bình Thạnh

Tổng quan số liệu cho thấy một xu hướng gia tăng số lượng hồ sơ tranh chấp về ĐPCDHĐLĐ đã được Tòa án thụ lý trong giai đoạn từ năm 2019 đến năm 2023. Điều này có thể thấy được một sự gia tăng của các vụ án tranh chấp về ĐPCDHĐLĐ tại TAND quận Bình Thạnh qua các năm, ngoại trừ năm 2020 có sự giảm nhẹ so với năm trước đó. Đặc biệt, năm được ghi nhận có sự gia tăng mạnh mẽ nhất là vào năm 2023 khi từ số lượng hồ sơ vụ án cho đến số lượng các bản án, quyết định đều có mức tăng cao hơn so với những năm trước đó. Tóm lại, dấu hiệu này cho thấy các tranh chấp ĐPCDHĐLĐ tại TAND quận Bình Thạnh đang ngày càng trở nên phổ biến và phức tạp hơn. Xu hướng gia tăng này phản ánh nhiều khía cạnh của thị trường lao động và QHĐ hiện nay. Điều này đặt ra thách thức lớn cho TAND quận Bình Thạnh trong việc đảm bảo công lý, giải quyết nhanh chóng và hiệu quả các tranh chấp này, đồng thời cần có những biện pháp phòng ngừa, tuyên truyền và giáo dục pháp luật để hạn chế xảy ra các tranh chấp trong tương lai.

2.2. Thực tiễn giải quyết tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động tại Tòa án nhân dân quận Bình Thạnh

Dựa trên số liệu thống kê tại Bảng 1 thì có tổng cộng 8 bản án tranh chấp về ĐPCDHĐLĐ được ban hành có hiệu lực pháp luật tại TAND quận Bình Thạnh. Đi vào nghiên cứu sâu hơn thì nhìn chung các bản án này phía nguyên đơn người khởi kiện hầu hết đều là các cá nhân NLĐ còn phía bên bị đơn người bị kiện thì đều là các

công ty, doanh nghiệp hay còn gọi chung là NSDLĐ chiếm tuyệt đối lên đến 8/8 bản án với tỷ lệ quy đổi phần trăm là 100%. Qua đó, để có được một cái nhìn tổng quan và bao quát hơn về thực tiễn hành vi ĐPCDHĐLĐ của NLĐ tại địa bàn quận Bình Thạnh đồng thời tìm kiếm câu trả lời cho câu hỏi vì sao NLĐ lại quyết định khởi kiện trong các tranh chấp về ĐPCDHĐLĐ một cách phổ biến như vậy. Việc tiến hành phân tích, đánh giá, nghiên cứu chuyên sâu một số nhận định của các bản án tiêu biểu đã được công bố và có hiệu lực pháp luật tại TAND quận Bình Thạnh sẽ giúp đưa ra kết luận và rút ra được những bài học hữu ích từ đó cũng như có thể áp dụng các kiến thức và kinh nghiệm từ các bản án vào bên trong thực tế qua đó sẽ giúp chúng ta đưa ra được những quyết định pháp lý đúng đắn, hiệu quả đồng thời có thể cải thiện hệ thống PLLĐ để nó luôn đi đôi, phù hợp với thực tiễn đời sống.

Thứ nhất, về căn cứ mà NSDLĐ đưa ra để ĐPCDHĐLĐ đối với NLĐ.

Tại bản án số 2238/2023/LĐ-ST ngày 15 tháng 11 năm 2023 về việc tranh chấp ĐPCDHĐLĐ thì Tòa án có nhận định sau: “Công ty B cho rằng do những sai phạm của ông A trong quá trình làm việc tại Công ty B, ngày 31/10/2019, Công ty B đã ban hành Quyết định thôi việc số Q/2019-3110/03 chấp nhận cho ông A được nghỉ việc kể từ ngày 31/10/2019 căn cứ vào quy định tại khoản 1 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012. Tuy nhiên, tại Quyết định thôi việc số Q/2019-3110/03 ngày 31/10/2019 hoàn toàn không đề cập đến việc cho ông A nghỉ việc là do ông A có sai phạm trong quá trình làm việc mà lại căn cứ vào tổ chức công ty, năng lực nhân viên và nhu cầu công tác. Công ty B không cung cấp được các tài liệu, chứng cứ thể hiện việc Công ty B đã thực hiện các hình thức nhắc nhở hoặc lập biên bản sự việc ông A có sai phạm trong quá trình làm việc theo trình tự luật định. Người đại diện hợp pháp của Công ty B thừa nhận Công ty B không tiến hành xử lý kỷ luật lao động đối với những sai phạm của ông A theo đúng trình tự thủ tục do pháp luật quy định mà các bên chỉ trao đổi qua điện thoại xác nhận những vi phạm của ông A. Đồng thời, Công ty B cũng không cung cấp được tài liệu, chứng cứ thể hiện cho ông A nghỉ việc là căn cứ vào tổ chức công ty, năng lực nhân viên và nhu cầu công tác.

Xét lý do để bị đơn chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn là không có căn cứ, không phù hợp với quy định tại Điều 36 và khoản 1 Điều 38 BLLĐ năm 2012.

Từ những nhận định trên, Hội đồng xét xử có cơ sở kết luận: Quyết định thôi việc số Q/2019-3110/03 ngày 31/10/2019 của Công ty B là trái pháp luật, thuộc trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định của Điều 41 BLLĐ năm 2012. Nguyên đơn đã làm việc tại Công ty TNHH C từ ngày 01/04/2022 nên nguyên đơn không muốn quay trở lại làm việc cho Công ty B theo hợp đồng lao động đã ký, xét là sự tự nguyện nên chấp nhận”²³.

Về căn cứ để ĐPCDHĐLĐ của NSDLĐ đối với NLĐ, nhận định của Tòa án trong tình huống này cho thấy có sự mâu thuẫn và sai phạm trong cách Công ty B tiến hành thủ tục chấm dứt HĐLĐ với ông A, không đúng với quy định tại Khoản 1 Điều 38 của BLLĐ 2012 cụ thể thì “Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong những trường hợp sau đây: người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động; người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, đã điều trị 06 tháng liên tục, đối với người lao động làm theo hợp đồng lao động xác định thời hạn và quá nửa thời hạn hợp đồng lao động đối với người làm 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. Khi sức khỏe của NLĐ bình phục, thì người lao động được xem xét để tiếp tục giao kết hợp đồng lao động; Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc những lý do bất khả kháng khác theo quy định của pháp luật, mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc; Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 33 của Bộ luật Lao động 2012”. Theo nhận định của Tòa án, Quyết định thôi việc số Q/2019-3110/03 ngày 31/10/2019 của Công ty B không nêu rõ ông A bị chấm dứt hợp đồng do vi phạm hoặc không hoàn thành công việc mà thay vào đó căn cứ vào tổ chức công ty, năng lực nhân viên và nhu cầu công tác. Điều này không phù hợp với các lý do chính đáng mà khoản 1 Điều 38 BLLĐ 2012 quy định.

²³ Xem thêm phụ lục: Bản án số: 2238/2023/LĐ-ST ngày 15 tháng 11 năm 2023 về việc “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” của Tòa án nhân dân quận Bình Thạnh.

So sánh quy định này với quy định tương tự trong BLLĐ năm 2019 hiện hành có thể thấy rằng quy định đã được mở rộng, cụ thể và chặt chẽ hơn. Tại Điều 36 của BLLĐ 2019 thì quy định này đã được nói rộng, bổ sung thành 7 trường hợp mà NSDLĐ có quyền ĐPCDHĐLĐ với NLĐ thay vì 4 trường hợp như BLLĐ 2012, ngoài ra thì điều khoản được quy định chi tiết và chặt chẽ hơn điển hình là quy định về việc NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc theo HĐLĐ so với luật cũ chỉ quy định ngắn gọn thì luật hiện hành lại quy định một cách rõ ràng hơn, bổ sung thêm “tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của người sử dụng lao động. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc do người sử dụng lao động ban hành nhưng phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở”.

Ngoài ra, Tòa án cho rằng Công ty B sai phạm về trình tự, thủ tục ĐPCDHĐLĐ khi Công ty B không thực hiện đầy đủ trình tự xử lý kỷ luật lao động theo quy định đối những sai phạm của ông A. NSDLĐ khi muốn đơn phương chấm dứt hợp đồng do vi phạm của NLĐ phải tuân thủ các bước sau như: nhắc nhở, cảnh cáo NLĐ bằng văn bản, lập biên bản và xử lý kỷ luật đúng trình tự. Việc Công ty B chỉ trao đổi qua điện thoại để xác nhận những vi phạm và lý do mà Công ty B đưa ra khi không tiến hành xử lý kỷ luật và không nêu ra những sai phạm mà Công ty B cho rằng ông A vi phạm vào Quyết định thôi việc số Q/2019-3110/03 ngày 31/10/2019 vì muốn các bên chấm dứt HĐLĐ trong êm đẹp, không muốn làm cho sự việc nặng nề hơn, nếu ghi những sai phạm vào Quyết định thôi việc sẽ ảnh hưởng đến quá trình làm việc sau này của ông A. Việc không cung cấp bất kỳ biên bản hay tài liệu cụ thể nào để chứng minh việc Công ty B đã thực hiện các hình thức nhắc nhở các sai phạm của ông A trong quá trình làm việc là vi phạm quy định về trình tự thủ tục. Điều này cũng được nêu rõ trong BLLĐ 2012 tại Điều 123 về kỷ luật lao động cũng như được quy định cụ thể tại Điều 122 của BLLĐ 2019 hiện hành. Bên cạnh đó, Công ty B cũng không thể chứng minh được rằng lý do tổ chức công ty, năng lực nhân viên và nhu cầu công tác là những lý do khách quan và hợp pháp để chấm dứt HĐLĐ.

Nhận xét về quyết định của Tòa án thì có thể thấy Tòa án đã có lý khi nhận định rằng quyết định thôi việc của Công ty B là trái pháp luật. Việc không cung cấp

đầy đủ bằng chứng, tài liệu liên quan đến sai phạm của NLD, không thực hiện đúng quy trình xử lý kỷ luật và đưa ra lý do chấm dứt hợp đồng không hợp pháp đã dẫn đến quyết định ĐPCDHĐLĐ trái pháp luật theo Điều 41 của BLLĐ 2012, tương ứng với quy định tại Điều 39 trong BLLĐ 2019 hiện hành. Theo đó, NLD có quyền yêu cầu bồi thường hoặc quay trở lại làm việc tuy nhiên trong trường hợp này ông A đã bắt đầu làm việc tại Công ty TNHH C từ ngày 01/04/2022 nên ông A không muốn quay trở lại làm việc cho Công ty B theo HĐLĐ đã giao kết.

Tóm lại, Công ty B đã không tuân thủ đúng quy định của BLLĐ trong việc ĐPCDHĐLĐ với ông A. Tòa án đã xét xử dựa trên các căn cứ pháp lý, chỉ ra sai phạm trong quy trình và lý do chấm dứt hợp đồng của Công ty B. Với BLLĐ 2019 hiện hành, các quy định này vẫn được duy trì và thậm chí được củng cố chặt chẽ hơn để bảo vệ quyền lợi của NLD trong các trường hợp chấm dứt HĐLĐ không hợp pháp. Trong trường hợp này, nếu áp dụng quy định của BLLĐ 2019, quyết định ĐPCDHĐLĐ của Công ty B cũng sẽ không hợp pháp, do vi phạm quy định về căn cứ và quy trình xử lý kỷ luật lao động.

Thứ hai, về quy định thời hạn báo trước mà NSDLĐ phải báo trước cho NLD khi ĐPCDHĐLĐ.

Tại bản án số 2238/2023/LĐ-ST ngày 15 tháng 11 năm 2023 về việc tranh chấp ĐPCDHĐLĐ thì Tòa án có nhận định sau: “Về thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động: Tại điểm a khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định: Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Trong trường hợp này, khi chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn, bị đơn đã không báo trước cho nguyên đơn theo đúng quy định tại điểm a khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012 mà chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn ngay khi ban hành Quyết định thôi việc ngày 31/10/2019 là vi phạm về thời hạn báo trước theo quy định của điều luật đã viện dẫn ở trên”²⁴.

²⁴ Xem thêm phụ lục: Bản án số: 2238/2023/LĐ-ST ngày 15 tháng 11 năm 2023 về việc “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” của Tòa án nhân dân quận Bình Thạnh.

Hoàn toàn đồng tình với nhận định này của Tòa án bởi theo nội dung bản án thì Công ty B và ông A ký kết với nhau HĐLĐ không xác định thời hạn nên việc mà Công ty B cần phải thực hiện để tuân thủ theo quy định pháp luật tại điểm a khoản 2 Điều 38 BLLĐ 2012, cụ thể là phải thông báo cho ông A biết trước ít nhất 45 ngày do hợp đồng ký kết là hợp đồng không xác định thời hạn nên việc Công ty B chỉ thông báo cho ông A vào ngày 30/10/2019 để thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ với ông A xong sau đó vào ngày 31/10/2019 tức là chỉ cách một ngày sau khi thông báo cho ông A về những sai phạm nhằm chấm dứt HĐLĐ với ông A thì Công ty B đã cho ban hành Quyết định thôi việc số Q/2019-3110/03 với nội dung ông A được nghỉ việc từ ngày 31/10/2019 và ngày 01/11/2019, Công ty B đã gửi Quyết định thôi việc này cho ông A bằng đường bưu điện. Trong trường hợp này, việc Công ty B không báo trước mà ngay lập tức ra quyết định cho thôi việc là hành vi vi phạm rõ ràng và trực tiếp đến quyền lợi của ông A, đồng thời khi ông A bị ĐPCDHĐLĐ một cách đột ngột sẽ không có thời gian chuẩn bị, tìm kiếm cơ hội việc làm mới và duy trì ổn định cuộc sống. Do vậy, có thể thấy Công ty B đã vi phạm nghiêm trọng quy định của pháp luật về thời hạn báo trước khi muốn ĐPCDHĐLĐ.

So sánh quy định này với luật hiện hành được quy định tại điểm a khoản 2 Điều 36 BLLĐ 2019 với phần bổ sung chi tiết hơn cụ thể là quy định rõ tùy từng trường hợp tại khoản 1 Điều 36 BLLĐ 2019 thì NSDLĐ mới cần tuân thủ yêu cầu về thời hạn báo trước cho NLĐ khi ĐPCDHĐLĐ nhưng vẫn giữ nguyên quy định NSDLĐ phải báo trước cho NLĐ “ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn”. Thế nên, nếu áp dụng quy định tại thời điểm pháp luật hiện hành có hiệu lực thì nhận định này của Tòa án vẫn còn phù hợp.

Tại bản án số 1240/2022/LĐ-ST ngày 08 tháng 07 năm 2022 về việc tranh chấp ĐPCDHĐLĐ thì Tòa án có nhận định sau: “Tại điểm a khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định: “*Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn*”. Trong trường hợp này, khi chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn, bị đơn thông báo qua mail vào ngày 23/12/2020 và ngày 28/12/2020 ra quyết định cho thôi việc. Như vậy bị đơn đã không báo trước 45

ngày cho nguyên đơn mà chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn là vi phạm về thời hạn báo trước theo quy định của điều luật đã viện dẫn ở trên”²⁵.

Nhận định của Tòa án về việc vi phạm thời hạn báo trước của NSDLĐ là hoàn toàn phù hợp với quy định của PLLĐ bởi lẽ theo như nội dung của bản án thì sau nhiều lần ký kết HĐLĐ thì đến ngày 01/01/2020, Công ty TNHH X đã ký kết với bà Q là HĐLĐ số 001-2020/HĐLĐ không xác định thời hạn nhưng đến ngày 23/12/2020 thì phía Công ty TNHH X gửi email cho bà Q thông báo sẽ cho bà Q nghỉ việc và sẽ làm việc đến hết ngày 31/12/2020, sau đó bàn giao cho người khác theo chỉ định trong email. Đến ngày 28/12/2020, bà Q có gửi email với mong muốn được xem xét lại vì đang mang thai cháu thứ hai và nuôi con nhỏ nhưng phía Công ty TNHH X vẫn giữ nguyên quyết định và ban hành quyết định số 09/QĐ-TV/2020 ngày 28/12/2020 về việc cho bà Q nghỉ việc.

Việc xác định giữa Công ty TNHH X và bà Q có ký kết HĐLĐ không xác định thời hạn thì theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều 38 BLLĐ 2012 thì phía Công ty TNHH X có trách nhiệm phải báo cho bà Q biết trước ít nhất 45 ngày đối với loại hợp đồng này. Tuy nhiên, trong vụ án này thì Công ty TNHH X đã thông báo cho bà Q qua email vào ngày 23/12/2020 và sau đó đưa ra quyết định thôi việc vào ngày 28/12/2020, tức là chỉ 5 ngày sau khi thông báo ban đầu. Như vậy, thời hạn báo trước 45 ngày đã không được tuân thủ dẫn đến việc chấm dứt hợp đồng này bị xem là vi phạm quy định pháp luật. Quy định về thời hạn báo trước này là một yêu cầu mang tính bắt buộc đối với NSDLĐ khi ĐPCDHĐLĐ, do đó việc vi phạm thời hạn báo trước đồng nghĩa với việc NSDLĐ đã vi phạm quyền lợi của NLĐ. Dẫn chiếu với quy định hiện hành về vấn đề này tại điểm a khoản 2 Điều 36 BLLĐ 2019 thì Công ty TNHH X vẫn bị xem là vi phạm về thời hạn báo trước.

Ngoài ra, Công ty TNHH X trình bày rằng khi cho bà Q nghỉ việc thì đã thông báo vào ngày 23/12/2020, tức thông báo nghỉ việc cuối tháng 12 nhưng phía Công ty TNHH X đã hỗ trợ cho bà Q thêm 1 tháng lương, nghĩa là phía công ty đã báo trước 45 ngày. Mặc dù, việc này sẽ có thể hỗ trợ về mặt kinh tế, bù đắp một phần thu nhập

²⁵ Xem thêm phụ lục: Bản án số: 1240/2022/LĐ-ST ngày 08 tháng 07 năm 2022 về việc “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” của Tòa án nhân dân quận Bình Thạnh.

giúp cho NLD có thêm chi phí phục vụ cho cuộc sống trong thời gian bị thôi việc tuy nhiên trong quy định PLLĐ vẫn chưa có quy định nào cho phép việc hỗ trợ tiền lương để quy đổi thành thời hạn báo trước cho NLD mà PLLĐ chỉ quy định trường hợp NSDLĐ khi vi phạm quy định về thời hạn báo trước mới phải bồi thường cho NLD một khoản tiền tương ứng với tiền lương của NLD trong những ngày không báo trước theo khoản 5 Điều 42 BLLĐ 2012 cũng như quy định hiện hành tại khoản 1 Điều 41 BLLĐ 2019 thì “trường hợp vi phạm quy định về thời hạn báo trước quy định tại khoản 2 Điều 36 của Bộ luật Lao động 2019 thì phải trả một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước”. Thế nên, lập luận trình bày của Công ty TNHH X là không phù hợp, không có căn cứ pháp luật.

Thứ ba, về quy định nghĩa vụ của NSDLĐ khi ĐPCDHĐLĐ trái pháp luật.

Tại bản án số 2238/2023/LĐ-ST ngày 15 tháng 11 năm 2023 về việc tranh chấp ĐPCDHĐLĐ thì Tòa án có nhận định sau: “Về yêu cầu bị đơn trả tiền lương trong những ngày nguyên đơn không được làm việc, tính từ ngày 01/11/2019 đến ngày 31/03/2022 (tròn 29 tháng), cụ thể: $10.200.000 \text{ đồng} \times 29 \text{ tháng} = 295.800.000$ (hai trăm chín mươi lăm triệu, tám trăm ngàn) đồng và bồi thường 02 tháng tiền lương do bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là $10.200.000 \text{ đồng/tháng} \times 02 \text{ tháng} = 20.400.000$ (hai mươi triệu, bốn trăm ngàn) đồng, theo nhận định ở trên do bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và nguyên đơn không muốn quay lại làm việc do đã làm việc tại Công ty TNHH C từ ngày 01/04/2022 nên yêu cầu này của nguyên đơn là có căn cứ để Hội đồng xét xử chấp nhận theo quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động 2012. Về yêu cầu bị đơn đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định cho nguyên đơn trong thời gian nguyên đơn không được làm việc từ ngày 01/11/2019 đến 31/3/2022 theo mức lương 10.200.000 (mười triệu, hai trăm ngàn) đồng/tháng, yêu cầu này của nguyên đơn là có căn cứ để Hội đồng xét xử chấp nhận theo quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động 2012”²⁶.

²⁶ Xem thêm phụ lục: Bản án số: 2238/2023/LĐ-ST ngày 15 tháng 11 năm 2023 về việc “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” của Tòa án nhân dân quận Bình Thạnh.

Nhận định của Tòa án trong trường hợp này về nghĩa vụ của NSDLĐ khi ĐPCDHĐLĐ trái pháp luật và việc Tòa án chấp nhận các yêu cầu của nguyên đơn là phù hợp và được đánh giá cao về mặt pháp lý cũng như bảo vệ quyền lợi cho NLĐ khi dựa theo quy định tại khoản 1 Điều 42 BLLĐ 2012, cụ thể khi NSDLĐ ĐPCDHĐLĐ trái pháp luật thì có nghĩa vụ “phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động”. Quy định này nhằm bảo vệ quyền lợi của NLĐ trong trường hợp bị ĐPCDHĐLĐ không có căn cứ và không được báo trước theo quy định pháp luật từ phía NSDLĐ. Dẫn chiếu đến quy định tương tự tại khoản 1 Điều 41 BLLĐ 2019 hiện hành thì nếu dưới thời BLLĐ 2019 có hiệu lực thì NLĐ còn có thể yêu cầu chi trả thêm bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày NLĐ không được làm việc.

Từ đây, xét thấy việc nguyên đơn yêu cầu bị đơn trả tiền lương trong những ngày nguyên đơn không được làm việc và yêu cầu bị đơn đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định cho nguyên đơn trong thời gian nguyên đơn không được làm việc cùng với yêu cầu bồi thường 02 tháng tiền lương do bị đơn ĐPCDHĐLĐ trái pháp luật tương ứng với cụm “cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động” là vô cùng hợp lý bởi những yêu cầu này bám sát với quy định của PLLĐ.

Bên cạnh đó, mặc dù nguyên đơn đã tìm được việc làm mới tại Công ty TNHH C từ ngày 01/04/2022 và không có nhu cầu quay lại làm việc tại công ty của bị đơn. Dựa theo quy định tại khoản 2 Điều 42 BLLĐ 2012 thì “trường hợp người lao động không muốn tiếp tục làm việc, thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động 2012 thì người sử dụng lao động phải trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 của Bộ luật Lao động 2012”. So sánh với quy định hiện hành tại khoản 2 Điều 41 BLLĐ 2019 thì không có sự thay đổi quá lớn mà vẫn giữ hàm ý nội dung tương tự. Thế nên, nếu như nguyên đơn không muốn quay lại làm việc thì điều này không ảnh hưởng đến quyền lợi của nguyên đơn trong việc yêu cầu các khoản bồi thường và tiền lương bởi vì BLLĐ cho phép NLĐ không cần quay lại làm việc nếu họ không mong muốn. Trong trường hợp này, ngoài các quyền lợi về

tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cũng như khoản tiền bồi thường vẫn được bảo đảm mặc dù nguyên đơn đã có công việc mới thì nguyên đơn còn được hưởng thêm trợ cấp thôi việc do bị đơn chi trả.

Ngoài ra, thực tế cho thấy, khi ĐPCDHĐLĐ rất nhiều NSDLĐ chỉ quan tâm đến việc thanh toán quyền lợi cho NLĐ, hoàn thiện thủ tục xác nhận bảo hiểm cho NLĐ mà thường bỏ qua việc trả lại giấy tờ và cung cấp các bản sao tài liệu liên quan đến quá trình làm việc của NLĐ. Điều này đã làm ảnh hưởng đến quyền của NLĐ, gây khó khăn cho một số NLĐ khi cần chứng minh quá trình lao động trong lúc đi tìm công việc mới.

Thứ tư, về quy định NSDLĐ phải có trách nhiệm thanh toán trợ cấp thôi việc cho NLĐ khi ĐPCDHĐLĐ.

Tại bản án số 1240/2022/LĐ-ST ngày 08 tháng 07 năm 2022 về việc tranh chấp ĐPCDHĐLĐ thì Tòa án có nhận định sau: “*Xét yêu cầu Thanh toán trợ cấp thôi việc với mức ½ tháng lương cho mỗi năm làm việc.* Đại diện nguyên đơn xuất trình bản mail thể hiện bị đơn mời nguyên đơn vào làm việc vào tháng 11/2016. Nội dung mail thể hiện nguyên đơn đã trúng tuyển phỏng vấn và được nhận vào làm thử việc 2 tháng. Đại diện bị đơn xuất trình bảng đóng bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn vào tháng 07/2018 đây cũng là mốc bị đơn đóng bảo hiểm cho nguyên đơn và đồng ý ký hợp đồng lao động với nguyên đơn. Thời điểm tháng 11/2016 nguyên đơn có làm việc nhưng không đạt yêu cầu nên không được ký hợp đồng lao động và cũng không được hưởng chế độ bảo hiểm, thời gian này bị đơn cho nguyên đơn học việc hướng dẫn đào tạo chứ nguyên đơn chưa phải là nhân viên chính thức của Công ty. Hội đồng xét xử nhận thấy lời trình bày của bị đơn là có cơ sở chấp nhận nên có căn cứ xác định thời gian làm việc chính thức của nguyên đơn là từ tháng 07/2018. Vì vậy đối với yêu cầu bị đơn thanh toán trợ cấp 4 năm làm việc của nguyên đơn là chưa đúng. Thời gian làm việc được xác định từ tháng 07/2018 - 07/2020 là 2 năm. Hội đồng xét xử chỉ chấp nhận 1 phần yêu cầu này của nguyên đơn. Cụ thể số tiền được thanh toán trợ cấp thôi việc là $2.500.000 \times 2 \text{ năm} = 5.000.000 \text{ đồng}$ ”²⁷.

²⁷ Xem thêm phụ lục: Bản án số: 1240/2022/LĐ-ST ngày 08 tháng 07 năm 2022 về việc “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” của Tòa án nhân dân quận Bình Thạnh.

Nhận định này liên quan đến tranh cãi về thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc của nguyên đơn. Đại diện nguyên đơn cho rằng thời gian làm việc bắt đầu từ tháng 11/2016, khi nguyên đơn nhận được bản mail trúng tuyển phỏng vấn và mời nguyên đơn vào làm thử việc 2 tháng. Tuy nhiên, bị đơn chỉ công nhận nguyên đơn làm việc chính thức từ tháng 07/2018, thời điểm ký HĐLĐ và đóng bảo hiểm xã hội.

Tòa án đã xem xét lời trình bày của cả hai bên và đưa ra kết luận rằng thời gian làm việc chính thức của nguyên đơn chỉ tính từ tháng 07/2018, khi nguyên đơn bắt đầu ký HĐLĐ chính thức với bị đơn và được đóng bảo hiểm xã hội. Do đó, khoảng thời gian từ tháng 11/2016 đến tháng 07/2018 không được coi là thời gian làm việc chính thức vì nguyên đơn chưa đáp ứng yêu cầu để được ký HĐLĐ và chưa được đóng bảo hiểm cũng như trong thời gian này thì nguyên đơn chỉ đang học việc và được hướng dẫn đào tạo chứ chưa phải là nhân viên chính thức. Việc yêu cầu trợ cấp cho 4 năm làm việc của nguyên đơn là không phù hợp bởi thời gian thử việc hoặc học việc không được tính là thời gian làm việc chính thức nếu không ký kết HĐLĐ hoặc không đóng bảo hiểm xã hội. Bên cạnh đó, Hội đồng xét xử đã căn cứ vào các chứng cứ thực tế là bảng đóng bảo hiểm xã hội và các quy định pháp luật để xác định thời gian làm việc chính thức của nguyên đơn. Đây là một quyết định hợp lý, bởi lẽ việc tham gia bảo hiểm xã hội là một trong những yếu tố quan trọng để xác định mối QHLD chính thức. Từ đây, Tòa án bác bỏ một phần với yêu cầu thanh toán trợ cấp cho 4 năm làm việc của nguyên đơn và Tòa án chỉ chấp nhận yêu cầu trợ cấp thôi việc cho 2 năm làm việc chính thức từ tháng 07/2018 đến tháng 07/2020. Đây là quyết định công bằng dựa trên các chứng cứ và quy định pháp luật.

Nhận định của Tòa án trong trường hợp này là hợp lý và đúng quy định pháp luật. Tòa án đã xem xét các chứng cứ một cách cẩn thận, đặc biệt là thời điểm ký HĐLĐ và đóng bảo hiểm xã hội của nguyên đơn. Điều này đảm bảo quyền lợi của cả NLD và NSDLĐ, tránh việc tính sai thời gian làm việc và đảm bảo tuân thủ pháp luật về lao động.

Ngoài ra, việc xác định thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc trong trường hợp này là 2 năm là vô cùng hợp lý bởi đây là tổng thời gian NLD đã làm việc thực tế, chính thức theo HĐLĐ đã kí kết và trong trường hợp này không đề cập đến thời

gian NLD đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp cũng như thời gian làm việc đã được NSDLĐ chi trả trợ cấp thôi việc nên mốc thời gian này là phù hợp với quy định tại khoản 2 Điều 48 BLLĐ 2012 cũng như quy định hiện hành tại khoản 2 Điều 46 BLLĐ 2019 về trợ cấp thôi việc. Đồng thời, Tòa án đã thực thi đúng với quy định của pháp luật khi tính yêu cầu thanh toán trợ cấp thôi việc cho nguyên đơn bởi vì nguyên đơn đã làm việc thường xuyên cho bị đơn đủ 12 tháng trở lên, cụ thể là 2 năm với mức mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương theo quy định tại khoản 1 Điều 48 BLLĐ 2012 cũng như so với quy định hiện hành tại khoản 1 Điều 46 BLLĐ 2019 có thể thấy cũng không có sự thay đổi quá nhiều mà vẫn giữ những cốt lõi của quy định này theo BLLĐ 2012.

Tuy nhiên, theo nội dung của bản án thì HĐLĐ số 001-2020/HĐLĐ thì mức lương cơ bản mỗi tháng của nguyên đơn là 5.000.000 đồng và mức lương thực nhận trung bình hàng tháng của nguyên đơn là 8.500.000 đồng nhưng việc Tòa án chỉ lấy mức lương cơ bản để tính trợ cấp thôi việc cho nguyên đơn là không hợp lý bởi theo khoản 3 Điều 48 BLLĐ 2012 thì “tiền lương để tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động của 06 tháng liền kề trước khi người lao động thôi việc” và dẫn chiếu tại khoản 3 Điều 46 BLLĐ 2019 hiện hành cũng quy định tương tự cụ thể là “tiền lương để tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân của 06 tháng liền kề theo hợp đồng lao động trước khi người lao động thôi việc”. Bên cạnh đó theo quy định tại khoản 3 Điều 12 Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH thì “tiền lương làm căn cứ tính trả trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động, bao gồm mức lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác của 06 tháng liền kề trước khi người lao động thôi việc”. Từ những dẫn chứng nêu trên, tiền lương để tính trợ cấp thôi việc cho nguyên đơn trong tình huống này thì Tòa án nên lấy mức lương thực nhận trung bình hàng tháng của nguyên đơn là 8.500.000 đồng và tổng số tiền trợ cấp thôi việc mà bị đơn phải thanh toán cho nguyên đơn trong 2 năm làm việc là 8.500.000 đồng, tương ứng với mức 4.250.000 đồng/năm.

Thứ năm, về trách nhiệm NSDLĐ phải thông báo bằng văn bản cho NLD về việc chấm dứt HĐLĐ.

Tại Bản án số 57/2023/LĐ-ST ngày 12 tháng 01 năm 2023 về việc tranh chấp về trường hợp bị ĐPCDHĐLĐ thì Tòa án có nhận định sau: “Ngân hàng Thương mại Cổ phần NTVN đã thực hiện trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định của Bộ luật Lao động, tuy không thông báo bằng văn bản mà bằng lời nói, nhưng nguyên đơn cũng xác nhận có việc thông báo này. Đối với các văn bản: Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động, biên bản thanh lý hợp đồng lao động, Ngân hàng đã thực hiện thông báo và giao cho người lao động trong thời hạn pháp luật cho phép nên Hội đồng xét xử xét thấy Ngân hàng Thương mại Cổ phần NTVN đã thực hiện đúng trình tự theo quy định của pháp luật Lao động”²⁸.

Theo nội dung của bản án, Ngân hàng Thương Mại Cổ Phần NTVN xác nhận đã thông báo cho ông H về việc chấm dứt HĐLĐ nhưng thông báo này được thực hiện bằng lời nói trước khi đến thời điểm kết thúc của hợp đồng. Tuy nhiên, khi đến thời điểm HĐLĐ của ông H đến hạn ký kết lại mà ông H vẫn không nhận được bất kỳ văn bản nào từ phía Ngân hàng Thương Mại Cổ Phần NTVN mặc dù trước đó đã được thông báo bằng lời nói về việc sẽ chấm dứt HĐLĐ.

Tòa án cũng ghi nhận rằng phía ngân hàng đã thực hiện việc thông báo bằng lời nói và ông H đã thừa nhận việc này. Tuy nhiên, việc thông báo không bằng văn bản lại mâu thuẫn với quy định tại khoản 1 Điều 47 BLLĐ 2012 (do HĐLĐ giữa nguyên đơn và bị đơn được giao kết trong thời kì BLLĐ 2012 có hiệu lực là vào năm 2014 nên Tòa án áp dụng luật cũ thay vì sử dụng luật hiện hành) nhưng so với quy định tương đương tại khoản 1 Điều 45 BLLĐ 2019 hiện hành thì cả hai đều quy định rõ ràng rằng NSDLĐ có trách nhiệm thông báo bằng văn bản cho NLĐ về việc chấm dứt HĐLĐ. Mặc dù trong vụ việc này, nguyên đơn đã thừa nhận rằng có nhận được thông báo bằng lời nói nhưng việc không thực hiện bằng văn bản là vi phạm quy định bắt buộc của pháp luật. Việc thông báo bằng văn bản không chỉ mang tính chất thủ tục mà còn nhằm đảm bảo quyền lợi của NLĐ, giúp họ có được chứng cứ rõ ràng trong các trường hợp xảy ra tranh chấp. Do đó, quyết định của Ngân hàng Thương

²⁸ Xem thêm phụ lục: Bản án số: 57/2023/LĐ-ST ngày 12 tháng 01 năm 2023 về việc “Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” của Tòa án nhân dân quận Bình Thạnh.

mại Cổ phần NTVN trong việc chỉ thông báo bằng lời nói là chưa tuân thủ đầy đủ quy định của PLLĐ.

Ngoài ra, Tòa án chấp nhận thực tế thông báo bằng lời nói bằng việc Tòa án đã cho phép linh hoạt khi xem xét việc nguyên đơn đã nhận thức được thông báo dù chỉ bằng lời nói và xác nhận điều này. Tuy nhiên, dù thực tế NLD có biết về việc chấm dứt hợp đồng hay không thì việc này không thay thế được yêu cầu thông báo bằng văn bản theo quy định. Tòa án cho rằng ngân hàng đã thực hiện đúng quy trình nhưng điều này có thể gây ra sự bất cập trong việc áp dụng luật, khi yêu cầu bằng văn bản không được tuân thủ một cách nghiêm túc.

Tóm lại, Tòa án đã đánh giá dựa trên thực tế rằng NLD đã nhận được thông báo nhưng xét về mặt pháp lý, Ngân hàng Thương Mại Cổ Phần NTVN đã không tuân thủ đầy đủ quy định của BLLĐ khi không thực hiện thông báo bằng văn bản. Trong bối cảnh pháp lý hiện nay, yêu cầu thông báo bằng văn bản về việc chấm dứt HĐLĐ là một trách nhiệm bắt buộc và NSDLĐ cần tuân thủ chặt chẽ quy định này để tránh những tranh chấp phát sinh. Và nếu nhận định trên của Tòa án được áp dụng với quy định hiện hành trong BLLĐ 2019 thì NSDLĐ vẫn sẽ vi phạm quy định về trách nhiệm phải thông báo bằng văn bản cho NLD về việc chấm dứt HĐLĐ.

Tiểu kết Chương 2

Thông qua việc nghiên cứu, tìm hiểu thực tiễn giải quyết tranh chấp và thực trạng pháp luật đã giúp cho NLD và NSDLĐ trên địa bàn quận Bình Thạnh có cái nhìn bao quát, tổng quan hơn về thẩm quyền, số liệu thống kê, quy trình giải quyết tranh chấp về ĐPCDHĐLĐ tại TAND quận Bình Thạnh qua đó nhận thấy cũng như đánh giá được tình hình các tranh chấp về ĐPCDHĐLĐ tại Tòa án này đang có xu hướng gia tăng đáng kể và chiếm tỷ lệ khá lớn trong lĩnh vực lao động. Đồng thời, qua việc bình luận một số bản án tiêu biểu về trường hợp ĐPCDHĐLĐ đã được giải quyết tại TAND quận Bình Thạnh có thể thấy việc xử lý và đưa ra các quyết định tại đây luôn có sự cẩn trọng và công bằng từ phía Tòa án qua đó cung cấp cho cả hai bên chủ thể trong QHLD một quyết định công bằng và hợp lý, giữ vững tính minh bạch và công bằng trong hệ thống pháp luật.

Ngoài ra, còn cho thấy được lý do cũng như xác định được rõ nguyên nhân vì sao hầu hết trong các vụ tranh chấp thì NLD luôn là bên phía nguyên đơn và bị đơn thường sẽ là NSDLĐ. Từ đây, có thể nhận thấy được những mâu chốt của các vụ tranh chấp về ĐPCDHĐLĐ tại đây và nhìn nhận một cách sâu sắc nhất đối với các mặt tích cực đang được hiện hữu bên cạnh việc rút ra một số mặt hạn chế, bất cập trong quá trình áp dụng pháp luật.

Chương 3 sẽ đưa ra những định hướng hoàn thiện pháp luật, khắc phục các vướng mắc, bất cập phát sinh trong thực tiễn cũng như tăng cường nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về ĐPCDHĐLĐ cho cả NLD và NSDLĐ. Đồng thời, nghiên cứu đưa ra một số kiến nghị, sửa đổi và bổ sung cho các quy định pháp luật về ĐPCDHĐLĐ nhằm có thể tạo nên một khung pháp lý vững chắc, đảm bảo sự hài hoà, cân bằng lợi ích cho các bên trong QHLD khi ĐPCDHĐLĐ.

CHƯƠNG 3. ĐỊNH HƯỚNG HOÀN THIỆN, NÂNG CAO HIỆU QUẢ ÁP DỤNG VÀ KIẾN NGHỊ SỬA ĐỔI QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

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

3.1.1. Đảm bảo sự hài hòa, cân bằng lợi ích của các bên khi chấm dứt quan hệ lao động

Về mặt lập pháp, bình đẳng là nguyên tắc cốt lõi và thượng tôn của Nhà nước pháp quyền, bình đẳng trong QHLD lại càng có ý nghĩa để thúc đẩy sự hợp tác đối với các chủ thể trong quan hệ này²⁹. Trong quá trình lao động, việc chấm dứt QHLD là một phần không thể tránh khỏi. Tuy nhiên, để đảm bảo sự hài hòa và cân bằng lợi ích của cả hai bên thì việc chấm dứt QHLD cần được thực hiện một cách công bằng và chuyên nghiệp. Việc NLD có quyền lựa chọn việc làm thì NSDLĐ cũng có quyền tự chủ sản xuất kinh doanh, quyền tuyển chọn, quyền tăng giảm lao động theo nhu cầu hoạt động và phù hợp với quy định pháp luật. Về nguyên tắc, luật lao động bảo vệ NLD tuy nhiên bên cạnh đó cũng cần xem xét và đặt trong mối quan hệ tương quan với quyền lợi hợp pháp của NSDLĐ, không thể quy định quá nhiều quyền cho NLD và đặt quá nhiều trách nhiệm cho NSDLĐ. Pháp luật cần phải điều chỉnh hợp lý, cân bằng quyền lợi cũng như trách nhiệm của các bên khi ĐPCDHĐLĐ, bởi lẽ chỉ khi hài hòa lợi ích thì những chủ thể này mới tạo ra được những lợi ích có giá trị cho xã hội.

Ngoài ra, cả hai bên chủ thể trong QHLD cần phải thấu hiểu và tôn trọng lợi ích của đối phương, đồng thời tìm cách giải quyết một cách hòa bình và lành mạnh. Việc thương lượng và đàm phán trước khi chấm dứt QHLD là cách tốt nhất để đảm bảo sự hài hòa và cân bằng giữa các bên. Tóm lại, để đảm bảo sự hài hòa và cân bằng lợi ích của cả hai bên thì việc chấm dứt QHLD cần được thực hiện một cách công bằng, chuyên nghiệp và nhân văn bởi vì chỉ khi đó thì cả hai bên mới có thể tiếp tục hợp tác và phát triển bền vững trong tương lai.

²⁹ Đinh Tiên Hoàng (2022), “Bình đẳng trong quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo pháp luật lao động Việt Nam hiện hành”, *Tạp chí Công thương*, số 09/2022.

3.1.2. Một số các vướng mắc, bất cập và hạn chế phát sinh trong thực tiễn áp dụng pháp luật

Trên thực tế, việc ĐPCDHĐLĐ đang là một vấn đề nhạy cảm và phức tạp trong môi QHLD hiện nay. Trong quá trình áp dụng pháp luật, không thể tránh khỏi việc phát sinh các vướng mắc, bất cập và hạn chế. Điều này đặt ra một thách thức lớn đối với cơ quan chức năng và các bên liên quan trong việc thực hiện và tuân thủ pháp luật một cách hiệu quả. Việc khắc phục các vướng mắc, bất cập và hạn chế này là thật sự cần thiết để đảm bảo tính công bằng, minh bạch cũng như hiệu quả của hệ thống pháp luật. Theo quy định của PLLĐ hiện hành, việc chấm dứt HĐLĐ phải được thực hiện theo quy trình và điều kiện cụ thể. Tuy nhiên, trong thực tế, nhiều NSDLĐ vẫn thường xuyên ĐPCDHĐLĐ mà không tuân thủ đúng quy định của pháp luật. Điều này dẫn đến việc NLĐ bị tổn thương về quyền lợi, không được hưởng các chính sách trợ cấp và còn mất đi cơ hội việc làm ổn định. Một trong những vướng mắc, bất cập và hạn chế phổ biến trong thực tiễn áp dụng pháp luật là sự không nhất quán trong việc hiểu và áp dụng nguyên tắc luật định. Đôi khi, các quy định pháp luật có thể còn mơ hồ, mâu thuẫn hoặc thiếu tính đồng bộ với nhau dẫn đến sự hiểu sai và tranh cãi về cách thức áp dụng³⁰. Việc này có thể dẫn đến các tranh chấp pháp lý xảy ra qua đó làm giảm tính minh bạch và tin cậy của hệ thống pháp luật.

Ngoài ra, còn bao gồm các vướng mắc, bất cập và hạn chế về việc không báo trước đúng thời hạn pháp luật quy định, không thực hiện các thủ tục cần thiết để ĐPCDHĐLĐ, không thanh toán đầy đủ các khoản tiền bồi thường cũng như không thực hiện nghĩa vụ bồi thường theo thời hạn luật định. Tóm lại, việc khắc phục các vướng mắc, bất cập và hạn chế trong thực tiễn áp dụng pháp luật về ĐPCDHĐLĐ là một quá trình không ngừng nghỉ, đòi hỏi sự nỗ lực và cam kết từ tất cả các bên liên quan. Chỉ khi có sự cải thiện, cập nhật liên tục và hợp tác chặt chẽ từ phía cơ quan có thẩm quyền thì hệ thống PLLĐ mới thực sự đáp ứng được nhu cầu công bằng, minh

³⁰ Lê Thị Duyên (2023), “Bàn về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động theo pháp luật lao động”, *Trường đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ kiểm sát tại Thành phố Hồ Chí Minh*, <https://tkshcm.edu.vn/ban-ve-quyen-don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong-cua-nguoi-lao-dong-theo-phap-luat-lao-dong/>, truy cập ngày 24/06/2024.

bạch và thay đổi không ngừng của xã hội qua đó mới có thể bảo vệ quyền lợi của các bên chủ thể trong QHLD. Đặc biệt, các vướng mắc, bất cập và hạn chế tiêu biểu phát sinh trong thực tiễn áp dụng pháp luật về trường hợp ĐPCDHĐLĐ như sau:

Thứ nhất, bất cập quy định về thời hạn báo trước khi ĐPCDHĐLĐ. Bởi vì, hiện nay quy định về thời hạn báo trước để đơn phương chấm dứt hợp đồng thường quá ngắn hoặc quá dài, gây khó khăn cho các bên chủ thể trong QHLD khi muốn ĐPCDHĐLĐ một cách hợp pháp nên rất cần có sự linh hoạt và cân nhắc để đảm bảo công bằng cho cả hai bên³¹. Trong thực tế, có rất nhiều trường hợp cả NLĐ và NSDLĐ cần chấm dứt HĐLĐ ngay lập tức mà không thể chờ đợi đến hết thời hạn báo trước theo quy định khi ĐPCDHĐLĐ. Việc điều chỉnh quy định về thời hạn báo trước khi ĐPCDHĐLĐ sẽ hỗ trợ cho NLĐ trong nhiều trường hợp nhất định đồng thời giúp cho NSDLĐ có thể chủ động hơn trong việc quản lý nhân sự và giảm thiểu rủi ro pháp lý. Nếu quy định về thời hạn báo trước được điều chỉnh một cách linh hoạt hơn thì thông qua đó NSDLĐ sẽ có cơ hội đáp ứng nhanh chóng với tình hình kinh tế biến động và giảm thiểu các tác động tiêu cực đối với hoạt động sản xuất kinh doanh. Tuy nhiên, việc điều chỉnh quy định này cũng cần được thảo luận, nghiên cứu chi tiết để đảm bảo quyền lợi của cả hai bên NLĐ và NSDLĐ bởi vì việc ĐPCDHĐLĐ mà thời hạn báo trước không phù hợp có thể ảnh hưởng đến nguồn thu nhập và cuộc sống của NLĐ cũng như làm gián đoạn hoạt động của NSDLĐ. Do đó, cần có sự cân nhắc kỹ lưỡng từ phía cơ quan quản lý trong lĩnh vực lao động để có thể ban hành ra được những quy định phù hợp và công bằng. Trên cơ sở đó, việc điều chỉnh quy định về thời hạn báo trước khi ĐPCDHĐLĐ là cần thiết để tạo điều kiện thuận lợi cho NSDLĐ trong quản lý nhân sự và đồng thời đảm bảo quyền lợi của NLĐ.

Thứ hai, hạn chế về quy định buộc NSDLĐ nhận lại NLĐ trở lại làm việc theo HĐLĐ đã giao kết. Trách nhiệm nhận lại NLĐ chưa thực sự hợp lý, do trên thực tế áp dụng gặp phải vướng mắc trong một số trường hợp NSDLĐ ĐPCDHĐLĐ đúng

³¹ Nguyễn Thị Phan Mai (2024), “Hoàn thiện pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động ở Việt Nam hiện nay”, *Trang thông tin Luật Lao Động*, <https://luatlaodong.com.vn/hoan-thien-phap-luat-ve-quyen-don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong-cua-nguoi-su-dung-lao-dong-o-viet-nam-hien-nay/>, truy cập ngày 29/07/2024.

căn cứ pháp luật. Nhưng lại vi phạm thời hạn báo trước hoặc có sai sót trong thực hiện trình tự, thủ tục chấm dứt. Khi đã có tranh chấp xảy ra, đặc biệt khi đã phải giải quyết tranh chấp thông qua tố tụng, mối quan hệ giữa NLD và NSDLĐ đã có những khúc mắc đáng kể, không thể hoà hợp và khó có thể duy trì sự hợp tác³². Hơn nữa, với những trường hợp việc ĐPCDHĐLĐ trái pháp luật về quy trình hay thời hạn báo trước nhưng vẫn đúng căn cứ, nghĩa là NSDLĐ có lý do hợp lý, chính đáng để không muốn NLD tiếp tục làm việc tại doanh nghiệp của mình thì việc tiếp tục ràng buộc mối quan hệ này cũng không còn ý nghĩa. Nếu buộc NSDLĐ phải nhận NLD quay lại làm việc vừa có khả năng gây thêm gánh nặng cho NSDLĐ vừa ảnh hưởng đến môi trường làm việc và không đạt được mục đích theo tinh thần PLLĐ. Hoặc trong trường hợp vì lý do thiên tai, hỏa hoạn, dịch hoạn mà NSDLĐ đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc, tuy nhiên vì vi phạm trình tự, thủ tục hay thời hạn báo trước khi ĐPCDHĐLĐ mà NSDLĐ phải nhận lại NLD thì vừa tạo thêm gánh nặng tài chính cho NSDLĐ vừa ảnh hưởng quyền lợi của NLD.

Thứ ba, bắt cập về quy định trả tiền lương, đóng bảo hiểm trong những ngày NLD không được làm việc. Nghĩa vụ trả tiền lương, đóng các loại bảo hiểm của NSDLĐ trong những ngày NLD không được làm việc được quy định mang ý nghĩa tăng cường trách nhiệm bồi thường của NSDLĐ khi ĐPCDHĐLĐ trái pháp luật đồng thời cũng giúp bảo đảm khôi phục quyền lợi của NLD³³. Tuy vậy, thực tế cho thấy, thời gian giải quyết tranh chấp tại Tòa án ở nước ta thường diễn ra trong một khoảng thời gian dài, thậm chí có những trường hợp NLD cố ý trì hoãn nhằm để hưởng thêm khoản tiền nêu trên hoặc vì lý do khách quan mà vụ kiện bị kéo dài, điển hình là trong thời gian đại dịch Covid-19 diễn ra những năm vừa qua. Theo đó, thời gian không

³² Quách Thị Hồng Ngân (2024), “Một số vấn đề bắt cập của luật hiện hành về trách nhiệm của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật”, *Cổng thông tin điện tử Trường chính trị tỉnh Lào Cai*, <http://truongchinhtri.laocai.org.vn/nghien-cuu-trao-doi2/mot-so-bat-cap-cua-phap-luat-hien-hanh-ve-trach-nhiem-cua-nguoi-su-dung-lao-dong-khi-don-phuong--1275415>, truy cập ngày 04/09/2024.

³³ . “Mức bồi thường khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”, *Công ty Luật Việt An*, <https://luatvietan.vn/muc-boi-thuong-khi-nguoi-su-dung-lao-dong-don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong.html>, truy cập ngày 17/07/2024.

được làm việc của NLD mà NSDLĐ phải chi trả trong các vụ án được đưa ra xét xử diễn ra có thể kéo dài không dưới một năm. Việc bắt buộc NSDLĐ phải trả tiền, đóng bảo hiểm cho toàn bộ khoảng thời gian này là không hợp lý. Điều này khiến NSDLĐ phải chịu thiệt thòi và làm tăng thêm áp lực cho NSDLĐ trong việc phải thực hiện nghĩa vụ tài chính một cách không cần thiết.

Thứ tư, hạn chế quy định về trách nhiệm của NLD trong trường hợp ĐPCDHĐLĐ gây thiệt hại cho NSDLĐ³⁴. Trong quá trình làm việc, có những trường hợp NLD đơn phương chấm dứt hợp đồng mà không thực hiện đầy đủ trách nhiệm bàn giao công việc gây thiệt hại nghiêm trọng cho NSDLĐ. Một số NLD sau khi ĐPCDHĐLĐ đã không giao lại các giấy tờ quan trọng cho NSDLĐ hoặc không hoàn tất bàn giao những công việc còn dang dở khiến NSDLĐ gặp nhiều khó khăn trong việc tiếp tục công việc hay xử lý những vấn đề liên quan. Điều này không chỉ làm gián đoạn quá trình hoạt động của NSDLĐ mà còn có thể dẫn đến thiệt hại tài chính và uy tín, đặc biệt khi các giấy tờ hoặc thông tin quan trọng không được bảo quản hoặc sử dụng đúng mục đích. Mặc dù PLLĐ hiện hành cho phép NLD ĐPCDHĐLĐ mà không cần phải có lý do cụ thể nhưng việc thiếu các quy định chặt chẽ về trách nhiệm bàn giao công việc đã tạo ra kẽ hở cho những hành vi thiếu trách nhiệm từ phía NLD. Vì vậy, cần thiết phải bổ sung và sửa đổi các quy định pháp luật liên quan đến việc NLD phải chịu trách nhiệm trong trường hợp gây thiệt hại cho NSDLĐ do không bàn giao đầy đủ công việc và tài liệu quan trọng. Điều này không chỉ giúp bảo vệ quyền lợi của NSDLĐ mà còn góp phần tạo ra môi trường làm việc chuyên nghiệp, đảm bảo tính minh bạch và trách nhiệm của NLD trong quá trình làm việc và chấm dứt hợp đồng.

Thứ năm, vướng mắc về tình trạng nhảy việc khó kiểm soát từ phía NLD. PLLĐ luôn xem NLD là bên yếu thế trong QHLD nhằm mục đích bảo vệ NLD bởi vì họ phải phụ thuộc vào NSDLĐ về mặt kinh tế, việc làm và chịu sự quản lý điều

³⁴ Lê Thảo Nguyên (2023), “Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”, *Luật Trường Thành*, <https://truongthanhlaw.vn/don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong/>, truy cập ngày 11/07/2024.

hành của NSDLĐ trong quá trình thực hiện công việc³⁵ nhưng trong một số trường hợp, chính NSDLĐ lại là bên chịu nhiều thiệt thòi từ hậu quả mà NLĐ để lại khi nhảy việc. Việc PLLĐ cho phép NLĐ được quyền ĐPCDHĐLĐ một cách khá tự do mà không cần lý do cụ thể và chỉ cần tuân thủ thời hạn báo trước theo quy định hoặc thậm chí trong một số trường hợp NLĐ cũng không cần báo trước sẽ dẫn đến tâm lý ỷ lại và lạm dụng quyền này³⁶. Điều này không chỉ dẫn đến sự thiếu ổn định trong QHĐ mà còn làm gián đoạn hoạt động của NSDLĐ và ảnh hưởng đến kế hoạch phát triển dài hạn của họ. Ngoài ra, theo khảo sát của Anphabe thì “có đến 62% các bạn trẻ gen Z nhảy việc ngay trong năm làm việc đầu tiên, nhiều bạn thậm chí còn nhảy việc vài lần trong 1 năm ngay khi ra trường”³⁷. Do thị trường lao động ngày càng trẻ hoá, thế hệ lao động trẻ hiện nay có xu hướng nhảy việc nhiều hơn so với các thế hệ trước. Họ thường mong muốn khám phá nhiều môi trường làm việc khác nhau để tìm ra công việc phù hợp với sở thích và kỹ năng của mình. Điều này tạo ra thách thức lớn cho các doanh nghiệp, đặc biệt là trong những ngành công nghiệp đòi hỏi nhân lực có trình độ cao và kinh nghiệm. NLĐ, đặc biệt là thế hệ lao động trẻ Gen Z thường đặt kỳ vọng cao về mức lương và phúc lợi dù đôi khi không tương xứng với khả năng và năng lực thực tế của họ. Kỳ vọng không thực tế này khiến họ dễ bị hấp dẫn bởi các cơ hội công việc khác với mức đãi ngộ cao hơn mà không cân nhắc kỹ về sự phát triển nghề nghiệp lâu dài. Bên cạnh đó, tâm lý tìm kiếm sự tự do và trải nghiệm đa dạng cũng là một yếu tố khiến thế hệ lao động trẻ không gắn bó lâu dài với một công ty. Họ thích thay đổi để phát triển bản thân, gây khó khăn cho doanh nghiệp trong việc giữ chân và xây dựng đội ngũ nhân sự ổn định. Một số NLĐ trẻ còn thiếu kiên nhẫn khi đối diện với những thử thách hoặc khó khăn trong công việc,

³⁵ Lê Thị Duyên (2023), “Bàn về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động theo pháp luật lao động”, *Trường đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ kiểm sát tại Thành phố Hồ Chí Minh*, <https://tkshcm.edu.vn/ban-ve-quyen-don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong-cua-nguoi-lao-dong-theo-phap-luat-lao-dong/>, truy cập ngày 24/06/2024.

³⁶ Phạm Thị Thuỳ Dương (2021), “Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và hệ lụy pháp lý”, *Tạp chí điện tử Luật sư Việt Nam*, <https://lsvn.vn/don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong-va-he-luy-phap-ly1612515791.html>, truy cập ngày 27/06/2024.

³⁷ Lê Hồng (2024), “Trào lưu ‘nhảy việc’ của giới trẻ: Tìm kiếm cơ hội hay chạy trốn áp lực?”, *Tạp chí điện tử Kinh Doanh*, <https://vnbusiness.vn/viec-lam/trao-luu-nhay-viec-cua-gioi-tre-tim-kiem-co-hoi-hay-chay-tron-ap-luc-1101809.html>, truy cập ngày 18/09/2024.

để cảm thấy chán nản và tìm kiếm cơ hội mới thay vì phát triển kỹ năng tại công ty hiện tại. Hơn nữa, tâm lý “đồng cỏ xanh hơn” khiến họ tin rằng các công ty khác sẽ mang lại cơ hội và môi trường tốt hơn mà không đánh giá đúng giá trị của nơi làm việc hiện tại dẫn đến việc nhảy việc liên tục mà không đạt được kết quả như mong đợi. Tóm lại, việc nghiên cứu và xem xét kỹ lưỡng vấn đề này sẽ góp phần đưa ra những điều chỉnh hợp lý, đảm bảo sự công bằng và bền vững cho mỗi QHLD trong thời đại mới.

Thứ sáu, vướng mắc về tình trạng cắt giảm nhân sự từ phía NSDLĐ. Hiện nay, tình trạng NSDLĐ thực hiện hành vi cắt giảm nhân sự thông qua việc ĐPCDHĐLĐ với NLĐ đang diễn ra ngày càng phổ biến và trở thành một vấn đề đáng lo ngại đối với NLĐ. Theo số liệu được phân tích thì “từ tháng 09/2022 đến tháng 05/2023, trung bình cứ 10 doanh nghiệp tại Việt Nam thì có 3 doanh nghiệp buộc phải cắt giảm nhân sự với quy mô khác nhau để giảm chi phí. Điều này khiến cho 13% người lao động chịu ảnh hưởng trực tiếp của cơn bão sa thải”³⁸. Điển hình là nhiều doanh nghiệp, đặc biệt là những công ty chịu ảnh hưởng nặng nề từ các yếu tố kinh tế vĩ mô đã phải đối mặt với sự suy giảm doanh thu và lợi nhuận từ đó buộc họ phải thực hiện các biện pháp cắt giảm nhân sự để giúp tiết kiệm chi phí một cách nhanh chóng. Tuy nhiên, hành vi này gây ra những tác động tiêu cực không nhỏ. Đối với NLĐ, việc bị ĐPCDHĐLĐ không chỉ gây ảnh hưởng lớn đến nguồn thu nhập mà còn tạo ra sự bất ổn trong cuộc sống khiến nhiều NLĐ rơi vào tình trạng thất nghiệp kéo dài. Điều này còn tác động sâu sắc đến tâm lý của NLĐ, tạo ra sự bất an và lo lắng về tương lai nghề nghiệp đồng thời, họ phải đối mặt với khó khăn trong việc tìm kiếm công việc mới trong bối cảnh thị trường lao động cạnh tranh gay gắt. Về phía doanh nghiệp, việc cắt giảm nhân sự hàng loạt có thể mang lại lợi ích ngắn hạn nhưng lại để lại những hậu quả dài hạn như làm suy giảm tinh thần làm việc của những nhân viên còn lại, gây mất lòng tin và sự gắn bó giữa NLĐ và doanh nghiệp. Điều này cũng có thể khiến cho hình ảnh của doanh nghiệp bị tổn hại trong mắt của các đối tác kinh doanh,

³⁸ Phong Điền (2023), “Cứ 10 doanh nghiệp, có 3 doanh nghiệp cắt giảm nhân sự”, *Báo điện tử Pháp Luật thành phố Hồ Chí Minh*, <https://plo.vn/cu-10-doanh-nghiep-co-3-doanh-nghiep-cat-giam-nhan-su-post744197.html>, truy cập ngày 19/09/2024.

đặc biệt khi việc cắt giảm không được thực hiện đúng theo quy định pháp luật dễ dẫn đến các tranh chấp lao động. Nhìn chung, việc NSDLĐ ngày càng áp dụng cách thức ĐPCDHĐLĐ để cắt giảm nhân sự không chỉ là giải pháp mang tính tạm thời mà còn tiềm ẩn nhiều nguy cơ, thách thức cho cả doanh nghiệp và NLD trong tương lai.

3.2. Đề xuất một số kiến nghị sửa đổi, bổ sung quy định pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhằm nâng cao hiệu quả tổ chức thực hiện

3.2.1. Sửa đổi, bổ sung một số quy định pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Thứ nhất, đề xuất sửa đổi, bổ sung quy định về thời hạn báo trước khi ĐPCDHĐLĐ. PLLĐ cần quy định thêm trường hợp NSDLĐ có thể trả trước một khoản tiền tương ứng với tiền lương của NLD trong những ngày không báo trước để thay cho nghĩa vụ báo trước³⁹. Quy định này không chỉ tạo ra sự chủ động, linh hoạt trong việc chấm dứt HĐLĐ mà còn đảm bảo quyền lợi của NLD, khi họ không bị mất đi nguồn thu nhập trong khoảng thời gian chờ đợi báo trước. Điều này phù hợp với thông lệ quốc tế, đặc biệt tại Điều 11 Công ước số 158 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), quy định rằng “NLD sắp bị chấm dứt việc làm có quyền được báo trước trong một thời hạn vừa phải, hoặc được nhận một khoản bồi thường thay thế”⁴⁰. Việc cho phép NSDLĐ trả tiền thay thế cho thời hạn báo trước không chỉ đảm bảo sự tuân thủ các chuẩn mực quốc tế mà còn thể hiện tính tự định đoạt và sự thỏa thuận cùng có lợi giữa các bên trong QHLD. Với quy định này, NSDLĐ sẽ có thể linh hoạt hơn trong việc quản lý nhân sự mà không phải lo ngại về việc tuân thủ nghiêm ngặt thời hạn báo trước, trong khi NLD vẫn đảm bảo được quyền lợi về tài chính và có thể nhanh chóng chuyển đổi công việc mà không gặp khó khăn về kinh tế. Điều này cũng góp phần hạn chế các tranh chấp phát sinh liên quan đến việc không báo trước hoặc báo trước không đủ thời gian theo quy định từ đó tạo ra môi trường lao động ổn định

³⁹ Nguyễn Thị Phan Mai (2024), “Hoàn thiện pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động ở Việt Nam hiện nay”, *Trang thông tin Luật Lao Động*, <https://luatlaodong.com.vn/hoan-thien-phap-luat-ve-quyen-don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong-cua-nguoi-su-dung-lao-dong-o-viet-nam-hien-nay/>, truy cập ngày 29/07/2024.

⁴⁰ Điều 11 Công ước số 158 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) ngày 22/05/1982: “Công ước về chấm dứt việc sử dụng lao động do người sử dụng lao động chủ động”.

và hài hòa hơn cho cả hai bên. Ngoài ra, PLLĐ cũng nên cho phép hai bên trong QHLD được quyền thỏa thuận về thời hạn báo trước khi ĐPCDHĐLĐ, miễn là thỏa thuận này được thực hiện trên cơ sở tự nguyện và không vi phạm các nguyên tắc cơ bản của luật lao động đồng thời không gây thiệt hại cho phía bên nào.

Thứ hai, đề xuất nhằm giải quyết hạn chế về quy định buộc NSDLĐ nhận lại NLĐ trở lại làm việc theo HĐLĐ đã giao kết. PLLĐ cần được bổ sung và sửa đổi về nghĩa vụ nhận NLĐ trở lại làm việc trong trường hợp NSDLĐ ĐPCDHĐLĐ đúng với căn cứ mà pháp luật cho phép nhưng lại vi phạm thời hạn báo trước hoặc có sai sót trong quy trình, thủ tục chấm dứt. Thay vì buộc NSDLĐ phải nhận lại NLĐ trong trường hợp này, pháp luật nên cho phép NSDLĐ lựa chọn phương án bồi thường thiệt hại hoặc hỗ trợ NLĐ tìm kiếm công việc mới⁴¹. Điều này không chỉ giúp giảm thiểu những xung đột và gánh nặng không cần thiết cho NSDLĐ khi họ đã có quyền hợp pháp để đơn phương chấm dứt hợp đồng mà còn bảo vệ quyền lợi cho NLĐ một cách hợp lý và linh hoạt hơn. Việc bồi thường hoặc hỗ trợ tìm việc mới sẽ giúp NLĐ khắc phục được thiệt hại do sự vi phạm về thủ tục hoặc thời hạn báo trước mà không cần phải quay lại môi trường làm việc có thể đã không còn phù hợp. Quy định này sẽ mang lại tính cân bằng, hợp lý hơn cho cả hai bên trong mỗi QHLD đồng thời thúc đẩy sự ổn định và linh hoạt trong việc thực hiện PLLĐ.

Thứ ba, đề xuất nhằm khắc phục bất cập về quy định trả tiền lương, đóng bảo hiểm trong những ngày NLĐ không được làm việc. Hiện nay, quy định yêu cầu NSDLĐ phải trả lương cho NLĐ trong những ngày họ không làm việc tạo ra một gánh nặng tài chính không tương xứng với năng suất lao động. PLLĐ cần bổ sung quy định cụ thể về giới hạn thời gian khi tính những ngày NLĐ không được làm việc, với mức tối đa là 12 tháng. Nếu thời gian NLĐ không được làm việc vượt mức giới hạn quy định này thì NSDLĐ chỉ có nghĩa vụ phải trả tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho NLĐ trong 12 tháng, điều này giúp làm

⁴¹ Nguyễn Quốc Duy, Nguyễn Khắc Hùng (2022), “Một số bất cập trong thực tiễn về bồi thường thiệt hại cho người lao động bị chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật”, *Tạp chí điện tử Luật sư Việt Nam*, <https://svn.vn/mot-so-bat-cap-trong-thuc-tien-ve-boi-thuong-thiet-hai-cho-nguoi-lao-dong-bi-cham-dut-hop-dong-lao-dong-trai-phap-luat1667747461.html>, truy cập ngày 31/08/2024.

giảm bớt áp lực tài chính cho NSDLĐ. Mặt khác, quy định này vẫn đảm bảo được quyền lợi của NLD, giúp họ tiếp tục được hưởng đầy đủ các chế độ bảo hiểm trong thời gian không được làm việc mà không phải lo lắng về vấn đề tài chính hay bị mất các quyền lợi bảo hiểm quan trọng. Giới hạn 12 tháng sẽ là một khoảng thời gian hợp lý để cân bằng quyền lợi giữa cả hai bên, tạo điều kiện giúp cho các bên trong QHLD được bảo vệ một cách hợp lý và cân bằng.

Thứ tư, đề xuất sửa đổi, bổ sung quy định về trách nhiệm của NLD trong trường hợp ĐPCDHĐLĐ gây thiệt hại cho NSDLĐ. PLLĐ cần bổ sung quy định về "Nghĩa vụ chuyển giao công việc", trong đó nêu rõ rằng NLD phải hoàn tất việc chuyển giao công việc cho NSDLĐ trước khi nghỉ việc, đặc biệt đối với các vị trí quản lý hoặc công việc đòi hỏi kỹ thuật cao. Quy định này nhằm đảm bảo sự liên tục trong quá trình hoạt động của doanh nghiệp, tránh gây gián đoạn hoặc thiệt hại do việc bàn giao không đầy đủ đồng thời giúp cho doanh nghiệp có thể tiếp tục xử lý và hoàn thiện các công việc mà NLD đã đảm nhận trước đó. Đối với các vị trí quản lý hoặc công việc có tính chất chuyên môn, NLD thường nắm giữ các thông tin quan trọng, dữ liệu dự án hoặc các quy trình vận hành mà việc không bàn giao có thể ảnh hưởng nghiêm trọng đến hiệu quả hoạt động và kế hoạch phát triển của doanh nghiệp. Do đó, việc pháp luật quy định nghĩa vụ chuyển giao sẽ giúp bảo đảm rằng NLD phải hoàn thành mọi trách nhiệm trước khi chấm dứt HĐLĐ, bao gồm việc bàn giao tài liệu, công cụ, thông tin kỹ thuật và hướng dẫn những công việc còn dang dở cho người thay thế nếu cần thiết. Điều này không chỉ bảo vệ quyền lợi của NSDLĐ mà còn tạo điều kiện cho NLD rời khỏi công việc một cách chuyên nghiệp, tránh các tranh chấp pháp lý sau này. Việc quy định rõ ràng nghĩa vụ chuyển giao cũng sẽ tạo ra một môi trường làm việc có trách nhiệm hơn, đảm bảo sự hài hòa trong mối QHLD và nâng cao uy tín của cả hai bên trong quá trình chấm dứt HĐLĐ.

Thứ năm, đề xuất nhằm giải quyết vướng mắc về tình trạng nhảy việc khó kiểm soát từ phía NLD. PLLĐ cần bổ sung thêm quy định về "Thời gian làm việc tối thiểu" nhằm tạo ra sự ổn định hơn trong QHLD và hạn chế tình trạng nhảy việc khó kiểm soát từ phía NLD. Theo đó, để thực hiện quyền ĐPCDHĐLĐ, NLD phải làm việc tối thiểu bằng một phần tư thời gian làm việc đã được ghi trong HĐLĐ. Ví dụ,

nếu HĐLĐ có thời hạn 12 tháng, NLĐ cần phải làm việc tối thiểu ít nhất 3 tháng mới đủ điều kiện để ĐPCDHĐLĐ. Đối với HĐLĐ không xác định thời hạn, có thể cho phép NLĐ và NSDLĐ tự thỏa thuận về mức thời gian làm việc tối thiểu trong quá trình giao kết HĐLĐ nhưng không được thấp hơn mức mà pháp luật quy định. Điều khoản này chỉ áp dụng trong các trường hợp mà NLĐ đơn phương chấm dứt hợp đồng nhưng vẫn phải báo trước cho NSDLĐ theo khoản 1 Điều 35 BLLĐ 2019 và không áp dụng cho các trường hợp NLĐ không cần báo trước. Việc áp dụng quy định này không chỉ giúp NSDLĐ có thêm thời gian tìm người thay thế và duy trì hoạt động sản xuất, mà còn bảo vệ NLĐ khỏi việc quyết định nghỉ việc một cách vội vàng, đảm bảo họ có thời gian cân nhắc và tìm kiếm các cơ hội khác một cách hợp lý. Đồng thời, điều khoản này vẫn bảo đảm quyền tự do lựa chọn việc làm của NLĐ, không gây cản trở quá mức đến quyền lợi của họ và tạo ra sự cân bằng giữa nhu cầu linh hoạt của NLĐ và lợi ích dài hạn của NSDLĐ.

