



ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Rất nhiều trường hợp tranh chấp lao động hiện nay (“TCLĐ”) phát sinh từ việc người sử dụng lao động (“NSDLĐ”) đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (“HĐLĐ”) trái pháp luật. Các TCLĐ này có thể dẫn tới những hậu quả tiêu cực như ảnh hưởng đến uy tín của doanh nghiệp cũng như kéo theo những thiệt hại về mặt kinh tế khi doanh nghiệp xử lý không đúng quy định của pháp luật.

Quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ

NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong những trường hợp (i) NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động; (ii) NLĐ 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 NLĐ làm theo HĐLĐ xác định thời hạn và quá nửa thời hạn HĐLĐ đối với người làm theo HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục; (iii) 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; hoặc (iv) NLĐ không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn tạm hoãn thực hiện HĐLĐ.

Tuy nhiên, NSDLĐ không được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ nếu (i) NLĐ đang nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng và những trường hợp nghỉ khác được NSDLĐ đồng ý, (ii) lý do đối với lao động nữ là vì kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp người sử dụng lao động là cá nhân chết, bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết, và (iii) NLĐ nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

Nghĩa vụ của NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ

NSDLĐ phải tuân thủ thời hạn báo trước cho NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, cụ thể (i) ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn, (ii) ít nhất 30 ngày

đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn, hoặc (iii) ít nhất 03 ngày làm việc đối với trường hợp NLĐ bị ốm đau, tai nạn như trình bày ở trên và đối với HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng. NSDLĐ vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho NLĐ một khoản tiền tương ứng với tiền lương của NLĐ trong những ngày không báo trước.

Các trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ không theo căn cứ quy định của pháp luật về lao động đều được xem là đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. NSDLĐ có nghĩa vụ nhận NLĐ trở lại làm việc theo HĐLĐ đã giao kết và phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày NLĐ không được làm việc, cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ (“Tiền Bồi Thường”). Nếu NLĐ không muốn tiếp tục làm việc, thì ngoài khoản Tiền Bồi Thường, NSDLĐ phải trả trợ cấp thôi việc. Trường hợp nếu NSDLĐ không muốn nhận lại NLĐ và NLĐ đồng ý, thì ngoài khoản Tiền Bồi Thường và trợ cấp thôi việc, hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ để chấm dứt HĐLĐ. Trường hợp không còn vị trí, công việc đã giao kết trong HĐLĐ mà NLĐ vẫn muốn làm việc thì ngoài khoản Tiền Bồi Thường, hai bên thương lượng để sửa đổi, bổ sung HĐLĐ.

Điểm cần lưu ý đối với doanh nghiệp/ NSDLĐ

Theo quy định của pháp luật, thời hiệu để NLĐ khởi kiện NSDLĐ khi cho rằng có hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật là 12 tháng, nhưng trên thực tế NSDLĐ thường đợi hết gần hết thời hiệu khởi kiện này mới tiến hành nộp đơn khởi kiện đến cơ quan Tòa án có thẩm quyền. Theo đó, nếu NSDLĐ thua kiện sẽ phải bồi thường thiệt hại rất lớn, số tiền bồi thường có thể lên tới hàng chục tháng lương nếu vụ kiện bị kéo dài. Do đó, NSDLĐ cần phải lưu ý đến cơ sở pháp lý khi tiến hành hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ nhằm hạn chế đến mức thấp nhất các thiệt hại có thể xảy ra.

Những nội dung này được quy định tại Bộ luật dân sự, Bộ luật lao động 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành.