



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.

Theo quy định của pháp luật lao động hiện hành, NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ với người lao động (“**NLĐ**”). Tuy nhiên đây là một quyền có điều kiện, tức NSDLĐ chỉ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong những trường hợp cụ thể do pháp luật quy định và phải tuân thủ điều kiện về thời hạn báo trước cho NLĐ về việc NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Cụ thể:

Các trường hợp NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ

NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp: (i) NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc theo HĐLĐ; (ii) NLĐ bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với NLĐ làm theo HĐLĐ 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 NLĐ 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 NSDLĐ 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, khi NLĐ thuộc một trong bốn trường hợp vừa nêu ở trên nhưng (i) họ lại đang nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng và những trường hợp nghỉ khác được NSDLĐ đồng ý; hoặc (ii) nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội; hoặc (iii) với lý do lao động nữ kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi,

trừ trường hợp NSDLĐ là cá nhân chết, bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết hoặc NSDLĐ là tổ chức chấm dứt hoạt động thì NSDLĐ không được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ (ba trường hợp ngoại lệ).

Về thời hạn báo trước

Nếu NLĐ rơi vào bốn trường hợp được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ và không thuộc ba trường hợp ngoại lệ, NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ, tuy nhiên việc chấm dứt hợp đồng chỉ được xem là hợp pháp nếu NSDLĐ báo cho NLĐ biết trước một khoảng thời hạn nhất định theo quy định của pháp luật. Cụ thể, NSDLĐ phải báo trước cho NLĐ (i) ít nhất 45 ngày đối với HĐLĐ không xác định thời hạn, (ii) ít nhất 30 ngày đối với HĐLĐ xác định thời hạn, hoặc (iii) ít nhất 03 ngày làm việc đối với HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng và trường hợp NLĐ bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với NLĐ làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn, đã điều trị 06 tháng liên tục đối với NLĐ làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn và quá nửa thời hạn HĐLĐ đối với NLĐ làm việc 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.

Điểm cần lưu ý đối với doanh nghiệp

Khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái luật, tức đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi (i) NLĐ không thuộc 04 trường hợp được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ và/hoặc (ii) NLĐ thuộc 03 trường hợp ngoại lệ; và/hoặc (iii) NSDLĐ vi phạm về thời hạn báo trước thì NSDLĐ phải 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 và nếu NSDLĐ vi phạm về thời hạn báo trước thì còn phải trả thêm một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước (“**Tiền Bồi Thường**”). Trường hợp NLĐ không muốn tiếp tục làm việc, thì ngoài khoản Tiền Bồi Thường, NSDLĐ còn phải trả thêm

trợ cấp thôi việc, trong khi 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.

Ngoài ra, 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 luật là 12 tháng, nhưng trên thực tế NLĐ có thể vô ý hoặc cố ý đợi đến 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 thì theo quy định của pháp luật, NSDLĐ phải chi trả khoản bồi thường rất lớn cho NLĐ, có thể lên đến hàng chục tháng tiền lương nếu vụ kiện kéo dài. Do đó, NSDLĐ cần phải lưu ý đến các cơ sở pháp lý, trình tự và thủ tục khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ nhằm hạn chế đến mức thấp nhất các thiệt hại có thể xảy ra.

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

Liên hệ

Trụ sở Công ty Luật GKL

Tầng 8, Tòa nhà Vietnam Business Center, 57 - 59 Hồ Tùng Mậu, Phường Bến Nghé, Quận 1, TP. Hồ Chí Minh.

Văn phòng giao dịch GKL

32/81 Cao Thắng, Phường 5, Quận 3, TP. Hồ Chí Minh.

Tel: +84 (8) 62885124

Mail: goldenkeylaw@gmail.com

Web: www.goldenkeylaw.com