Thứ sáu, đề xuất nhằm giải quyết vướng mắc về tình trạng cắt giảm nhân sự từ phía NSDLĐ. PLLĐ cần bổ sung thêm quy định về "Thời gian làm việc tối thiểu". Tương tự với quy định thời gian làm việc tối thiểu mà NLĐ phải đáp ứng khi muốn thực hiện quyền ĐPCDHĐLĐ thì có thể xem đây là khoản 2 tại Điều này quy định đối với NSDLĐ, theo đó nếu NSDLĐ muốn thực hiện quyền ĐPCDHĐLĐ thì NSDLĐ chỉ được phép khi NLĐ đã làm việc cho họ thời gian tối thiểu bằng một phần ba thời gian làm việc đã được ghi trong HĐLĐ. Ví dụ, nếu HĐLĐ giữa NLĐ và NSDLĐ có thời hạn 12 tháng thì để đủ điều kiện ĐPCDHĐLĐ trong trường hợp này thì NSDLĐ chỉ được phép tiến hành khi NLĐ đã làm việc tối thiểu 4 tháng. Đối với HĐLĐ không xác định thời hạn có thể cho phép NLĐ và NSDLĐ thỏa thuận với nhau về mức thời gian làm việc tối thiểu nhưng không thấp hơn mức mà pháp luật quy định. Ngoài ra, điều khoản này sẽ chỉ áp dụng cho các trường hợp mà NSDLĐ có quyền ĐPCDHĐLĐ quy định tại khoản 1 Điều 36 BLLĐ 2019 và không áp dụng cho trường hợp tại điểm d, e khoản 1 Điều 36 BLLĐ 2019. Việc bổ sung điều khoản này không chỉ giúp giảm thiểu tình trạng cắt giảm nhân sự từ phía NSDLĐ một cách tùy tiện mà còn đảm bảo quyền lợi của NLĐ, đồng thời tạo ra sự ổn định trong QHĐ qua đó khuyến khích sự hợp tác lâu dài và minh bạch giữa hai bên.

3.2.2. Nâng cao hiệu quả hoạt động phổ biến, giáo dục pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động và người sử dụng lao động

Để nâng cao hiệu quả hoạt động cho việc phổ biến và giáo dục pháp luật về ĐPCDHĐLĐ đối với NLĐ và NSDLĐ, có thể tiến hành thực hiện các biện pháp cụ thể là tăng cường truyền đạt các kiến thức cần thiết thông qua việc tổ chức các buổi tư vấn, hội thảo, khóa đào tạo để giải đáp thắc mắc và cung cấp thông tin đầy đủ các quy định pháp luật về trường hợp ĐPCDHĐLĐ. Sau đó, thực hiện việc xây dựng chính sách và quy trình rõ ràng bởi vì cả hai bên chủ thể trong QHĐ là NLĐ, NSDLĐ luôn cần có các chính sách và quy trình cụ thể, chặt chẽ về việc thực hiện ĐPCDHĐLĐ một cách đúng đắn và công bằng.

Tiếp theo, cần thúc đẩy sự tham gia của cả hai bên bằng cách khuyến khích NLĐ và NSDLĐ tham gia vào quá trình đàm phán và giải quyết vấn đề khi có xảy ra tranh chấp. Đồng thời, bên cạnh đó các cơ quan có thẩm quyền cần nên tăng cường kiểm tra và giám sát việc thực hiện đúng quy định về ĐPCDHĐLĐ của NLĐ cũng như NSDLĐ. Từ đó, tạo điều kiện cho việc giải quyết tranh chấp bằng cách thông qua việc thực hiện xây dựng cơ chế giải quyết tranh chấp hiệu quả và công bằng giữa NLĐ và NSDLĐ khi có sự không đồng ý trong việc chấm dứt HĐLĐ. Đặc biệt, đó là việc nâng cao nhận thức về quyền lợi lao động cho hai bên chủ thể trong QHĐ bằng cách tăng cường giáo dục và tạo ra môi trường làm việc công bằng, lành mạnh, tôn trọng quyền lợi của NLĐ đồng thời cũng không nên bỏ quên quyền lợi của cả NSDLĐ để cả hai bên có thể tự bảo vệ quyền lợi của mình trong quá trình làm việc.

Tóm lại, việc nâng cao hiệu quả hoạt động phổ biến và giáo dục pháp luật về ĐPCDHĐLĐ đối với NLĐ và NSDLĐ đòi hỏi sự hợp tác chặt chẽ giữa các bên liên quan và sự chú trọng đến việc thực hiện đúng quy định pháp luật.

Tiểu kết Chương 3

Trong quá trình xây dựng và hoàn thiện pháp luật, không thể nào ngay từ khi vừa được ban hành mà mọi khía cạnh, mọi quy định đều sẽ được hoàn thiện mà phải cần đến quá trình thi hành pháp luật trong thực tiễn và tiếp thu ý kiến đóng góp từ phía các cơ quan thi hành, các nhà nghiên cứu pháp luật. Vấn đề về ĐPCDHĐLĐ cũng luôn tồn tại như một thách thức không thể tránh khỏi, phản ánh trực tiếp lên sự phức tạp và độ nhạy cảm trong mối quan hệ giữa NLĐ và NSDLĐ.

Thực tiễn đã cho thấy rằng, mỗi quyết định ĐPCDHĐLĐ không chỉ tác động đến mối QHLD mà còn ảnh hưởng tới sự ổn định và phát triển của xã hội. Vậy nên, khi nhận thức được những sự bất cập và hạn chế trong trường hợp ĐPCDHĐLĐ này thì Nhà nước cần phải lắng nghe và thấu hiểu được nỗi lòng của cả hai bên chủ thể trong QHLD.

Từ đó, cần tiến hành thực hiện việc nghiên cứu và tiếp thu có chọn lọc những đề xuất nhằm tìm ra biện pháp, hướng giải quyết phù hợp để điều chỉnh cho các quy định còn chưa hợp lý, các chính sách còn nhiều thiếu sót. Điều này không chỉ giúp nâng cao sự hoàn thiện của PLLĐ mà còn thể hiện một cách đúng đắn với ý chí, bản chất mà Nhà nước luôn hướng đến là của dân, do dân và vì dân đồng thời xây dựng nên một ngôi nhà, hành lang pháp lý vững vàng, bền chặt, hiệu quả.

Ngoài ra, do mặt trái của nền kinh tế thị trường kết hợp với nhiều nguyên nhân khác nhau mà tình trạng vi phạm PLLĐ ngày càng trở nên phổ biến, trong đó việc ĐPCDHĐLĐ là một vấn đề đang gây ra nhiều bức xúc. Điều đó ảnh hưởng không nhỏ đến tính bền vững của QHLD, lợi ích của các bên chủ thể, cũng như sự ổn định và phát triển của đời sống kinh tế xã hội.

Vì thế, rất cần có sự thay đổi và cải tiến trong các quy định pháp luật để đáp ứng tốt hơn nhu cầu của xã hội và nền kinh tế hiện nay. Những chính sách, quy định trong lĩnh vực lao động đều do Nhà nước ban hành thì việc sửa đổi, bổ sung nhằm hoàn thiện các quy định về ĐPCDHĐLĐ cũng như các vấn đề liên quan để phù hợp hơn đối với bối cảnh chung của thị trường lao động ở thời điểm hiện tại là việc mà Nhà nước có thể thực hiện và đây là một bước đi thật sự cần thiết nên được xem xét cũng như cần phải có sự quan tâm đặc biệt từ phía Nhà nước.

Tóm lại, thông qua vai trò điều chỉnh các hạn chế, bất cập của những quy định này, hệ thống PLLĐ sẽ dần đi vào quỹ đạo, điều hòa lợi ích của cả NLĐ và NSDLĐ cũng như lợi ích chung của Nhà nước và xã hội. Đặc biệt, việc làm này sẽ tạo ra một khởi đầu mới cho những kết quả mới tốt đẹp hơn và hy vọng rằng những đề xuất, giải pháp phía trên sẽ được xem xét, nghiên cứu và triển khai kịp thời nhằm mục tiêu làm cho hệ thống PLLĐ trở thành một nền tảng đáng tin cậy, công bằng, minh bạch mà cả NLĐ và NSDLĐ đều có thể dựa vào pháp luật để bảo vệ cho quyền lợi của chính mình một cách hiệu quả.

KẾT LUẬN

Thông qua khóa luận, có thể nhận thấy việc PLLĐ ra đời đã tạo ra những hành lang pháp lý bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLD và NSDLĐ, tạo điều kiện cho mỗi QHLĐ luôn được ổn định qua đó góp phần đảm bảo trật tự lao động cũng như tăng năng suất lao động, nâng cao chất lượng và tiến bộ của xã hội trong lĩnh vực lao động nói riêng và đảm bảo cho sự phát triển kinh tế nói chung.

Ngoài ra, khóa luận cũng giúp chỉ ra những vấn đề còn thiếu sót, bất cập của QHLĐ về các quy định ĐPCDHĐLĐ qua đó cần được sửa đổi, bổ sung và đưa ra định hướng hoàn thiện đối với PLLĐ là yêu cầu thật sự cấp thiết nhằm hài hoà lợi ích cho các bên chủ thể dẫn biết rằng bộ luật này sinh ra là để ưu tiên bảo vệ cho bên yếu thế là NLD nhưng khi áp dụng vào thực tiễn thì trong một số trường hợp bên bị động, yếu thế lại thuộc về phía NSDLĐ. Điều này đặt ra nhiều thách thức, ảnh hưởng không những đến quyền lợi của cá nhân NLD mà còn đến sự ổn định của NSDLĐ và thị trường lao động nói chung.

Vậy nên, việc nghiên cứu, xem xét kỹ lưỡng từ lý luận lẫn thực trạng áp dụng và đảm bảo ban hành chặt chẽ các quy định về trường hợp ĐPCDHĐLĐ để xây dựng nên một khung pháp lý vững chắc hơn, bám sát thực tiễn hơn nhằm khắc phục, ngăn chặn cho những tồn đọng còn đang hiện hữu là yếu tố quan trọng góp phần cân bằng sự linh hoạt, năng động của thị trường lao động. Bên cạnh đó, do tình hình kinh tế ngày càng phức tạp cùng với nhiều nguyên nhân khác nhau mà tình trạng vi phạm PLLĐ đang gia tăng một cách nhanh chóng.

Mặc dù, tranh chấp về ĐPCDHĐLĐ chỉ là một tranh chấp trong số rất nhiều tranh chấp khác trong lĩnh vực lao động nhưng bao quát bên trong tranh chấp này lại thường liên quan đến các tranh chấp lao động khác điển hình là các tranh chấp về tiền lương, tiền bồi thường, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, trợ cấp thôi việc, bồi hoàn kinh phí đào tạo. Bên cạnh đó, tranh chấp về ĐPCDHĐLĐ cũng là tranh chấp phổ biến và thường xuyên diễn ra nhất hiện nay. Tại TAND quận Bình Thạnh, việc xử lý các vụ tranh chấp liên quan đến ĐPCDHĐLĐ đang ngày càng nhiều nên luôn đòi hỏi sự chuyên nghiệp và công bằng từ phía cơ quan tư pháp. Các vụ việc này yêu

cần cần có được một sự phân tích kỹ lưỡng cũng như hiểu biết sâu sắc về các quy định pháp luật để đưa ra được một phán quyết đúng đắn và công bằng.

Theo số liệu thống kê từ Tòa án, số lượng hồ sơ, bản án liên quan đến ĐPCDHĐLĐ trên địa bàn quận Bình Thạnh đã tăng đáng kể trong những năm gần đây. Điều này cho thấy tình hình lao động và QHĐ tại đây đang gặp nhiều khó khăn, tranh chấp. Trong quá trình xem xét và giải quyết các vụ việc liên quan đến ĐPCDHĐLĐ, TAND quận Bình Thạnh đã tuân thủ đúng quy trình và quy định của pháp luật. Để đảm bảo công bằng và minh bạch trong xử lý các vụ án này, TAND quận Bình Thạnh đã phải tăng cường đào tạo cho các cán bộ tư pháp, đảm bảo họ có đủ kiến thức và kỹ năng để giải quyết các tranh chấp lao động một cách chuyên nghiệp.

Bên cạnh đó, việc thường xuyên cập nhật và áp dụng các quy định mới nhất của pháp luật cũng là một yếu tố quan trọng để đảm bảo tính minh bạch và công bằng trong quy trình xử lý vụ án. Tuy nhiên, vẫn còn tiềm ẩn rất nhiều thách thức đối với việc thực hiện pháp luật về ĐPCDHĐLĐ tại TAND quận Bình Thạnh. Cần có sự hợp tác chặt chẽ giữa các bên liên quan để đảm bảo quyền lợi của cả NLĐ và NSĐLĐ được bảo vệ đúng pháp luật.

Tóm lại, các vấn đề nảy sinh từ việc ĐPCDHĐLĐ là điều không thể tránh khỏi đối với bất cứ môi trường QHĐ nào và trong tương lai việc nghiên cứu về pháp luật ĐPCDHĐLĐ sẽ tiếp tục được quan tâm và đầu tư để đảm bảo rằng quyền lợi của cả NLĐ và NSĐLĐ đều sẽ được bảo vệ qua đó thúc đẩy sự phát triển bền vững của nền kinh tế và xã hội.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

A. Văn bản quy phạm pháp luật

1. Công ước số 158 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) ngày 22/05/1982: “Công ước về chấm dứt việc sử dụng lao động do người sử dụng lao động chủ động”.
2. Bộ Luật Lao Động 2012 số 10/2012/QH13 ngày 18/06/2012 của Quốc hội ban hành có hiệu lực thi hành từ ngày 01/05/2013.
3. Bộ Luật Tố Tụng Dân Sự 2015 số 92/2015/QH13 ngày 25/11/2015 của Quốc hội ban hành có hiệu lực thi hành từ ngày 01/07/2016.
4. Bộ Luật Lao Động 2019 số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019 của Quốc hội ban hành có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2021.
5. Luật Việc Làm 2013 số 38/2013/QH13 ngày 16/11/2013 của Quốc hội ban hành có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2015.
6. Luật Tổ Chức Tòa Án Nhân Dân 2014 số 62/2014/QH13 ngày 24/11/2014 của Quốc hội ban hành có hiệu lực thi hành từ ngày 01/06/2015.
7. Nghị định số 28/2015/NĐ-CP của Chính phủ ngày 12/03/2015 về “Quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Việc Làm về bảo hiểm thất nghiệp” có hiệu lực thi hành từ ngày 01/05/2015.
8. Nghị định số 61/2020/NĐ-CP của Chính phủ ngày 29/05/2020 về “Sửa đổi, bổ sung một số điều của nghị định số 28/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 03 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Việc Làm về bảo hiểm thất nghiệp” có hiệu lực thi hành từ ngày 15/07/2020.
9. Nghị định số 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ ngày 14/12/2020 về “Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động” có hiệu lực thi hành từ ngày 01/02/2021.
10. Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ngày 12/11/2020 về “Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của bộ luật lao động về nội dung của hợp đồng lao động, hội đồng thương lượng tập thể và nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản, nuôi con”.

B. Tài liệu tham khảo

❖ Hướng dẫn

11. Hướng dẫn số 33/HD-VKSTC của Viện kiểm sát nhân dân tối cao ngày 08/11/2022 về “Một số nội dung cơ bản trong công tác kiểm sát việc giải quyết các vụ án tranh chấp lao động cá nhân”.

❖ **Bản án**

12. Bản án số: 2238/2023/LĐ-ST ngày 15 tháng 11 năm 2023 về việc “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” của Tòa án nhân dân quận Bình Thạnh.

13. Bản án số: 1240/2022/LĐ-ST ngày 08 tháng 07 năm 2022 về việc “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” của Tòa án nhân dân quận Bình Thạnh.

14. Bản án số: 57/2023/LĐ-ST ngày 12 tháng 01 năm 2023 về việc “Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” của Tòa án nhân dân quận Bình Thạnh.

❖ **Giáo trình**

15. Khoa Luật - Đại học Huế (2013), *Giáo trình Luật lao động Việt Nam*, NXB. Đại học Huế.

16. Trường Đại học Luật Hà Nội (2021), *Giáo trình Luật lao động Việt Nam*, NXB. Công an nhân dân.

17. Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh (2023), *Giáo trình Luật lao động (tái bản có sửa đổi, bổ sung)*, NXB. Hồng Đức.

18. Trường Đại học Kinh tế - Luật (2023), *Giáo trình Luật lao động*, NXB. Đại học quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.

19. Trường Đại học Luật - Đại học quốc gia Hà Nội (2023), *Giáo trình Luật lao động Việt Nam*, NXB. Đại học quốc gia Hà Nội.

❖ **Sách tham khảo, chuyên khảo**

20. Hoàng Phê (2003), *Từ điển tiếng Việt*, NXB. Đà Nẵng - Trung tâm từ điển học.

21. Nguyễn Hữu Chí (2002), *Pháp luật hợp đồng lao động Việt Nam thực trạng và phát triển*, NXB. Lao động – xã hội.

22. Đào Mộng Điệp (2021), *Bình luận khoa học một số nội dung cơ bản của bộ luật lao động năm 2019*, NXB. Công an nhân dân.

23. Nguyễn Hữu Chí và Nguyễn Văn Bình (2022), *Bình luận khoa học Bộ luật Lao động năm 2019*, NXB. Tư pháp.

24. Trương Ngọc Liễu (2023), *Quy định pháp luật và thực tiễn giải quyết các vụ án “Tranh chấp về xử lý kỷ luật sa thải, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”*, NXB.Chính trị quốc gia sự thật.

❖ **Luận văn, luận án**

25. 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 Thành phố Hồ Chí Minh.

26. 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.

27. Nguyễn Duy Vinh Quang (2017), *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, Học viện Khoa học xã hội.

28. Nguyễn Thị Thanh (2018), *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, Học viện Khoa học xã hội.

29. 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 học, Trường Đại học Luật Hà Nội.

30. Nguyễn Trọng Nghĩa (2020), *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, Trường Đại học Luật Hà Nội.

31. Nguyễn Thị Thanh Huyền (2021), *Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động từ phía người sử dụng lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019*, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.

32. Nguyễn Tri Phương (2022), *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*, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật, Đại học Huế.

33. Nguyễn Văn Thạch (2023), *Pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ở Việt Nam*, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật, Đại học Huế.

❖ **Đề tài nghiên cứu khoa học các cấp**

34. Nguyễn Thanh Hiệp (chủ nhiệm đề tài) (2006), Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động: Thực trạng áp dụng tại một số doanh nghiệp và hướng hoàn thiện, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp trường, Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh.

❖ **Báo cáo**

35. Tòa án nhân dân tối cao (1999), Báo cáo Tổng kết công tác ngành Tòa án 1999, Hà Nội.

❖ **Bài viết, bài báo khoa học**

36. Nguyễn Hữu Chí (2003), “Một số vấn đề về chế độ hợp đồng lao động theo qui định của Bộ luật Lao động và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động”, *Tạp chí Nhà nước và Pháp luật*, số 04/2003.

37. Phạm Thị Thu Phương (2018), “Giải quyết tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động - Một số vướng mắc và hướng hoàn thiện”, *Tạp chí Tòa án nhân dân*, số 19/2018.

38. 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*, số 09/2019.

39. 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/ 2020.

40. Nguyễn Thanh Việt (2021), “Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019”, *Tạp chí Dân chủ và Pháp luật*, số 02/2021.

41. Nguyễn Hữu Chí (2021), “Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019”, *Tạp chí Luật học*, số 05/2021.

42. Nguyễn Thị Phương Thúy (2021), “Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019 và một số vấn đề đặt ra”, *Tạp chí Công thương*, số 09/2021.

43. Trịnh Thị Hằng (2021), “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”, *Tạp chí Phát triển Khoa học và Công nghệ, mục Kinh tế - Luật và Quản lý*, số 05/2021.

44. Đinh Tiên Hoàng (2022), “Bình đẳng trong quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo pháp luật lao động Việt Nam hiện hành”, *Tạp chí Công thương*, số 09/2022.

❖ **Trang website**

45. Lê Thị Duyên (2023), “Bàn về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động theo pháp luật lao động”, *Trường đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ kiểm sát tại Thành phố Hồ Chí Minh*, <https://tkshcm.edu.vn/ban-ve-quyen-don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong-cua-nguoi-lao-dong-theo-phap-luat-lao-dong/>, truy cập ngày 24/06/2024.

46. Trần Duy Hùng (2024), “Tìm hiểu một số điểm mới về quyền được chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động quy định trong Bộ Luật lao động 2019”, *Học viện Lục quân*, <https://hvlq.vn/tin-tuc/tin-trong-nuoc/tim-hieu-mot-so-diem-moi-ve-quyen-duoc-cham-dut-hop-dong-lao-dong-cua-nguoi-lao-dong-quy-dinh-trong-bo-luat-lao-dong-201.html>, truy cập ngày 25/06/2024.

47. Trần Thị Tuyết Vân (2022), “Người sử dụng lao động được quyền chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn với người lao động trong trường hợp nào?”, *Thư viện pháp luật*, <https://thuvienphapluat.vn/phap-luat/nguoi-su-dung-lao-dong-duoc-quyen-cham-dut-hop-dong-lao-dong-truoc-thoi-han-voi-nguoi-lao-dong-tron-545001-35005.html>, truy cập ngày 25/06/2024.

48. Nguyễn Thụy Hân, Nguyễn Thị Diễm My (2023), “Điều kiện đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động năm 2023”, *Thư viện pháp luật*, <https://thuvienphapluat.vn/chinh-sach-phap-luat-moi/vn/thoi-su-phap-luat/tu-van-phap-luat/52652/dieu-kien-don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong-moi-nhat>, truy cập ngày 26/06/2024.

49. Phạm Thị Thuỳ Dương (2021), “Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và hệ lụy pháp lý”, *Tạp chí điện tử Luật sư Việt Nam*, <https://lsvn.vn/don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong-va-he-luy-phap-ly1612515791.html>, truy cập ngày 27/06/2024.

50. “Những điểm mới của Bộ luật Lao động 2019 so với Bộ luật Lao động 2012”, *Trường Đại học Hà Nội*, <https://hanu.edu.vn/a/103669/Nhung-diem-moi-cua-Bo-luat-Lao-dong-2019>, truy cập ngày 28/06/2024.

51. Nguyễn Anh Hương Thảo (2023), “Điều kiện đơn phương chấm dứt hợp đồng của người lao động theo Bộ luật lao động mới nhất được pháp luật quy định như thế nào?”, *Thư viện pháp luật*, <https://thuvienphapluat.vn/phap-luat/dieu-kien-don-phuong-cham-dut-hop-dong-cua-nguoi-lao-dong-theo-bo-luat-lao-dong-moi-nhat-duoc-phap--433281-55910.html>, truy cập ngày 29/06/2024.
52. Nguyễn Thụy Hân, Dương Châu Thanh (2022), “05 quy định về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”, *Thư viện pháp luật*, <https://thuvienphapluat.vn/chinh-sach-phap-luat-moi/vn/ho-tro-phap-luat/tu-van-phap-luat/32380/05-diem-moi-ve-quyen-don-phuong-cham-dut-hdld-tu-ngay-01-01-2021>, truy cập ngày 30/06/2024.
53. Phạm Tài (2024), “Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng Pháp Luật”, *Bảo hiểm xã hội điện tử EBH*, <https://ebh.vn/tin-tuc/don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong?>, truy cập ngày 01/07/2024.
54. Nguyễn Thụy Hân, Mai Thanh Lợi (2021), “Đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật: Hiểu thế nào?”, *Thư viện pháp luật*, <https://thuvienphapluat.vn/chinh-sach-phap-luat-moi/vn/ho-tro-phap-luat/tu-van-phap-luat/35058/don-phuong-cham-dut-hdld-trai-phap-luat-hieu-the-nao>, truy cập ngày 02/07/2024.
55. Trần Văn Toàn (2023), “Thế nào là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng luật?”, *Báo điện tử Chính phủ*, <https://baochinhphu.vn/the-nao-la-don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong-dung-luat-102230428144412753.htm>, truy cập ngày 02/07/2024.
56. Quế Chi (2022), “Khi nào người sử dụng lao động không được đơn phương chấm dứt hợp đồng?”, *Báo Lao động*, <https://laodong.vn/cong-doan/khi-nao-nguoi-su-dung-lao-dong-khong-duoc-don-phuong-cham-dut-hop-dong-1024052.ldo>, truy cập ngày 03/07/2024.
57. Mạnh Quân (2024), “Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, người lao động được hưởng những quyền lợi gì?”, *Báo Lao động Thủ đô*, <https://laodongthudo.vn/don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong-nguoi-lao-dong-duoc-huong-nhung-quyen-loi-gi-170238.html>, truy cập ngày 04/07/2024.
58. Phùng Văn Trường (2023), “Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019”, *Tạp chí Dân chủ và*

Pháp luật điện tử, <https://tcdcpj.moj.gov.vn/qt/tintuc/Pages/thi-hanh-phap-luat.aspx?ItemID=964>, truy cập ngày 05/07/2024.

59. Bình Thảo (2021), “Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động: 4 lưu ý quan trọng”, *Luật Việt Nam*, <https://luatvietnam.vn/lao-dong-tien-luong/don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong-562-33360-article.html>, truy cập ngày 05/07/2024.

60. “So sánh Bộ luật Lao động 2012 và Bộ luật Lao động 2019”, *Luật Nghiệp Thành*, <https://tuvanluat.vn/so-sanh-bo-luat-lao-dong-2012-va-bo-luat-lao-dong-2019/>, truy cập ngày 06/07/2024.

61. Đinh Ngọc Thắng, Hồ Thị Hải (2021), “Những điểm mới của Bộ luật Lao động năm 2019 về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và những tác động đến quan hệ lao động”, *Tạp chí điện tử Luật sư Việt Nam*, <https://lsvn.vn/nhung-diem-moi-cua-bo-luat-lao-dong-nam-2019-ve-quyen-don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong-va-nhung-tac-dong-den-quan-he-lao-dong1635591003.html>, truy cập ngày 06/07/2024.

62. Dương Thị Lê Hà (2021), “Một số điểm mới của Bộ luật Lao Động 2019”, *Trang thông tin điện tử Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Phú Thọ*, <https://soldtbxh.phutho.gov.vn/thanh-tra/mot-so-diem-moi-cua-bo-luat-lao-dong-2019-191789>, truy cập ngày 07/07/2024.

63. “Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”, *Công ty Luật Việt An*, <https://luatvietan.vn/nguoi-lao-dong-don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong.html>, truy cập ngày 09/07/2024.

64. Lê Thảo Nguyên (2023), “Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”, *Luật Trường Thành*, <https://truongthanhlaw.vn/don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong/>, truy cập ngày 11/07/2024

65. Phan Thị Ngọc Bích (2021), “Hỏi-đáp về chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14”, *Trang thông tin điện tử Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Tiền Giang* <https://sldtbxh.tiengiang.gov.vn/chi-tiet-tin/?hoi-ap-ve-cham-dut-hop-ong-lao-ong-theo-quy-inh-cua-bo-luat-lao-ong-so-45-2019-qh14/28119057>, truy cập ngày 13/07/2024.

66. “Hỏi đáp về các vấn đề liên quan đến việc chấm dứt hợp đồng lao động”, *Pháp chế online*, <https://phapcheonline.vn/hoi-dap-ve-cac-van-de-lien-quan-den-viec-cham-dut-hop-dong-lao-dong/>, truy cập ngày 15/07/2024.

67. Nguyễn Huyền Trang (2021), “Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019”, *Tạp chí Dân chủ và Pháp luật điện tử*, <https://danchuphapluat.vn/cac-truong-hop-cham-dut-hop-dong-lao-dong-theo-bo-luat-lao-dong-nam-2019>, truy cập ngày 15/07/2024.
68. “Mức bồi thường khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”, *Công ty Luật Việt An*, <https://luatvietan.vn/muc-boi-thuong-khi-nguoi-su-dung-lao-dong-don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong.html>, truy cập ngày 17/07/2024.
69. Hà Thị Khuyên (2022), “Đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động”, *Tạp chí điện tử Luật sư Việt Nam*, <https://lsvn.vn/don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong1661621307.html>, truy cập ngày 19/07/2024.
70. Nguyễn Thị Thu Trang, Lê Thị Minh Thư (2023), “Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động do người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc – Cần trọng vấn hơn”, *Công ty Luật Phước và các cộng sự*, <https://phuoc-associates.com/vi/don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong-do-nguoi-lao-dong-thuong-xuyen-khong-hoan-thanh-cong-viec-can-trong-van-hon/>, truy cập ngày 20/07/2024.
71. Đoàn Thanh Hiền (2024), “Công ty phải thông báo chấm dứt hợp đồng lao động bằng văn bản trong trường hợp nào?”, *Thư viện pháp luật*, <https://thuvienphapluat.vn/lao-dong-tien-luong/cong-ty-phai-thong-bao-cham-dut-hop-dong-lao-dong-bang-van-ban-trong-truong-hop-nao-19152.html>, truy cập ngày 22/07/2024.
72. Nguyễn Mai Xuân Hà (2024), “Khi nào được ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn?”, *Nhân lực ngành Luật*, <https://nhanlucnganhluat.vn/tin-tuc/khi-nao-duoc-ky-hop-dong-lao-dong-khong-xac-dinh-thoi-han.html>, truy cập ngày 25/07/2024.
73. Lê Trương Quốc Đạt (2023), “Những trách nhiệm khi chấm dứt hợp đồng lao động”, *Lawnet*, <https://lawnet.vn/thong-tin-phap-luat/tu-van-luat/nhung-trach-nhiem-khi-cham-dut-hop-dong-lao-dong-129195.html>, truy cập ngày 27/07/2024.
74. Nguyễn Thị Phan Mai (2024), “Hoàn thiện pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động ở Việt Nam hiện nay”, *Trang thông tin Luật Lao Động*, <https://luatlaodong.com.vn/hoan-thien-phap-luat-ve>

[quyen-don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong-cua-nguoi-su-dung-lao-dong-o-viet-nam-hien-nay/?](#), truy cập ngày 29/07/2024.

75. “Hậu quả pháp lý khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật”, *Công ty Luật TNHH LS và Cộng sự*, <http://lslawfirm.com.vn/tin-tuc/hau-qua-phap-ly-khi-don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong-trai-phap-luat-142.html>, truy cập ngày 31/07/2024.

76. “Hậu quả pháp lý người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”, *Công ty Luật Việt An*, <https://luatvietan.vn/hau-qua-phap-ly-nguoi-su-dung-lao-dong-don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong.html>, truy cập ngày 02/08/2024.

77. Phan Thanh Thảo (2024), “Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì phải bồi thường cho doanh nghiệp ra sao?”, *Thư viện pháp luật*, <https://thuvienphapluat.vn/phap-luat/nguoi-lao-dong-don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong-trai-phap-luat-thi-phai-boi-thuong-cho-doanh-n-374658-149015.html>, truy cập ngày 05/08/2024.

78. Minh Hiếu (2021), “Hậu quả pháp lý khi chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật”, *Thư viện pháp luật*, <https://thuvienphapluat.vn/phap-luat-doanh-nghiep/bai-viet/hau-qua-phap-ly-khi-cham-dut-hop-dong-lao-dong-trai-phap-luat-1166.html>, truy cập ngày 05/08/2024.

79. “Hậu quả pháp lý người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”, *Công ty Luật Việt An*, <https://luatvietan.vn/hau-qua-phap-ly-nguoi-lao-dong-don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong.html>, truy cập ngày 06/08/2024.

80. Thái Yên (2023), “Nghĩa vụ khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật”, *Báo điện tử Đại biểu nhân dân*, <https://daibieunhandan.vn/nghia-vu-khi-don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong-trai-phap-luat-post345468.html>, truy cập ngày 08/08/2024.

81. Đoàn Thanh Hiền (2023), “Quyền lợi nào cho người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng hợp pháp?”, *Thư viện Pháp luật*, <https://thuvienphapluat.vn/lao-dong-tien-luong/quyen-loi-nao-cho-nguoi-lao-dong-don-phuong-cham-dut-hop-dong-hop-phap-13769.html>, truy cập ngày 10/08/2024.

82. Phạm Diệp (2023), “Khi chấm dứt hợp đồng lao động: Người lao động được hưởng quyền lợi gì?”, *Báo Lao động Thủ đô*, <https://laodongthudo.vn/khi-cham-dut-hop-dong-lao-dong-nguoi-lao-dong-duoc-huong-quyen-loi-gi-161100.html>, truy cập

ngày 12/08/2024.

83. Nguyễn Thụy Hân, Nguyễn Thị Diễm My (2023), “Nghĩa vụ khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật”, *Thư viện pháp luật*, <https://thuvienphapluat.vn/chinh-sach-phap-luat-moi/vn/ho-tro-phap-luat/tu-van-phap-luat/53882/nghia-vu-khi-don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong-trai-phap-luat>, truy cập ngày 12/08/2024.

84. Tô Thị Phương Dung (2023), “Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật?”, *Luật Minh Khuê*, <https://luatminhkhue.vn/nguoi-su-dung-lao-dong-phai-co-nghia-vu-gi-khi-don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong-trai-phap-luat.aspx>, truy cập ngày 14/08/2024.

85. Đặng Trung (2024), “Nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật”, *Đài phát thanh truyền hình Lào Cai*, <http://laocaitv.vn/chinh-tri-xa-hoi/nghia-vu-cua-nguoi-lao-dong-khi-don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong-trai-phap-luat>, truy cập ngày 15/08/2024.

86. Nguyễn Thụy Hân, Thanh Thảo (2023), “Nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật từ 2024”, *Thư viện pháp luật*, <https://thuvienphapluat.vn/phap-luat-doanh-nghiep/bai-viet/nghia-vu-cua-nld-khi-don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong-trai-luat-tu-2024-6581.html>, truy cập ngày 18/08/2024.

87. “Chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật hậu quả pháp lý như thế nào?”, *Việt Luật*, <https://vietluat.vn/cham-dut-hop-dong-lao-dong-trai-phap-luat-hau-qua-phap-ly-nhu-the-nao.html?>, truy cập ngày 20/08/2024.

88. Mạnh Quân (2024), “Đơn phương chấm dứt hợp đồng trái luật, người lao động có được hưởng trợ cấp thất nghiệp?”, *Báo Lao động Thủ đô*, <https://laodongthudo.vn/don-phuong-cham-dut-hop-dong-trai-luat-nguoi-lao-dong-co-duoc-huong-tro-cap-that-nghiep-171322.html>, truy cập ngày 22/08/2024.

89. Nguyễn Trần Thị Ánh Loan (2024), “Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì có được hưởng trợ cấp thất nghiệp không?”, *Thư viện pháp luật*, <https://thuvienphapluat.vn/lao-dong-tien-luong/nguoi-lao-dong-don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong-thi-co-duoc-huong-tro-cap-that-nghiep-khong-24781.html>, truy cập ngày 25/08/2024.

90. Mạnh Hà (2023), “Trách nhiệm và quyền lợi của các bên khi chấm dứt hợp đồng

lao động”, *Sở Thông tin và Truyền thông tỉnh Bình Phước*, <https://binhphuoc.gov.vn/vi/stttt/binh-dang-gioi/trach-nhiem-va-quyen-loi-cua-cac-ben-khi-cham-dut-hop-dong-lao-dong-1746.html>, truy cập ngày 27/08/2024.

91. “Khi người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc”, *Báo điện tử Chính phủ*, <https://baochinhphu.vn/khi-nguoi-su-dung-lao-dong-phai-nhan-nguoi-lao-dong-tro-lai-lam-viec-102230272.htm>, truy cập ngày 30/08/2024.

92. Nguyễn Quốc Duy, Nguyễn Khắc Hùng (2022), “Một số bất cập trong thực tiễn về bồi thường thiệt hại cho người lao động bị chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật”, *Tạp chí điện tử Luật sư Việt Nam*, <https://lsvn.vn/mot-so-bat-cap-trong-thuc-tien-ve-boi-thuong-thiet-hai-cho-nguoi-lao-dong-bi-cham-dut-hop-dong-lao-dong-trai-phap-luat1667747461.html>, truy cập ngày 31/08/2024.

93. Quách Thị Hồng Ngân (2024), “Một số vấn đề bất cập của luật hiện hành về trách nhiệm của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật”, *Cổng thông tin điện tử Trường chính trị tỉnh Lào Cai*, <http://truongchinhtri.laocai.org.vn/nguyen-cuu-trao-doi2/mot-so-bat-cap-cua-phap-luat-hien-hanh-ve-trach-nhiem-cua-nguoi-su-dung-lao-dong-khi-don-phuong--1275415>, truy cập ngày 04/09/2024.

94. “Doanh nghiệp có được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vì dịch bệnh hay không?”, *Công ty Luật Quốc tế DSP*, <https://dsplawfirm.vn/doanh-nghiep-co-duoc-don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong-vi-dich-benh-hay-khong/>, truy cập ngày 07/09/2024.

95. Nguyễn Hoàng Tuấn Kiệt (2024), “Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động khi người lao động nghỉ việc liên tiếp nhiều ngày mà không có lý do không?”, *Thư viện pháp luật*, <https://thuvienphapluat.vn/phap-luat/nguoi-su-dung-lao-dong-co-quyen-don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong-voi-nguoi-lao-dong-khi-nguoi--283378-27605.html>, truy cập ngày 09/09/2024.

96. Nguyễn Khánh Huyền (2022), “Các trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động? Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động có phải bồi thường không?”, *Thư viện pháp luật*, <https://thuvienphapluat.vn/phap-luat/ho-tro-phap-luat/cac-truong-hop-don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong-don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong-co-phai--33609.html>, truy cập ngày 10/09/2024.

97. Vương Trúc Quyên (2023), “NSDLĐ chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật mà không muốn nhận lại NLĐ”, *Thư viện pháp luật*, <https://thuvienphapluat.vn/cong-dong-dan-luat/nsdld-cham-dut-hop-dong-lao-dong-trai-phap-luat-ma-khong-muon-nhan-lai-nld-205171.aspx>, truy cập ngày 12/09/2024.
98. Lê Hồng (2024), “Trào lưu ‘nhảy việc’ của giới trẻ: Tìm kiếm cơ hội hay chạy trốn áp lực?”, *Tạp chí điện tử Kinh doanh*, <https://vnbusiness.vn/viec-lam/trao-luu-nhay-viec-cua-gioi-tre-tim-kiem-co-hoi-hay-chay-tron-ap-luc-1101809.html>, truy cập ngày 18/09/2024.
99. Phong Điền (2023), “Cứ 10 doanh nghiệp, có 3 doanh nghiệp cắt giảm nhân sự”, *Báo điện tử Pháp luật Thành phố Hồ Chí Minh*, <https://plo.vn/cu-10-doanh-nghiep-co-3-doanh-nghiep-cat-giam-nhan-su-post744197.html>, truy cập ngày 19/09/2024.
100. Khúc Thị Trang Nhung, Nguyễn Vương Thủy Dương (2024), “Về người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái quy định”, *Tạp chí điện tử Tòa án nhân dân*, <https://tapchitoaan.vn/ve-nguoi-su-dung-lao-dong-don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong-trai-quy-dinh11961.html>, truy cập ngày 21/09/2024.

TÒA ÁN NHÂN DÂN
QUẬN BÌNH THẠNH
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

PHỤ LỤC
CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Bản án số: 2238/2023/LĐ -
ST Ngày 15 tháng 11 năm
2023 V/v: Tranh chấp đơn
phương chấm hợp đồng
lao động

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN QUẬN BÌNH THẠNH, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

- Thành phần Hội đồng xét xử sơ thẩm gồm có:

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Nguyễn Thiện Liên Hương

Các Hội thẩm nhân dân:

1. Bà Nguyễn Thị Tuyết Thanh

2. Ông Vũ Hữu Phú

- *Thư ký phiên tòa:* Ông Trần Xuân Trường, là Thư ký Tòa án nhân dân quận Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh.

- *Đại diện Viện kiểm sát tham gia phiên tòa:* Bà Đặng Thị Phương Thảo - Kiểm sát viên Viện kiểm sát nhân dân quận Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh.

Trong các ngày 10 tháng 11 năm 2023 và ngày 15 tháng 11 năm 2023, tại trụ sở Tòa án nhân dân quận Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh xét xử sơ thẩm công khai đối với vụ án lao động thụ lý số 1254/2020/TLST-DS ngày 12 tháng 8 năm 2020 về việc: “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 610/2023/QĐXXST-LĐ ngày 18 tháng 9 năm 2023 và Quyết định hoãn phiên tòa số 510/2023/QĐST-LĐ ngày 16 tháng 10 năm 2023 giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Ông **Hồ A**, sinh năm: 1991

Địa chỉ: Thôn T, xã X, huyện C, tỉnh Đồng Nai

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Đặng H, sinh năm: 1987 (Giấy ủy quyền số công chứng 024017, quyền số 24/TP/CC-SCC ngày 06 tháng 11 năm 2019 lập tại Phòng công chứng Đông Thành Phố).

Địa chỉ: 41 T, Phường K, quận Y, Thành phố Hồ Chí Minh.

Bị đơn: **Công ty TNHH B**

Địa chỉ: 135 N, Phường X, quận Y, Thành phố Hồ Chí Minh Người đại diện theo pháp luật: Ông T - Tổng giám đốc

Người đại diện theo ủy quyền:

1. Ông Nguyễn C, sinh năm: 1980

Địa chỉ: 73 L, phường T, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh.

2. Bà Mai D, sinh năm: 1988

Địa chỉ: 280/29 B, Phường C, quận Y, Thành phố Hồ Chí Minh. (Giấy ủy quyền số

01 ngày 10 tháng 11 năm 2023).

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện, các bản tự khai và các biên bản tại Tòa án, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn là ông Đặng H trình bày:

Ngày 01/9/2019, ông Hồ A và Công ty TNHH B (sau đây gọi tắt là Công ty B) ký hợp đồng lao động số 050 không xác định thời hạn. Theo đó ông A làm việc tại Công ty B với vị trí là nhân viên kinh doanh, mức lương cơ bản là 10.200.000 (mười triệu, hai trăm ngàn) đồng/tháng, phụ cấp điện thoại là 400.000 (bốn trăm ngàn) đồng/tháng và phụ cấp công tác phí là 400.000 (bốn trăm ngàn) đồng/tháng. Ngoài ra ông A còn được hưởng hoa hồng theo phần trăm doanh số bán hàng.

Trước khi ký hợp đồng lao động số 050, ông A đã ký với Công ty B hợp đồng lao động có thời hạn 01 năm vào ngày 01/9/2017 và ngày 01/9/2018.

Ngày 31/10/2019, ông A nhận được Quyết định thôi việc số Q/2019-3110/03 với nội dung ông A được nghỉ việc từ ngày 31/10/2019.

Nhận thấy Quyết định thôi việc nêu trên không có căn cứ và trái pháp luật, ông A vẫn tiếp tục đến Công ty B làm việc vào ngày 04/11/2019 (ngày 02 và 03 tháng 11 năm 2019 là ngày thứ bảy và chủ nhật nên Công ty B không làm việc). Tuy nhiên, khi được ông A thông báo lịch làm việc với khách hàng thì ông T - Đại diện theo pháp luật của Công ty B đã khẳng định ông A không còn là nhân viên của Công ty B.

Ngày 05 và 06 tháng 11 năm 2019, ông A vẫn tiếp tục đến Công ty B làm việc nhưng Công ty B không mở cửa cho ông A vào. Ông A đã chính thức không đến làm việc tại Công ty B kể từ ngày 07 tháng 11 năm 2019.

Hiện, Công ty B vẫn chưa thanh toán lương tháng 10/2019 cho ông A, Công ty B chỉ đồng ý thanh toán khoản tiền lương này cho ông A với điều kiện ông A không được khiếu nại, khiếu kiện gì liên quan đến việc Công ty B cho ông A thôi việc. Ông A không đồng ý với điều kiện này nên vẫn chưa nhận được tiền lương tháng 10/2019 là 29.541.132 (hai mươi chín triệu, năm trăm bốn mươi một ngàn, một trăm ba mươi hai) đồng.

Ông A không có nhu cầu quay trở lại làm việc tại Công ty B. Ngày 01/4/2022, ông A đã làm việc tại Công ty TNHH C, địa chỉ 381 L, phường T, thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh theo hợp đồng lao động số 0104/2022/HĐLĐ ngày 01/4/2022.

Do Công ty B đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với ông A nên ông A đã khởi kiện Công ty B. Tại đơn khởi kiện ngày 07/8/2023, ông A đã yêu cầu Tòa án nhân dân quận Bình Thạnh giải quyết các vấn đề sau:

1. Tuyên bố Quyết định thôi việc số Q/2019-3110/03 do ông T - Tổng giám đốc Công ty B ký ngày 31/10/2019 với nội dung ông Hồ A được nghỉ việc kể từ ngày 31/10/2019 là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.
2. Buộc Công ty B phải:
 - Thanh toán cho ông A tiền lương trong thời gian không được làm việc theo mức

lương là 10.200.000 đồng/tháng và phụ cấp lương là 800.000 đồng/tháng tạm tính từ ngày 01/11/2019 đến ngày 31/10/2020 là 132.000.000 (một trăm ba mươi hai triệu) đồng.

- Thanh toán cho ông A tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong thời gian không được làm việc tạm tính từ ngày 01/11/2019 đến hết ngày 31/10/2020 là 26.400.000 (hai mươi sáu triệu, bốn trăm ngàn) đồng.

- Thanh toán cho ông A 02 tháng tiền lương và phụ cấp là 11.000.000 đồng x 2 tháng = 22.000.000 (hai mươi hai triệu) đồng.

- Thanh toán cho ông A tiền lương tháng 10/2019 là 29.541.132 (hai mươi chín triệu, năm trăm bốn mươi một ngàn, một trăm ba mươi hai) đồng.

Tổng số tiền mà Công ty B phải thanh toán cho ông A tạm tính đến ngày 31/10/2020 là 209.941.132 (hai trăm lẻ chín triệu, chín trăm bốn mươi một ngàn, một trăm ba mươi hai) đồng, yêu cầu thanh toán một lần ngay sau khi án có hiệu lực pháp luật và các khoản tiền được tính đến thời điểm bản án có hiệu lực thi hành và được thi hành trên thực tế.

Nay, ông A rút một phần yêu cầu khởi kiện đối với yêu cầu buộc Công ty B thanh toán khoản tiền lương trong thời gian không được làm việc, thanh toán khoản tiền bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế tính từ ngày 01/4/2022 cho đến thời điểm bản án có hiệu lực thi hành và được thi hành trên thực tế. Ông A chỉ yêu cầu tuyên bố Quyết định thôi việc số Q/2019-3110/03 ký ngày 31/10/2019 là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và Công ty B phải thanh toán cho ông A tiền lương; đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong thời gian không được làm việc tính từ ngày 01/11/2019 đến hết ngày 31/3/2022 (tròn 29 tháng), đồng thời phải thanh toán tiền lương tháng 10 năm 2019 và thanh toán 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động. Cụ thể như sau:

1. Tuyên bố Quyết định thôi việc số Q/2019-3110/03 do ông T - Tổng giám đốc Công ty B ký ngày 31/10/2019 với nội dung ông Hồ A được nghỉ việc kể từ ngày 31/10/2019 là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

2. Buộc Công ty B phải thanh toán cho ông A một lần ngay sau khi án có hiệu lực pháp luật các khoản tiền sau:

- Thanh toán cho ông A tiền lương trong thời gian không được làm việc từ ngày 01/11/2019 đến ngày 31/3/2022 (tròn 29 tháng) là 319.000.000 (ba trăm mười chín triệu) đồng, cụ thể: $(10.200.000 \text{ đồng} + 800.000 \text{ đồng}) \times 29 \text{ tháng} = 319.000.000$ (ba trăm mười chín triệu) đồng.

- Thanh toán cho ông A 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là $(10.200.000 \text{ đồng} + 800.000 \text{ đồng}) \times 2 \text{ tháng} = 22.000.000$ (hai mươi hai triệu) đồng.

- Thanh toán cho ông A tiền lương tháng 10/2019 là 29.541.132 (hai mươi chín triệu, năm trăm bốn mươi một ngàn, một trăm ba mươi hai) đồng.

- Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho ông A trong thời gian không được làm việc tính từ ngày 01/11/2019 đến hết ngày 31/3/2022 (tròn 29 tháng) với mức lương làm căn cứ đóng là 10.200.000 đồng. Cụ thể: số tiền phải đóng bảo hiểm xã hội là 10.200.000

đồng x 17% x 29 tháng = 50.286.000 (năm mươi bốn triệu, hai trăm tám mươi sáu ngàn) đồng, số tiền đóng bảo hiểm y tế là 10.200.000 đồng x 3% x 29 tháng = 8.874.000 (tám triệu, tám trăm bảy mươi bốn ngàn) đồng.

Ngoài ra, ông A không còn bất kỳ yêu cầu nào khác.

** Bị đơn - ông Nguyễn C và bà Mai D là người đại diện theo ủy quyền trình bày:*

Ngày 01/9/2019, ông Hồ A và Công ty B ký hợp đồng lao động số 050 không xác định thời hạn. Theo đó ông A làm việc tại Công ty B với vị trí là nhân viên kinh doanh, mức lương cơ bản là 10.200.000 (mười triệu, hai trăm ngàn) đồng/tháng, phụ cấp điện thoại là 400.000 (bốn trăm ngàn) đồng/tháng và phục cấp công tác phí là 400.000 (bốn trăm ngàn) đồng/tháng. Ngoài ra ông A còn được hưởng hoa hồng theo phần trăm doanh số bán hàng.

Trong quá trình làm việc tại Công ty B, ông A không thực hiện đúng chính sách, quy định của Công ty B trong việc bán hàng, nâng khống tiền bán hàng để thu lợi, xác lập hóa đơn không đúng đối tượng khách hàng, thu tiền khách hàng về tài khoản cá nhân sau đó mới nộp cho Công ty B. Sau khi phát hiện sai phạm của ông A, Công ty B không thực hiện thủ tục xử lý đối với những sai phạm của ông A mà các bên chỉ trao đổi qua điện thoại xác nhận những vi phạm của ông A. Công ty B đã thông báo để ông A đến Công ty vào ngày 30/10/2019 để thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động với ông A. Tại buổi làm việc, ông A có mặt nhưng lại không thừa nhận những sai phạm nêu trên và cũng không đồng ý ký vào Văn bản thỏa thuận chấm dứt tuyển dụng. Do những sai phạm nêu trên của ông A, ngày 31/10/2019, Công ty B ban hành Quyết định thôi việc số Q/2019-3110/03 với nội dung ông A được nghỉ việc từ ngày 31/10/2019. Ngày 01/11/2019, Công ty B đã gửi Quyết định thôi việc này cho ông A bằng đường bưu điện.

Sở dĩ, Công ty B không tiến hành xử lý kỷ luật đối với những sai phạm của ông A và không nêu những sai phạm của ông A vào Quyết định thôi việc số Q/2019-3110/03 ngày 31/10/2019 vì muốn các bên chấm dứt hợp đồng lao động trong êm đẹp, không muốn làm cho sự việc nặng nề hơn, nếu ghi những sai phạm vào Quyết định thôi việc sẽ ảnh hưởng đến quá trình làm việc sau này của ông A.

Kể từ khi có Quyết định thôi việc đến nay ông A không có bất kỳ văn bản nào phản hồi đối với quyết định thôi việc, ông A cũng không đến Công ty để thực hiện các thủ tục thôi việc như bàn giao khách hàng, không trả các tài sản, giấy tờ do Công ty B giao cho ông A.

Công ty B đã đóng bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội cho ông A đến hết tháng 10/2019.

Công ty B đề nghị phương án hòa giải với ông A như sau: Công ty B đồng ý thanh toán cho ông A 06 tháng tiền lương do không được làm việc từ tháng 1/2020 đến tháng 6/2020 với số tiền là 10.200.000 đồng x 6 tháng = 61.200.000 (sáu mươi một triệu, hai trăm ngàn) đồng; bồi thường cho ông A 02 tháng tiền lương theo khoản 1 Điều 41 Bộ luật lao động với số tiền là 10.200.000 đồng x 2 tháng =

20.400.000 (hai mươi triệu, bốn trăm ngàn) đồng; thanh toán tiền lương tháng 10/2019 cho ông A với số tiền là 29.541.132 (hai mươi chín triệu, năm trăm bốn mươi một ngàn, một trăm ba mươi hai) đồng; đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho nguyên đơn từ tháng 11/2019 đến tháng 6/2020 với mức lương là 10.200.000 đồng/tháng. Nếu ông A đồng ý hòa giải thì Công ty B sẽ thanh toán các khoản tiền này cho ông A ngay lập tức. Giữa năm 2020 là thời điểm dịch Covid, Công ty B không có thu nhập nên không đồng ý thanh toán cho các tháng còn lại cho ông A.

Tại phiên tòa:

Nguyên đơn rút yêu cầu đưa tiền phụ cấp điện thoại 400.000 đồng/tháng và tiền phụ cấp công tác phí 400.000 đồng/tháng vào tiền lương căn bản theo hợp đồng lao động làm cơ sở tính bồi thường. Nguyên đơn yêu cầu bị đơn thanh toán các khoản tiền bồi thường, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế căn cứ trên mức lương là 10.200.000 (mười triệu, hai trăm ngàn) đồng/tháng.

Nguyên đơn xác định yêu khởi kiện cụ thể như sau:

1. Tuyên bố Quyết định thôi việc số Q/2019-3110/03 do ông T - Tổng giám đốc Công ty B ký ngày 31/10/2019 với nội dung ông Hồ A được nghỉ việc kể từ ngày 31/10/2019 là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

2. Buộc Công ty B phải thanh toán cho ông Hồ A một lần ngay sau khi án có hiệu lực pháp luật các khoản tiền sau:

- Thanh toán cho ông A tiền lương trong thời gian không được làm việc từ ngày 01/11/2019 đến ngày 31/3/2022 (tròn 29 tháng) là 295.800.000 (hai trăm chín mươi lăm triệu, tám trăm ngàn) đồng, cụ thể: $10.200.000 \text{ đồng} \times 29 \text{ tháng} = 295.800.000$ (hai trăm chín mươi lăm triệu, tám trăm ngàn) đồng.
- Thanh toán cho ông A 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là $10.200.000 \text{ đồng} \times 2 \text{ tháng} = 20.400.000$ (hai mươi triệu bốn trăm ngàn) đồng.
 - Thanh toán cho ông A tiền lương tháng 10/2019 là 29.541.132 (hai mươi chín triệu, năm trăm bốn mươi một ngàn, một trăm ba mươi hai) đồng.
 - Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho ông A trong thời gian không được làm việc tính từ ngày 01/11/2019 đến hết ngày 31/3/2022 (tròn 29 tháng) với mức lương làm căn cứ đóng là 10.200.000 (mười triệu, hai trăm ngàn) đồng/tháng.

Nguyên đơn không đồng ý với phương án hòa giải mà bị đơn đề nghị.

Bị đơn đề nghị phương án hòa giải với nguyên đơn như sau: Bị đơn đồng ý thanh toán cho nguyên đơn 6 tháng tiền lương do không được làm việc từ tháng 1/2020 đến tháng 6/2020 với số tiền là $10.200.000 \text{ đồng} \times 6 \text{ tháng} = 61.200.000$ (sáu mươi một triệu, hai trăm ngàn) đồng; bồi thường cho nguyên đơn 02 tháng tiền lương theo khoản 1 Điều 41 Bộ luật lao động với số tiền là $10.200.000 \text{ đồng} \times 2 \text{ tháng} = 20.400.000$ (hai mươi triệu, bốn trăm ngàn) đồng; thanh toán tiền lương tháng 10/2019 cho nguyên đơn với số tiền là 29.541.132 (hai mươi chín triệu, năm trăm bốn mươi một ngàn, một trăm ba mươi hai) đồng; đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho nguyên đơn từ tháng 11/2019 đến tháng 6/2020 với mức lương là

10.200.000 đồng/tháng. Nếu nguyên đơn đồng ý hòa giải thì bị đơn sẽ thanh toán các khoản tiền này cho nguyên đơn ngay lập tức. Giữa năm 2020 là thời điểm dịch Covid, bị đơn không có thu nhập nên không đồng ý thanh toán cho các tháng còn lại cho nguyên đơn.

Tại phiên tranh luận:

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn - ông Đặng H phát biểu ý kiến tranh luận như sau:

Chúng cứ và căn cứ pháp lý để chứng minh Quyết định thôi việc số Q/2019-3110/03 ngày 31/10/2019, là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2012 gồm:

Thứ nhất: Quyết định thôi việc không có căn cứ pháp luật vì không đúng nội dung quy định tại khoản 1 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012.

Thứ hai: Vi phạm quy định về thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012.

Quyết định thôi việc nêu trên, có nhiều sai phạm về căn cứ pháp lý khi căn cứ vào khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động để ban hành quyết định thôi việc. Quyết định thôi việc, đã dùng thuật ngữ "Chấp nhận" - Là một thuật ngữ chỉ được dùng trong những trường hợp mà Người lao động đưa ra đề nghị được chấm dứt Hợp đồng lao động trước thời hạn và Công ty chấp nhận đề nghị này. Nhưng cho đến giờ phút này, ông A chưa đưa ra bất kỳ lời đề nghị nào nhằm yêu cầu Công ty B chấm dứt Hợp đồng lao động trước thời hạn.

Công ty B trình bày ông A không thực hiện đúng chính sách, quy chế, nội quy công ty của Công ty nhưng không có tài liệu, chứng cứ gì để chứng minh nên không cơ sở để chấp nhận. Vì đây chỉ là lời trình bày một phía từ Công ty B, mặt khác trong quyết định thôi việc nêu lý do cho ông A thôi việc là căn cứ vào tổ chức công ty, năng lực nhân viên và nhu cầu công tác, không hề đề cập đến bất cứ vi phạm nào của ông A.

Nếu ông A có vi phạm nội quy, kỷ luật lao động như phía Công ty B trình bày, thì Quyết định chấm dứt quan hệ lao động đối với ông A phải là Quyết định kỷ luật sa thải, trước khi ban hành quyết định kỷ luật sa thải Công ty B phải thực hiện các thủ tục kỷ luật sa thải người lao động theo đúng quy định của Bộ luật lao động, chứ không phải ban hành một quyết định thôi việc dưới hình thức là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Công ty B cho rằng do ông A không ký vào biên bản "Thỏa Thuận Chấm Dứt Tuyển Dụng" và cũng không có bất kỳ phản hồi nào về biên bản thỏa thuận đó nên Công ty buộc phải cho ông A thôi việc do những sai phạm mà ông A đã gây ra là không khách quan và mâu thuẫn, vì ngày 30/10/2019 Công ty B đưa ra văn bản thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động, ông A không đồng ý thì ngay ngày hôm sau 31/10/2019 Công ty B đã ban hành quyết định thôi việc, Công ty B không cho ông A thời gian để xem xét đề nghị thỏa thuận chấm dứt tuyển dụng mà phía Công ty B đưa ra.

Ngày 31/10/2019, Công ty B ban hành quyết định thôi việc nhưng biên bản xác nhận v/v không mua hàng hóa của Trung tâm mầm - lớp ô tô T được lập ngày 30/11/2019, đây chính là việc hợp thức hóa cho việc vội vàng ra quyết định cho thôi việc.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn - ông Nguyễn C và bà Mai D phát biểu ý kiến tranh luận:

Sau khi phát hiện sai phạm của ông A, Công ty B đã trao đổi với ông A qua điện thoại xác nhận những vi phạm của ông A. Công ty B đã thông báo để ông A đến để thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động, ông A đã biết trước ngày 30/10/2019 sẽ đến Công ty để thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động. Công ty B đã chấm dứt hợp đồng lao động với ông A đúng theo quy định của Bộ luật lao động và nội quy của Công ty đã đăng ký với Sở lao động. Khi Công ty B trực tiếp làm việc với ông A về những sai phạm của ông A thì ông A đã tham dự buổi làm việc nhưng hoàn toàn không hợp tác trong việc ký các giấy tờ, cũng không gửi bất kỳ văn bản phản hồi nào cho Công ty B sau ngày 31/10/2019. Công ty B không đi vào vấn đề sa thải ông A là để tạo điều kiện thuận lợi cho ông A làm việc sau ngày.

Trong quá trình kiểm tra, Công ty B phát hiện có việc có 8 hóa đơn giá trị gia tăng xuất cho Trung tâm mầm - lớp ô tô T trong khi Công ty B không bán hàng cho Trung tâm mầm - lớp ô tô T theo như nội dung 8 hóa đơn này và phát hiện có việc bán hàng nhưng lại chuyển tiền bán hàng vào tài khoản cá nhân. Công ty B đã thực hiện việc kiểm tra, đối chiếu nên đến ngày 30/11/2019 mới có văn bản xác nhận của Trung tâm mầm - lớp ô tô T về việc không mua hàng hóa. Công ty B không thể nào phát hiện sai phạm kịp thời.

Đối với các khoản lương, chế độ của nhân viên thì Công ty B phải ký các bản lương và chốt sổ chuyển cho Cơ quan có thẩm quyền để làm báo cáo. Đến nay ông A không hề tiếp xúc, làm việc, trao đổi, không có thông tin phản hồi nên Công ty B đang giữ khoản tiền lương tháng 10/2019 của ông A.

Bị đơn đề nghị nguyên đơn xem xét, chấp nhận đối với phương án hòa giải mà bị đơn đã đưa ra.

Kiểm sát viên tham gia phiên tòa phát biểu:

- Về việc tuân theo pháp luật tố tụng:

* Việc tuân theo pháp luật của Thẩm phán:

Thông qua kiểm sát việc giải quyết vụ án từ khi thụ lý vụ án đến thời điểm này thấy rằng Thẩm phán đã chấp hành đúng quy định tại Điều 48 Bộ luật tố tụng dân sự trong quá trình giải quyết vụ án. Cụ thể: Thẩm phán xác định đúng thẩm quyền giải quyết của Tòa án, xác định vụ kiện thuộc trường hợp Viện kiểm sát tham gia phiên tòa; Việc cấp, tổng đạt, thông báo các văn bản tố tụng cho đương sự và Viện kiểm sát thực hiện theo đúng quy định từ Điều 170 đến Điều 181 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015; Tòa án tổ chức phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ đúng theo quy định tại Điều 209, 210, 211 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015. Tuy nhiên thẩm phán còn vi phạm về thời hạn chuẩn bị xét xử theo quy định tại Điều 203 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015.

* Việc tuân theo pháp luật của Hội đồng xét xử, Thư ký tại phiên tòa:

Hội đồng xét xử đã tuân theo đúng các quy định của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 về việc xét xử sơ thẩm vụ án.

* Về việc chấp hành pháp luật của người tham gia tố tụng:

Đối với nguyên đơn: Từ khi thụ lý vụ án đến phiên tòa hôm nay nguyên đơn đã thực hiện các quyền và nghĩa vụ theo đúng quy định tại các Điều 70, Điều 71 Bộ luật tố tụng dân sự.

Đối với bị đơn: Từ khi thụ lý vụ án đến phiên tòa hôm nay bị đơn đã thực hiện các quyền, nghĩa vụ theo đúng quy định tại các Điều 70, Điều 72 Bộ luật tố tụng dân sự.

Đối với người đại diện theo ủy quyền: Từ khi thụ lý vụ án đến nay thực hiện đúng các quy định tại Điều 86 Bộ luật tố tụng dân sự.

- Về nội dung:

Căn cứ quy định tại Điều 36, 38, 41, 42, 90, 123 của Bộ luật lao động 2012; khoản 2 Điều 244 Bộ luật tố tụng dân sự 2015, đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn tuyên bố Quyết định thôi việc số Q/2019- 3110/03 ngày 31/10/2019 là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Yêu cầu bị đơn bồi thường cho nguyên đơn các khoản sau: 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật; thanh toán tiền lương trong những ngày không được làm việc từ 01/11/2019 đến 31/3/2022; thanh toán tiền lương tháng 10/2019; buộc bị đơn phải đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho nguyên đơn từ tháng 01/11/2019 đến hết tháng 31/3/2022 trên mức lương

10.200.000 (mười triệu, hai trăm ngàn) đồng/tháng. Đình chỉ xét xử đối với những yêu cầu phía nguyên đơn đã tự nguyện rút.

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 nguyên đơn được miễn tiền tạm ứng án phí.

Về án phí sơ thẩm: Căn cứ vào Điều 147 Bộ luật tố tụng dân sự thì bị đơn phải đóng án phí theo quy định pháp luật đối với phần yêu cầu của nguyên đơn được chấp nhận.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa, lời trình bày của đương sự tại phiên tòa, phát biểu của đại diện Viện kiểm sát nhân dân quận Bình Thạnh tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

1. Quan hệ pháp luật và thẩm quyền giải quyết vụ án:

Quan hệ tranh chấp trong vụ án là tranh chấp lao động về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Bị đơn có địa chỉ tại quận Y, Thành phố Hồ Chí Minh. Căn cứ khoản 3 Điều 26, điểm a khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật tố tụng dân sự 2015 thì vụ kiện thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân quận Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh.

2. Về tư cách đương sự:

Tại phiên tòa, bị đơn có sự thay đổi người đại diện theo ủy quyền, theo giấy ủy quyền số 01 ngày 10/11/2023, người đại diện theo ủy quyền của bị đơn là ông Nguyễn C và bà Mai D.

3. Về yêu cầu của đương sự:

[3.1] Xét hợp đồng lao động số 050 được ký kết ngày 01/9/2019 giữa ông Hồ A và Công ty B cũng như lời trình bày của các bên xác định hợp đồng lao động số 050 ký ngày

01/9/2019 là loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn, có nội dung và hình thức với quy định tại Điều 15, Điều 16, Điều 17, Điều 22, Điều 23, Điều 24, Điều 25 Bộ luật lao động 2012 nên hợp đồng lao động này có hiệu lực pháp luật. Theo nội dung hợp đồng, ông A làm việc tại Công ty B với vị trí là nhân viên kinh doanh, mức lương cơ bản là 10.200.000 (mười triệu, hai trăm ngàn) đồng/tháng, phụ cấp điện thoại là 400.000 (bốn trăm ngàn) đồng/tháng và phụ cấp công tác phí là 400.000 (bốn trăm ngàn) đồng/tháng. Đồng thời, ông A còn được hưởng hoa hồng theo phần trăm doanh số bán hàng.

[3.2] Xét quyết định thôi việc số Q/2019-3110/03 ngày 31/10/2019 của Công ty B: Công ty B cho rằng do những sai phạm của ông A trong quá trình làm việc tại Công ty B, ngày 31/10/2019, Công ty B đã ban hành Quyết định thôi việc số Q/2019-3110/03 chấp nhận cho ông A được nghỉ việc kể từ ngày 31/10/2019 căn cứ vào quy định tại khoản 1 Điều 38 Bộ luật lao động năm 2012. Tuy nhiên, tại Quyết định thôi việc số Q/2019-3110/03 ngày 31/10/2019 hoàn toàn không đề cập đến việc cho ông A nghỉ việc là do ông A có sai phạm trong quá trình làm việc mà lại căn cứ vào tổ chức công ty, năng lực nhân viên và nhu cầu công tác. Công ty B không cung cấp được các tài liệu, chứng cứ thể hiện việc Công ty B đã thực hiện các hình thức nhắc nhở hoặc lập biên bản sự việc ông A có sai phạm trong quá trình làm việc theo trình tự luật định. Người đại diện hợp pháp của Công ty B thừa nhận Công ty B không tiến hành xử lý kỷ luật lao động đối với những sai phạm của ông A theo đúng trình tự thủ tục do pháp luật quy định mà các bên chỉ trao đổi qua điện thoại xác nhận những vi phạm của ông A. Đồng thời, Công ty B cũng không cung cấp được tài liệu, chứng cứ thể hiện cho ông A nghỉ việc là căn cứ vào tổ chức công ty, năng lực nhân viên và nhu cầu công tác.

Xét lý do để bị đơn chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn là không có căn cứ, không phù hợp với quy định tại Điều 36 và khoản 1 Điều 38 Bộ luật lao động năm 2012. Từ những nhận định trên, Hội đồng xét xử có cơ sở kết luận: Quyết định thôi việc số Q/2019-3110/03 ngày 31/10/2019 của Công ty B là trái pháp luật, thuộc trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định của Điều 41 Bộ luật lao động năm 2012. Nguyên đơn đã làm việc tại Công ty TNHH C từ ngày 01/4/2022 nên nguyên đơn không muốn quay trở lại làm việc cho Công ty B theo hợp đồng lao động đã ký, xét là sự tự nguyện nên chấp nhận.

[3.3] Về thời gian báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động: Tại điểm a khoản 2 Điều 38 Bộ luật lao động năm 2012 quy định: Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Trong trường hợp này, khi chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn, bị đơn đã không thông báo trước cho nguyên đơn theo đúng quy định tại điểm a khoản 2 Điều 38 Bộ luật lao động năm 2012 mà chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn ngay khi ban hành Quyết định thôi việc (ngày 31/10/2019) là vi phạm về thời hạn báo trước theo quy định của điều luật đã viện dẫn ở trên.

[3.4] Về mức tiền lương làm căn cứ tính bồi thường: người đại diện của nguyên đơn và người đại diện của bị đơn đều thống nhất khai mức lương mà bị đơn thanh toán cho nguyên đơn hàng tháng là 10.200.000 (mười triệu, hai trăm ngàn) đồng theo đúng mức lương mà hai bên đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động số 050 ngày 01/9/2019, đây cũng là mức lương bị đơn đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho nguyên đơn. Lời khai này của các bên đương sự phù hợp với nội dung công văn số 4229/BHXXH-TST ngày 11/8/2023 của Cơ quan Bảo hiểm xã hội Thành phố Hồ Chí Minh. Tại phiên tòa, nguyên đơn yêu cầu áp dụng mức lương căn bản theo hợp đồng là 10.200.000 (mười triệu, hai trăm ngàn) đồng/tháng để làm căn cứ tính bồi thường, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, yêu cầu này của phía nguyên đơn đúng với nội dung mà hai bên đã thỏa thuận tại khoản 1 Điều 3 của Hợp đồng lao động số 050 ngày 01/9/2019, trùng khớp với lời khai xác nhận của phía bị đơn đồng thời cũng phù hợp với quy định tại Điều 90 Bộ luật lao động năm 2012 và Điều 21 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính Phủ nên có cơ sở chấp nhận.

[3.5] Về yêu cầu bị đơn trả tiền lương trong những ngày nguyên đơn không được làm việc, tính từ ngày 01/11/2019 đến ngày 31/3/2022 (tròn 29 tháng), cụ thể: $10.200.000 \text{ đồng} \times 29 \text{ tháng} = 295.800.000$ (hai trăm chín mươi lăm triệu, tám trăm ngàn) đồng và bồi thường 02 tháng tiền lương do bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là $10.200.000 \text{ đồng/tháng} \times 02 \text{ tháng} = 20.400.000$ (hai mươi triệu, bốn trăm ngàn) đồng, theo nhận định ở trên do bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và nguyên đơn không muốn quay lại làm việc do đã làm việc tại Công ty TNHH C từ ngày 01/4/2022 nên yêu cầu này của nguyên đơn là có căn cứ để Hội đồng xét xử chấp nhận theo quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động 2012.

[3.6] Về yêu cầu bị đơn đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định cho nguyên đơn trong thời gian nguyên đơn không được làm việc từ ngày 01/11/2019 đến 31/3/2022 theo mức lương 10.200.000 (mười triệu, hai trăm ngàn) đồng/tháng, yêu cầu này của nguyên đơn là có căn cứ để Hội đồng xét xử chấp nhận theo quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động 2012.

[3.7] Đối với yêu cầu thanh toán tiền lương tháng 10/2019, yêu cầu này cũng được người đại diện phía bị đơn thừa nhận, bị đơn vẫn chưa thanh toán tiền lương tháng 10/2019 cho nguyên đơn với số tiền là 29.541.132 (hai mươi chín triệu, năm trăm bốn mươi một ngàn, một trăm ba mươi hai) đồng nên yêu cầu này có cơ sở để chấp nhận.

[3.8] Đối với các yêu cầu khởi kiện do nguyên đơn rút yêu cầu như:

- Yêu cầu bị đơn thanh toán khoản tiền lương trong thời gian không được làm việc, thanh toán khoản tiền bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế tính từ ngày 01/4/2022 cho đến thời điểm bản án có hiệu lực thi hành và được thi hành trên thực tế.

- Yêu cầu đưa tiền phụ cấp điện thoại 400.000 (bốn trăm ngàn) đồng/tháng và tiền phụ cấp công tác phí 400.000 (bốn trăm ngàn) đồng/tháng vào tiền lương căn bản theo hợp đồng lao động làm cơ sở tính bồi thường.

Xét, việc rút yêu cầu khởi kiện xuất từ ý chí tự nguyện của nguyên đơn nên Hội

đồng xét xử ghi nhận và đình chỉ giải quyết đối với các yêu cầu này.

Như vậy, tổng số tiền bị đơn phải thanh cho nguyên đơn do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 345.741.132 (ba trăm bốn mươi lăm triệu, bảy trăm bốn mươi một ngàn, một trăm ba mươi hai) đồng, bao gồm những khoản tiền sau: tiền lương những ngày không được làm việc là 295.800.000 (hai trăm chín mươi lăm triệu, tám trăm ngàn) đồng; bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 20.400.000 (hai mươi triệu, bốn trăm ngàn) đồng; tiền lương tháng 10/2019 mà bị đơn chưa thanh toán cho nguyên đơn là 29.541.132 (hai mươi chín triệu, năm trăm bốn mươi một ngàn, một trăm ba mươi hai) đồng. Đồng thời, bị đơn phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho ông A trong thời gian không được làm việc tính từ ngày 01/11/2019 đến hết ngày 31/3/2022 với mức lương làm căn cứ đóng là 10.200.000 (mười triệu, hai trăm ngàn) đồng/tháng tại Cơ quan bảo hiểm xã hội có thẩm quyền.

Từ những nhận định trên, Hội đồng xét xử xét thấy toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn là có cơ sở chấp nhận như lời đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân quận Bình Thạnh.

4. Về án phí:

Căn cứ quy định của Điều 147 của Bộ luật tố tụng dân sự và khoản 2 Điều 26 của Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án. bị đơn phải chịu án phí với số tiền nguyên đơn được chấp nhận là 10.372.234 (mười triệu, ba trăm bảy mươi hai ngàn, hai trăm ba mươi bốn) đồng.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 147, Điều 235, khoản 2 Điều 244, Điều 266, Điều 271, Điều 273, Điều 280 khoản 2 Điều 244 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

Căn cứ Điều 15, Điều 16, Điều 17, Điều 22, Điều 23, Điều 24, Điều 25, Điều 36, Điều 38, Điều 41, Điều 42, Điều 90, Điều 123 Bộ luật lao động năm 2012; Căn cứ Điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015;

Căn cứ vào Luật thi hành án dân sự;

Căn cứ vào khoản 2 Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Hồ A:

Tuyên bố Quyết định thôi việc số Q/2019-3110/03 ngày 31/10/2019 của Công ty TNHH B là trái pháp luật thuộc trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Buộc Công ty TNHH B phải trả cho ông Hồ A tổng số tiền là 345.741.132 (ba trăm

bốn mươi lăm triệu, bảy trăm bốn mươi một ngàn, một trăm ba mươi hai) đồng, bao gồm những khoản tiền sau: tiền lương những ngày không được làm việc là 295.800.000 (hai trăm chín mươi lăm triệu, tám trăm ngàn) đồng; bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 20.400.000 (hai mươi triệu, bốn trăm ngàn) đồng; tiền lương tháng 10/2019 mà Công ty TNHH B chưa thanh toán cho ông A là 29.541.132 (hai mươi chín triệu, năm trăm bốn mươi một ngàn, một trăm ba mươi hai) đồng.

Công ty TNHH B phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho ông A trong thời gian không được làm việc tính từ ngày 01/11/2019 đến hết ngày 31/3/2022 với mức lương làm căn cứ đóng là 10.200.000 (mười triệu, hai trăm ngàn) đồng/tháng tại Cơ quan bảo hiểm xã hội có thẩm quyền.

Thi hành một lần ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Kể từ ngày ông Hồ A có đơn yêu cầu thi hành án, Công ty TNHH B còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất được quy định tại Điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015 tương ứng với thời gian chậm thi hành.

2. Đình chỉ một phần yêu cầu khởi kiện của ông Hồ A về việc:

- Yêu cầu Công ty TNHH B thanh toán khoản tiền lương trong thời gian không được làm việc, thanh toán khoản tiền bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế tính từ ngày 01/4/2022 cho đến thời điểm bản án có hiệu lực thi hành và được thi hành trên thực tế.

- Yêu cầu đưa tiền phụ cấp điện thoại 400.000 (bốn trăm ngàn) đồng/tháng và tiền phụ cấp công tác phí 400.000 (bốn trăm ngàn) đồng/tháng vào tiền lương căn bản theo hợp đồng lao động làm cơ sở tính bồi thường.

3. Về án phí: Án phí lao động sơ thẩm là 10.372.234 (mười triệu, ba trăm bảy mươi hai ngàn, hai trăm ba mươi bốn) đồng, Công ty TNHH B phải chịu.

4. Án xử công khai. Nguyên đơn và bị đơn có quyền kháng cáo trong hạn 15 (mười lăm) ngày kể từ ngày tuyên án.

5. Trong trường hợp quyết định được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án dân sự được sửa đổi, bổ sung năm 2014 thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, Điều 7, Điều 7a, Điều 7b và Điều 9 Luật Thi hành án dân sự được sửa đổi, bổ sung năm 2014; thời hiệu yêu cầu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự được sửa đổi, bổ sung năm 2014.

Nơi nhận:
TAND TP.Hồ Chí Minh;
VKSND quận Y;
Chi Cục THADS quận Y;
Các đương sự;
Lưu VP; Hồ sơ

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ SƠ THẨM
THẨM PHÁN - CHỦ TỌA PHIÊN TÒA**

Nguyễn Thiện Liên Hương

**HỘI ĐỒNG XÉT XỬ SƠ THẨM
HỘI THẨM NHÂN DÂN THẨM PHÁN - CHỦ TỌA PHIÊN TÒA**

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
QUẬN BÌNH THẠNH
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Bản án số: 1240 /2022 /LĐ-ST

Ngày: 8/7/2022

V/v tranh chấp đơn phương
chấm dứt hợp đồng lao động.

NHÂN DANH

NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN QUẬN BÌNH THẠNH, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

- Thành phần Hội đồng xét xử sơ thẩm gồm có:

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Thanh Hiếu;

Các Hội thẩm nhân dân: - Bà Nguyễn Thanh Phước

- Bà Hồ Thị Lang

Thư ký phiên tòa: Ông Trần Xuân Trường - Cán bộ Tòa án nhân dân quận Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân quận Bình Thạnh tham gia phiên tòa: Không tham gia.

Ngày 24/6/2022 tại trụ sở Tòa án nhân dân quận Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh xét xử sơ thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 01/2022/TLST-LĐ ngày 04 tháng 01 năm 2022 về việc “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 218/2022/QĐST-LĐ ngày 7 tháng 6 năm 2022 giữa các đương sự:

Nguyên đơn : Bà Nguyễn Thị Như Q, sinh năm 1992

Địa chỉ: Căn hộ A19.06 Chung cư Golden Star 58 B Nguyễn Thị Th, Phường Bình Thuận, Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh

Đại diện theo ủy quyền: **Ông Đỗ Phú Kim (có mặt)**

Địa chỉ: Phòng 101 Số 60 Lê Trung Nghĩa, Phường 12, Quận Tân Bình, Thành phố Hồ Chí Minh.

Bị đơn: Công ty TNHH X

Địa chỉ : Số Lầu 6 277 A Nguyễn Văn Đ, Phường 11, quận Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh.

Đại diện theo Pháp luật: **Ông Nguyễn Văn N (có mặt)**

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện của nguyên đơn, các tài liệu chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, bản tự khai của người đại diện hợp pháp của nguyên đơn ,các biên bản hòa giải trình và lời khai tại Tòa trình bày:

Nguyên đơn đã vào làm việc cho Công ty TNHH X (MSDN: 0309313833 / Địa chỉ trụ sở: lầu 6, số 277A đường Nguyễn Văn Đ, phường 11, quận Bình Thạnh, Tp.Hồ Chí Minh, Việt Nam / Đại diện pháp luật: ông Nguyễn Văn N – chức vụ: Giám đốc) - (sau đây gọi là C.ty X) – tính đến thời điểm năm 2020 là hơn 05 năm. Sau nhiều lần ký kết Hợp đồng lao động thì đến ngày 01/01/2020, C.ty X đã ký kết với tôi Hợp đồng lao động số 001-2020/HĐLĐ không xác định thời hạn với các thông tin như sau:

- Loại hợp đồng lao động: không có thời hạn.

- Lương cơ bản: 5.000.000 đồng / tháng
- Thưởng hoàn thành công việc: 3.500.000 đồng / tháng
- Thưởng chuyên cần: 200.000 đồng / tháng
- Trợ cấp xăng xe: 300.000 đồng / tháng
- Điện thoại: 100.000 đồng / tháng
- Tiền ăn: 25.000 đồng / bữa.

Lương thực nhận trung bình hàng tháng là 8.500.000 đồng (tám triệu năm trăm nghìn đồng).

Đến tháng 12 năm 2020, do có một số việc gia đình và lý do cá nhân (khám thai sản định kỳ) nên nguyên đơn đã có gửi thư điện tử (email) đến ông Nguyễn Văn N để xin phép được nghỉ việc một thời gian không nhận lương (thời gian xin phép nghỉ không lương từ ngày 18/12/2020 đến 25/12/2020) – trong email nguyên đơn có thông báo vẫn tiếp tục công việc tư vấn và hỗ trợ cho khách hàng bình thường nếu cần thiết. Trao đổi qua email, ông N đã đồng ý và bảo nguyên đơn làm đơn để ông ấy duyệt cho nguyên đơn được nghỉ phép.

Đến ngày 23/12/2020, ông N bắt ngờ gửi email cho nguyên đơn thông báo là sẽ cho nguyên đơn nghỉ việc tại C.ty Omega, nguyên đơn sẽ làm việc đến hết ngày 31/12/2020, sau đó bàn giao cho người khác theo chỉ định trong email. C.ty X thông báo sẽ thanh toán cho nguyên đơn tiền lương tháng 12/2020, nộp bảo hiểm cho đến hết ngày 31/12/2020 và hỗ trợ nguyên đơn thêm 01 tháng lương.

Ngày 28/12/2020, nguyên đơn có gửi email cho ông N với mong muốn ông N và Ban lãnh đạo C.ty X xem xét lại cho nguyên đơn vì thời điểm đó nguyên đơn đang mang thai cháu thứ hai và nuôi con nhỏ. Tuy nhiên, C.ty X vẫn giữ nguyên quyết định và đã ban hành quyết định số 09/QĐ-TV/2020 ngày 28/12/2020 về việc cho nguyên đơn nghỉ việc.

Việc C.ty X đơn phương chấm dứt Hợp Đồng Lao Động với nguyên đơn không có lý do chính đáng, không thực hiện đúng các quy định của pháp luật liên quan đến việc đơn phương chấm dứt hợp đồng là một hành vi trái pháp luật, đã xâm phạm đến quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn. Vì vậy, nguyên đơn đã khởi kiện Công ty TNHH X ra trước Tòa Án Nhân Dân Quận Bình Thạnh – Tp.Hồ Chí Minh với các yêu cầu sau:

Trong quá trình giải quyết vụ án nguyên đơn có thay đổi yêu cầu khởi kiện cụ thể yêu cầu Tòa án Nhân dân quận Bình Thạnh buộc Công ty TNHH X phải trả cho nguyên đơn các khoản sau đây:

1. *Đối với yêu cầu Bồi thường thiệt hại do vi phạm quy định về việc không thông báo trước 45 ngày khi đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động đối với Hợp đồng lao động không có thời hạn*

Do đã được chi trả 1 tháng lương cho nguyên đơn nên số tiền bồi thường còn lại là

2.500.000 đồng (1)

2. *Đối với yêu cầu Thanh toán trợ cấp thôi việc với mức ½ tháng lương cho mỗi năm làm việc thay đổi từ 5 năm còn 4 năm làm việc*

Số tiền: $2.500.000 \text{ đồng} \times 4 \text{ năm} = 10.000.000 \text{ đồng}$ (2)

3. Bồi thường số tiền bằng với 02 tháng tiền lương do chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật. Số tiền là: $5.000.000 \text{ đồng/tháng} \times 2 \text{ tháng} = 10.000.000 \text{ đồng}$ (3)

4. Thanh toán khoản tiền lương/thu nhập mà tôi bị mất khi bị C.ty Xđơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật. Số tiền là: $5.000.000 \text{ đồng/tháng} \times 15 \text{ tháng} = 75.000.000 \text{ đồng}$.

Do nguyên đơn nghỉ thai sản và đã được cơ quan bảo hiểm chi trả tiền lương thai sản 6 tháng là $5.000.000 \text{ đồng/tháng} \times 6 \text{ tháng} = 30.000.000 \text{ đồng}$

Nên yêu cầu bị đơn trả tiếp tiền lương trong những tháng không được làm việc là 9 tháng tương đương số tiền $5.000.000 \text{ đồng/tháng} = 45.000.000 \text{ đồng}$ (4)

Tổng số tiền mà bị đơn phải bồi thường là: $(1) + (2) + (3) + (4) = 67.500.000 \text{ đồng}$

Đại diện bị đơn trình bày: Không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn vì: Cả năm 2020, dịch Covid-19 bùng phát, ảnh hưởng trực tiếp đến việc kinh doanh của bị đơn, doanh nghiệp trên bờ vực phá sản, vì thế bị đơn phải thu hẹp kinh doanh để duy trì ở mức tối thiểu.

Sau cả năm cầm cự với khó khăn, căn cứ vào khối lượng công việc, năng lực và nhiệt huyết làm việc của công ty, tháng 12/2020, bị đơn đã tiến hành cắt giảm một loạt nhân sự, trong đó có nhân viên Nguyễn Thị Như Q. Việc bị đơn buộc Nguyễn Thị Như Q nghỉ việc, bởi những lý do sau:

1. Đại dịch Covid-19 bùng phát dẫn đến tình hình kinh doanh cực kỳ khó khăn, đây là việc bất khả kháng. Chính phủ có văn bản số 447/QĐ-TTg ban hành ngày 01/04/2020 công bố dịch bệnh truyền nhiễm, doanh nghiệp đã ráng cầm cự để hoạt động kinh doanh đến cuối 11/2020 thì quá khó khăn nên phải thu hẹp kinh doanh.

2. Nhân viên Nguyễn Thị Như Q có năng lực yếu, thường xuyên không hoàn thành doanh số do phòng kinh doanh đặt ra, làm việc không tập trung, lãnh đạo phòng và giám đốc công ty thường xuyên nhắc nhở.

3. Tháng 12/2020, Như Quỳnh nghỉ không lý do 05 ngày mà không xin phép, chưa được sự đồng ý của lãnh đạo công ty. Đại diện bị đơn xác nhận nguyên đơn có gửi mail xin nghỉ 18/12/2020 đến 25/12/2020 nhưng lúc đó nguyên đơn đã tự ý nghỉ và về quê nên buộc bị đơn phải đồng ý cho nghỉ.

4. Tháng 10/2019, Nguyễn Thị Như Q sinh con thứ nhất, mới vào làm công ty vào tháng 4/2020. Hơn nữa, khi quyết định cho Nguyễn Thị Như Q nghỉ việc bị đơn hoàn toàn không biết nguyên đơn có thai con thứ hai, ban lãnh đạo công ty không nhận được thông báo.

Ngoài ra, khi cho nguyên đơn nghỉ việc, bị đơn đã thực hiện các việc:

- Ngày 23/12/2020 thông báo nghỉ việc cuối tháng 12, nhưng trợ cấp 1 tháng lương, nghĩa là chúng tôi đã báo trước 45 ngày.

- Bị đơn đã hoàn thành các việc trả lương, đóng BHXH đến hết 12/2020 cho nguyên đơn.

- Kế toán bị đơn đã hỗ trợ nguyên đơn các việc hưởng trợ cấp thai sản sinh con thứ 2 và và trợ cấp thất nghiệp đầy đủ.

Việc kinh doanh gặp đại dịch là “bất khả kháng” do đó việc thu gọn hoạt động kinh doanh và đơn phương cắt giảm lao động là hoàn toàn phù hợp. Bị đơn không

chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa đại diện nguyên đơn thay đổi nội dung khởi kiện và xuất trình email của Công ty Omega mời nguyên đơn làm việc từ tháng 11/2016 để chứng minh nguyên đơn đã làm việc tại Công ty Omega đến năm 2020 là 4 năm làm việc.

Đối với yêu cầu Bồi thường thiệt hại do vi phạm quy định về việc không thông báo trước 45 ngày khi đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động đối với Hợp đồng lao động không có thời hạn Nguyên đơn xin rút yêu cầu này

Các yêu cầu khác vẫn giữ nguyên

Tổng số tiền mà bị đơn phải bồi thường là: (2) +(3) +(4) =65.000.000 đồng

Đại diện bị đơn: Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Bị đơn xác định nguyên đơn có làm việc cho bị đơn từ 7/2018, đây là mốc thời gian tính bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn. Bị đơn xuất trình tài liệu chứng cứ chứng minh nguyên đơn bắt đầu làm việc chính thức được ký hợp đồng lao động và đóng bảo hiểm vào tháng 7/2018.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án được xem xét tại phiên tòa và căn cứ vào kết quả tranh tụng tại phiên tòa, Tòa án nhận định:

[1] Về quan hệ tranh chấp và thẩm quyền giải quyết: Theo đơn khởi kiện đề 17/11/2021 của nguyên đơn yêu cầu bị đơn bồi thường các khoản tiền do bị đơn đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật, như vậy đây là quan hệ tranh chấp lao động về “Đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động”. Bị đơn có địa chỉ trụ sở chính tại số 277A đường Nguyễn Văn Đậu, phường 11, quận Bình Thạnh, Tp.Hồ Chí Minh, Việt Nam

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015 thì yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án Nhân dân Quận Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh.

[2] Về thủ tục đưa vụ án ra xét xử:

Tòa án đã tổng đạt các văn bản tố tụng cho đại diện nguyên đơn và đại diện bị đơn theo đúng quy định tại Điều 177, Điều 178, Điều 179 của Bộ luật Tố tụng dân sự 2015, đại diện nguyên đơn và đại diện bị đơn có mặt tại phiên tòa.

[3] Về nội dung yêu cầu khởi kiện:

Căn cứ vào Hợp đồng lao động số 001-2020/HĐLĐ ký ngày 01/01/2020 thể hiện giữa nguyên đơn và bị đơn đã thỏa thuận hợp đồng lao động không xác định thời hạn, công việc nhân viên kinh doanh, với mức lương cơ bản 5.000.000 đồng/tháng.

Căn cứ Điều 90 Bộ luật Lao động và khoản 1 Điều 21 Nghị định 05/2015 NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động (Nghị định 05/2015) có cơ sở xác định mức lương thu nhập của nguyên đơn theo hợp đồng lao động giữa các bên để xem xét tranh chấp là

5.000.000 đồng/tháng và đây cũng là mức lương, phụ cấp lương để làm căn cứ đóng các loại bảo hiểm cho người lao động.

- Xét tính hợp pháp của Quyết định số 09/QĐ-TV/2020 ngày 28/12/2020 về việc chấm dứt Hợp đồng lao động số 001-2020/HĐLĐ ký ngày 01/01/2020: Theo lời khai và trình bày của bị đơn thì lý do cho nguyên đơn nghỉ việc là Đại dịch Covid-19 bùng phát dẫn đến tình hình kinh doanh cực kỳ khó khăn, đây là việc bất khả

kháng. Chính phủ có văn bản số 447/QĐ-TTg ban hành ngày 01/04/2020 công bố dịch bệnh truyền nhiễm, doanh nghiệp đã rúng cảm cự để hoạt động kinh doanh đến cuối 11/2020 thì quá khó khăn nên phải thu hẹp kinh doanh. Nhân viên Nguyễn Thị Như Q có năng lực yếu, thường xuyên không hoàn thành doanh số do phòng kinh doanh đặt ra, làm việc không tập trung, lãnh đạo phòng và giám đốc công ty thường xuyên nhắc nhở. Tháng 12/2020, Như Quỳnh nghỉ không lý do 05 ngày mà không xin phép, chưa được sự đồng ý của lãnh đạo công ty.

Tuy nhiên trong Quyết định 09/QĐ-TV/2020 ngày 28/12/2020 không có nội dung nào thể hiện các lý do mà bị đơn vừa nêu để làm căn cứ cho nguyên đơn nghỉ việc. Chỉ ghi “*chấp thuận cho bà Nguyễn Thị Như Q nghỉ việc*” Đại diện bị đơn không đưa ra chứng cứ nào để chứng minh cho lập luận của mình về việc nguyên đơn thường xuyên không hoàn thành công việc được giao; Bị đơn cũng không thực hiện các hình thức nhắc nhở hoặc lập biên bản sự việc nguyên đơn không hoàn thành công việc theo trình tự luật định. Trong suốt quá trình giải quyết tranh chấp bị đơn không xuất trình bất cứ biên bản hay Quyết định nào khác, bị đơn cũng không có tài liệu chứng minh được trong quá trình nguyên đơn làm việc tại Công ty, nguyên đơn không thường xuyên hoàn thành nhiệm vụ, cũng như việc không chấp hành chỉ thị của cấp trên hay một hành vi vi phạm nào khác theo hợp đồng lao động theo quy định khoản 1 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012

Mặt khác Tại điểm a khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định: “*Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn.*”

Trong trường hợp này, khi chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn, bị đơn thông báo qua mail vào ngày 23/12/2020 và ngày 28/12/2020 ra quyết định cho thôi việc . Như vậy bị đơn đã không thông báo trước 45 ngày cho nguyên đơn mà chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn là vi phạm về thời hạn báo trước theo quy định của điều luật đã viện dẫn ở trên.

Đồng thời bị đơn chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn là không có căn cứ, không phù hợp với quy định tại Điều 36 và khoản 1 Điều 38 Bộ luật lao động năm 2012

Từ những nhận định trên, Hội đồng xét xử có cơ sở kết luận: Hành vi ban hành Quyết định số 09/QĐ-TV/2020 ngày 28/12/2020 của bị đơn về việc chấm dứt Hợp đồng lao động số 001-2020/HĐLD ký ngày 01/01/2020 đối với nguyên đơn là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định của Điều 41 Bộ Luật lao động năm 2012 nên bị đơn phải có nghĩa vụ khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại Điều 42 Bộ Luật Lao động 2012

-Xét yêu cầu Bồi thường thiệt hại do vi phạm quy định về việc không thông báo trước 45 ngày khi đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động đối với Hợp đồng lao

Do đại diện nguyên đơn đã rút yêu cầu này tại phiên tòa nên Hội đồng xét xử đình chỉ giải quyết yêu cầu này của nguyên đơn.

-Xét yêu cầu Thanh toán trợ cấp thôi việc với mức ½ tháng lương cho mỗi năm làm việc.

Đại diện nguyên đơn xuất trình bản mail thể hiện bị đơn mời nguyên đơn vào làm việc vào tháng 11/2016. Nội dung mail thể hiện Nguyên đơn đã trúng tuyển phỏng vấn và được nhận vào làm thử việc 2 tháng.

Đại diện bị đơn xuất trình bảng đóng bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn vào tháng 7/2018 đây cũng là mốc bị đơn đóng bảo hiểm cho nguyên đơn và đồng ý ký hợp đồng lao động với nguyên đơn. Thời điểm tháng 11/2016 nguyên đơn có làm việc nhưng không đạt yêu cầu nên không được ký hợp đồng lao động và cũng không được hưởng chế độ bảo hiểm, thời gian này bị đơn cho nguyên đơn học việc hướng dẫn đào tạo chứ nguyên đơn chưa phải là nhân viên chính thức của Công ty.

Hội đồng xét xử nhận thấy lời trình bày của bị đơn là có cơ sở chấp nhận nên có căn cứ xác định thời gian làm việc chính thức của nguyên đơn là từ tháng 7/2018.

Vì vậy đối với yêu cầu bị đơn thanh toán trợ cấp 4 năm làm việc của nguyên đơn là chưa đúng. Thời gian làm việc được xác định từ tháng 7/2018-7/2020 là 2 năm. Hội đồng xét xử chỉ chấp nhận 1 phần yêu cầu này của nguyên đơn. Cụ thể số tiền được thanh toán trợ cấp thôi việc là $2.500.000 \times 2\text{năm} = 5.000.000$ đồng (1)

-Xét yêu cầu Bồi thường số tiền bằng với 02 tháng tiền lương do chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật. Số tiền là: $5.000.000$ đồng/tháng \times 2 tháng = $10.000.000$ đồng (2)

Từ những nhận định ở trên do bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và nguyên đơn không muốn quay lại làm việc nên yêu cầu này của nguyên đơn là có căn cứ để Hội đồng xét xử chấp nhận theo quy định tại khoản 1 Điều 42 Luật Lao động,

-Xét yêu cầu Thanh toán khoản tiền lương/thu nhập mà tôi bị mất khi bị C.ty Xđơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật. Số tiền là: $5.000.000$ đồng/tháng \times 15 tháng = $75.000.000$ đồng. Tuy nhiên do nguyên đơn nghỉ thai sản và đã được cơ quan bảo hiểm chi trả tiền lương thai sản 6 tháng là $5.000.000$ đồng/tháng \times 6 tháng = $30.000.000$ đồng. Nên yêu cầu bị đơn trả tiếp tiền lương trong những tháng không được làm việc là 9 tháng tương đương số tiền $5.000.000$ đồng/tháng = $45.000.000$ đồng (3)

Do bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật, ngày nguyên đơn không được làm việc tính từ ngày 01/2021-3/2022 là 15 tháng

Nguyên đơn tự nguyện trừ thời gian thai sản 6 tháng thì số tháng nguyên đơn không được làm việc là 9 tháng Hội đồng xét xử có cơ sở chấp nhận yêu cầu này của nguyên đơn.

Theo nhận định ở trên, bị đơn phải thanh toán cho nguyên đơn số tiền là: Tổng số tiền mà bị đơn phải bồi thường là: (1) +(2) +(3) = $60.000.000$ đồng

[4] Về án phí: Nguyên đơn phải thực hiện nghĩa vụ do được chấp nhận 1 phần yêu cầu khởi kiện, do đó phải nộp án phí lao động sơ thẩm theo quy định của pháp luật.

Bị đơn phải thực hiện nghĩa vụ do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật, do đó phải nộp án phí lao động sơ thẩm theo quy định của pháp luật.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

- Áp dụng điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 227, Điều 228 của Bộ luật Tố tụng Dân năm 2015
- Áp dụng Điều 38, Điều 42, Điều 48, Điều 114, Điều 202 Bộ luật Lao động năm 2012;
- Áp dụng Luật Bảo hiểm xã hội 2014
- Áp dụng Điều 357 Bộ luật Dân sự năm 2015;
 - Áp dụng Luật phí và lệ phí số 97/2015/QH13 năm 2015 có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2017 và Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội
- Áp dụng Luật Thi hành án dân sự năm 2008 sửa đổi, bổ sung năm 2014; Tuyên:

1/ Chấp nhận một phần yêu cầu của bà Nguyễn Thị Như Q

Tuyên Quyết định số 09/QĐ-TV/2020 ngày 28/12/2020 của Công ty TNHH X ban hành đối với bà Nguyễn Thị Như Q là trái pháp luật.

Buộc Công ty TNHH X phải trả bà Nguyễn Thị Như Q số tiền tổng cộng là 60.000.000 đồng trả một lần ngay khi án có hiệu lực pháp luật.

Kể từ ngày bà Nguyễn Thị Như Q có đơn yêu cầu thi hành án, nếu chậm thực hiện nghĩa vụ thanh toán thì Công ty TNHH X phải chịu thêm tiền lãi của số tiền chậm trả tương ứng với thời gian chậm trả. Lãi suất phát sinh do chậm trả tiền được xác định theo thỏa thuận của các bên nhưng không được vượt quá mức lãi suất được quy định tại khoản 1 Điều 468 của Bộ luật dân sự 2015; nếu không có thỏa thuận thì thực hiện theo quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật dân sự 2015.

2/ Về án phí lao động sơ thẩm: Công ty TNHH X phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 1.950.000 đồng. Nộp tại Chi cục Thi hành án dân sự quận Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh.

Bà Nguyễn Thị Như Q phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 300.000 đồng. Nộp tại Chi cục Thi hành án dân sự quận Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh.

Trường hợp quyết định được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án dân sự năm 2008 sửa đổi, bổ sung năm 2014 thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6,7 và 9 Luật Thi hành án dân sự năm 2008 sửa đổi, bổ sung năm 2014; Thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự năm 2008 sửa đổi, bổ sung năm 2014.

3/ Đương sự có mặt tại phiên tòa được quyền kháng cáo trong hạn 15 ngày, kể từ ngày tuyên án. Đương sự vắng mặt được quyền kháng cáo trong hạn 15 ngày, kể từ ngày được tổng đạt bản án hợp lệ.

Nơi nhận:
TANDTP.HCM;
VKSNDQ.Bình Thạnh;
VKSND TP. HCM;
Chi Cục THADS Q. Bình Thạnh;
Các đương sự;
Lưu VP, hồ sơ.

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ
THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA**

Nguyễn Thị Thanh Hiếu

TÒA ÁN NHÂN DÂN QUẬN BÌNH THẠNH **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH **Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**

Bản án số: 57/2023/LĐ-ST

Ngày: 12-01-2023

V/v “tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”

NHÂN DANH

NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN QUẬN BÌNH THẠNH, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

- Thành phần Hội đồng xét xử sơ thẩm gồm có:

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Nguyễn Ngọc An

Các Hội thẩm nhân dân:

1. Ông Lâm Hoàng Tuấn

2. Bà Nguyễn Thị Bích Thân

- **Thư ký phiên tòa:** Ông Lê Huy Khang, Cán bộ Tòa án nhân dân quận Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh.

- **Đại diện Viện kiểm sát nhân dân quận Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa:** Bà Hồ Thị Phương Thảo - Kiểm sát viên.

Ngày 12 tháng 01 năm 2023 tại Phòng xử án của Tòa án nhân dân quận Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh xét xử sơ thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số: 1795/2018/TLST-LĐ ngày 20 tháng 9 năm 2018, về tranh chấp “trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 599/2022/QĐXXST-LĐ ngày 05 tháng 12 năm 2022 và Quyết định hoãn phiên tòa số: 404/2022/QĐST-DS ngày 27 tháng 12 năm 2022, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Ông Võ Duy H, sinh năm: 1991;

Thường trú: 113A Hồng b, phường Tân L, thành phố Nha T, tỉnh Khánh Hòa.

Hiện cư trú: 188 đường số 9, Phường 16, quận Gò V, Thành phố Hồ Chí Minh.

2. Bị đơn: Ngân hàng Thương Mại Cổ Phần N T VN

Trụ sở: 198 Trần Quang K, phường L T T, quận H K, thành phố Hà Nội.

Địa chỉ chi nhánh: 22F – 24 Phan Đăng L, Phường X, quận Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông Lê Văn M, ông Phan Minh Đ – Đại diện theo ủy quyền (Giấy ủy quyền số: 1895/UQ-ĐSG-KHBL ngày 09/10/2018).

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện, lời trình bày của nguyên đơn là ông Võ Duy H trong quá trình giải quyết vụ án cũng như tại phiên tòa như sau:

Ông Võ Duy H bắt đầu chính thức làm việc tại Ngân hàng Thương mại Cổ phần NT VN – Chi nhánh Đông Sài Gòn từ ngày 01/12/2013 và sau một năm làm việc đã ký hợp đồng lao động có thời hạn 36 tháng vào ngày 01/12/2014, chức vụ: Chuyên viên quan hệ khách hàng. Trong suốt thời gian 04 năm làm việc tại đây, ông luôn tuân thủ nội quy lao động cũng như hoàn thành công việc được giao, và chưa bao giờ bị kỷ luật trong thời gian làm việc tại Ngân hàng Thương mại Cổ phần NTVN. Tuy nhiên khi đến thời điểm hợp đồng lao động của ông đến hạn ký kết lại vào thời điểm 01/12/2017, ông không nhận được bất kỳ văn bản nào từ phía Ngân hàng mặc dù trước đó đã được thông báo bằng lời nói về việc sẽ chấm dứt hợp đồng lao động. Vì vậy, ông vẫn tiếp tục đến Ngân hàng làm việc từ ngày 01/12/2017 đến 05/12/2017 thì nhận được Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số: 1476/QĐ- ĐSG-HCNS ngày 31/10/2017 do Trưởng phòng Hành chính nhân sự Ngân hàng Thương mại Cổ phần NT VN – Chi nhánh Đông Sài Gòn giao cho ông. Kể từ khi hết hạn hợp đồng lao động vào ngày 01/12/2017, ông vẫn tiếp tục làm việc tại Ngân hàng Thương mại Cổ phần NTVN – Chi nhánh Đông Sài Gòn do đó giữa ông và Ngân hàng đã xác lập quan hệ lao động theo loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn theo quy định của pháp luật về Lao động. Ông xác nhận đã nhận đủ lương từ Ngân hàng tính đến ngày 01/12/2017, nhận sổ bảo hiểm xã hội với thời gian tham gia bảo hiểm xã hội đầy đủ và cũng đã nhận trợ cấp thất nghiệp; Không có yêu cầu về tiền lương đối với thời gian làm việc từ 01/12/2017 đến 05/12/2017. Tuy nhiên ông cho rằng việc giao quyết định về việc chấm dứt hợp đồng vào ngày 05/12/2017 là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật cho nên ông xác định yêu cầu khởi kiện như sau:

+ Nhận trở lại làm việc theo hợp đồng đã giao kết số 413/HĐLĐ ngày 01/12/2014, vị trí chuyên viên quan hệ khách hàng;

+ Bồi thường tất cả quyền lợi gồm:

* Tiền lương và phụ cấp lương trong những ngày không được làm việc:

10.000.000 đồng x 50 tháng (01/12/2017-01/3/2022)= 500.000.000 đồng

* Tiền lương kinh doanh (01/12/2017-01/3/2022)= 400.000.000 đồng.

* Tổng cộng: 900.000.000 đồng (Chín trăm triệu đồng).

Về phía bị đơn có đại diện hợp pháp là ông Lê Văn M, ông Phan Minh Đ có lời trình bày tại bản tự khai và trong quá trình giải quyết vụ án như sau:

Bị đơn không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Phía bị đơn không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn mà thuộc trường hợp đương nhiên chấm dứt hợp đồng lao động do hết thời hạn theo hợp đồng lao động được ký kết giữa nguyên đơn và bị đơn (thời hạn của hợp đồng lao động từ 01/12/2014 đến 30/11/2017).

Ngân hàng Thương mại Cổ Phần NTVN xác nhận đã thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động cho nguyên đơn bằng lời nói trước khi đến thời điểm kết thúc của hợp đồng. Vào ngày 05/12/2017 Ngân hàng đã giao biên bản thanh lý hợp đồng

lao động số: 549/BBTL-VCBĐSG-HCNS và Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động số: 1476/QĐ-ĐSG-HCNS ngày 31/10/2017 cho nguyên đơn, có chữ ký của nguyên đơn tại Biên bản thanh lý hợp đồng). Kể từ ngày 01/12/2017 đến 05/12/2017 nguyên đơn không đến làm việc tại Ngân hàng do đó không làm phát sinh quan hệ lao động như lời trình bày của nguyên đơn. Ngân hàng cũng không thể giao những văn bản trên cho nguyên đơn do nguyên đơn không đến làm việc, không liên hệ được.

Về phần lương thưởng căn cứ vào hiệu suất kinh doanh của từng người lao động, kết quả kinh doanh của chi nhánh Ngân hàng nơi người lao động làm việc và không có trong thỏa thuận hợp đồng lao động, năm 2017 lương hiệu quả (lương thưởng) cho nguyên đơn là: 96.984.007 đồng. Sau khi trừ các khoản tiền tạm ứng, truy lãnh thì số tiền thực lãnh của nguyên đơn là: 8.625.550 đồng (Nguyên đơn xác nhận đã nhận số tiền thực lãnh). Giữa ngân hàng và nguyên đơn không có thỏa thuận về mức lương thưởng mà chỉ phụ thuộc vào chất lượng và hiệu quả của người lao động trong thời gian làm việc (Quy định tại Điều 2 của hợp đồng lao động số 413/HĐLD ngày 01/12/2014).

Tại phiên tòa:

Nguyên đơn vẫn giữ lời trình bày và yêu cầu khởi kiện như trên, đồng thời yêu cầu bị đơn phải tiếp tục thanh toán các khoản bồi thường cho đến khi nhận trở lại làm việc.

Bị đơn vắng mặt nên không có lời trình bày.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân phát biểu: Được thể hiện đầy đủ trong bài phát biểu số: 29/PB-VKS-LĐ ngày 12 tháng 01 năm 2023.

Về việc tuân theo pháp luật tố tụng dân sự: Thẩm phán đã chấp hành đúng quy định tại Điều 48 Bộ luật tố tụng Dân sự; Việc tuân theo pháp luật của Hội đồng xét xử, Thư ký tại phiên tòa: Đã tuân thủ quy định của pháp luật về tố tụng tuy nhiên Thẩm phán chưa thực hiện đúng về thời hạn chuẩn bị xét xử; Việc chấp hành pháp luật của người tham gia tố tụng: Nguyên đơn, bị đơn đã thực hiện đúng các quyền và nghĩa vụ; Về nội dung: Việc Ngân hàng TMCP NTVN chi nhánh Đông Sài Gòn chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Võ Duy H là thực hiện đúng theo quy định pháp luật vì vậy yêu cầu bồi thường cho ông Hoài các quyền lợi bao gồm lương, lương kinh doanh, các khoản phụ cấp, bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội từ 01/12/2017 đến khi được nhận trở lại làm việc là không có cơ sở để chấp nhận. Đề nghị Hội đồng xét xử căn cứ quy định tại điểm b khoản 1 Điều 22, Điều 47 Bộ luật lao động năm 2012 không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn; Án phí sơ thẩm: Nguyên đơn có nghĩa vụ đóng án phí lao động sơ thẩm. Tuy nhiên nguyên đơn thuộc trường hợp được miễn nộp tiền án phí Tòa án theo quy định tại điểm đ khoản 1 Điều 12 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ đã được xem xét tại phiên tòa, kết quả tranh tụng tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] *Về quan hệ tranh chấp và thẩm quyền giải quyết vụ án:*

Tranh chấp giữa các bên trong vụ án là “Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” được qui định tại điểm a khoản 1 Điều 32 Bộ luật Tố tụng dân sự. Tại thời điểm thụ lý vụ án, bị đơn Ngân hàng Thương mại Cổ phần NTVN có chi nhánh tại quận Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh là nơi giao

kết và thực hiện hợp đồng lao động nên vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân quận Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh được quy định tại điểm c khoản 1 Điều 35 và khoản 1 Điều 39, điểm b khoản 1 Điều 40 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

[2] *Về thủ tục tố tụng:*

Nguyên đơn, bị đơn đã được tổng đạt hợp lệ các văn bản tố tụng về việc tham gia phiên tòa xét xử vụ án. Tại phiên tòa, nguyên đơn có mặt, bị đơn vắng mặt; Căn cứ điểm b khoản 2 Điều 227, Điều 228 của Bộ luật tố tụng dân sự Tòa án vẫn tiến hành xét xử vụ án vắng mặt bị đơn.

[3] *Về yêu cầu của đương sự:*

[3.1]. *Xét yêu cầu của nguyên đơn buộc bị đơn phải bồi thường quyền lợi bao gồm tiền lương, phụ cấp lương, tiền lương kinh doanh trong những ngày không được làm việc từ 01/12/2017 và nhận trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết.*

Hội đồng xét xử xét:

Căn cứ vào hợp đồng lao động số : 413/HĐLĐ ngày 01/12/2014 được giao kết giữa Ngân hàng Thương mại Cổ phần NTVN – chi nhánh Đông Sài Gòn và ông Võ Duy H, căn cứ vào lời trình bày của nguyên đơn và bị đơn trong suốt quá trình giải quyết vụ án đều xác nhận quan hệ lao động giữa các bên được xác lập trên cơ sở giao kết hợp đồng này, và căn cứ vào quy định tại các điều 16, 17, 22, 23, 25 của Bộ luật Lao động 2012 thì Hợp đồng lao động số : 413/HĐLĐ ngày 01/12/2014 là có thật và hợp pháp.

Theo đó, giữa Ngân hàng Thương mại Cổ phần NTVN và ông Võ Duy H đã thỏa thuận giao kết hợp đồng lao động xác định thời hạn là 36 tháng, từ 01/12/2014 đến ngày 30/11/2017 theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 22 của Bộ luật Lao động 2012.

Theo các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ và lời trình bày của nguyên đơn, bị đơn trong vụ án, cũng như tại phiên tòa các bên đều xác nhận nội dung như sau: Trước thời điểm hết hạn hợp đồng lao động ngày 01/12/2017, nguyên đơn là ông Võ Duy H đã được Ngân hàng Thương mại Cổ phần NTVN thông báo bằng lời nói về việc chấm dứt hợp đồng lao động do đến hạn; Vào ngày 05/12/2017, nguyên đơn là ông Võ Duy H đã nhận được Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động số 1476/QĐ-ĐSG-HCNS ngày 31/10/2017 và Biên bản thanh lý hợp đồng lao động số: 549/BBTL-VCBĐSG-HCNS ngày 01/12/2017. Như vậy, Hội đồng xét xử xét thấy căn cứ của việc chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động, cũng như thanh lý hợp đồng lao động dựa trên quy định của pháp luật lao động, cụ thể là khoản 1 Điều 36 của Bộ luật Lao động 2012: Hết hạn hợp đồng lao động, là đúng quy định của pháp luật.

Đối với lời trình bày của nguyên đơn về việc vẫn tiếp tục làm việc khi hợp đồng lao động hết hạn thì hợp đồng đã giao kết từ xác định thời hạn trở thành không xác định thời hạn, cụ thể làm việc từ ngày 01/12/2017 đến ngày 05/12/2017, Hội đồng xét xử xét: Căn cứ vào quy định tại khoản 2 Điều 22 của Bộ luật Lao động 2012 có quy định: *“Khi hợp đồng lao động quy định tại điểm b điểm c khoản 1 Điều này hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới; nếu không ký kết hợp đồng lao động mới thì hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều này trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn...”*

Như vậy, trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày hết hạn hợp đồng lao động số: 413/HĐLĐ ngày 01/12/2014, tức là thời hạn 30 ngày kể từ ngày 01/12/2017, phía người sử dụng lao động là Ngân hàng Thương mại Cổ phần NTVN đã ban hành Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Võ Duy H và ông H đã nhận quyết định này vào ngày 05/12/2017 là hoàn toàn đúng quy định của pháp luật, không là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật. Do đó, yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc buộc bị đơn phải bồi thường về tiền lương, phụ cấp, tiền lương kinh doanh từ 01/12/2017 đến khi nhận trở lại làm việc là không có cơ sở để chấp nhận.

Đối với quyền lợi và lợi ích hợp pháp của người lao động trong 05 ngày làm việc, phía bị đơn không thừa nhận những ngày làm việc này vì cho rằng nguyên đơn không đến làm việc như trình bày, tuy nhiên nguyên đơn không có yêu cầu gì về quyền và lợi ích nên Hội đồng xét xử không xem xét.

Ngoài ra, đối với việc chấm dứt hợp đồng lao động số 413/HĐLĐ ngày 01/12/2014, các bên đương sự trình bày đã hoàn tất thực hiện nghĩa vụ và trách nhiệm với nhau, không có yêu cầu gì khác nên Hội đồng xét xử không xem xét.

[3.2] *Đối với lời trình bày của bị đơn:* Không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Ngân hàng Thương mại Cổ phần Ngoại thương Việt Nam không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông Võ Duy Hoài mà thuộc trường hợp đương nhiên chấm dứt hợp đồng lao động do hết thời hạn theo hợp đồng lao động được ký kết giữa các bên.

Như đã phân tích phần [3.1], lời trình bày của bị đơn là phù hợp với quy định của pháp luật. Ngân hàng Thương mại Cổ phần NTVN đã thực hiện trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định của luật Lao động, tuy không thông báo bằng văn bản mà bằng lời nói, nhưng nguyên đơn cũng xác nhận có việc thông báo này. Đối với các văn bản: Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động, biên bản thanh lý hợp đồng lao động, Ngân hàng đã thực hiện thông báo và giao cho người lao động trong thời hạn pháp luật cho phép nên Hội đồng xét xử xét thấy Ngân hàng Thương mại Cổ phần NTVN đã thực hiện đúng trình tự theo quy định của pháp luật Lao động.

[4] Về án phí:

Nguyên đơn thuộc trường hợp được miễn nộp tiền tạm ứng án phí, án phí Tòa án theo quy định của pháp luật.

Vì các lẽ nêu trên;

QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32; Điều 35; khoản 1 Điều 39; điểm b khoản 1 Điều 40; Điều 147; Điều 271; Điều 273; Điều 278; Điều 280 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.
- Căn cứ vào các điều 16, 17, 22, 23, 25, 36, 47 của Bộ luật Lao động 2012 ;
- Căn cứ Luật Thi hành án dân sự;
- Căn cứ vào Luật Phí và lệ phí số 97/2015/QH13 ngày 25 tháng 11 năm 2015;
- Căn cứ Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án;

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là ông Võ Duy H đối với Ngân hàng Thương mại Cổ phần NTVN.

2. Án phí lao động sơ thẩm:

Nguyên đơn được miễn nộp tiền án phí Tòa án theo quy định của pháp luật.

Trường hợp bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các điều 6, 7 và 9 của Luật Thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 của Luật Thi hành án dân sự.

3. Quyền kháng cáo: Ông Võ Duy H được quyền kháng cáo đối với bản án của Tòa án trong trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày tuyên án; Ngân hàng Thương mại Cổ phần Ngoại thương Việt Nam được quyền kháng cáo trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày được tổng đạt hợp lệ bản án.

Nơi nhận:

- TAND TP. HCM;
- VKSND Q. Bình Thạnh;
- Chi cục THADS Q. Bình Thạnh;
- Các đương sự;
- Lưu hs, vp.

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ SƠ THẨM
THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA**

Nguyễn Ngọc An