

AMI LAW FIRM

NHỮNG ĐIỂM MỚI CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019 VỀ CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Đà Nẵng, 2021

PHẦN I

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

1. Về hình thức Hợp đồng lao động:

1.1. Ghi nhận hình thức Hợp đồng lao động bằng thông điệp dữ liệu.

Theo quy định tại Bộ luật lao động 2012 thì Hợp đồng lao động có thể được giao kết bằng văn bản hoặc đối với các Hợp đồng có thời hạn dưới 03 tháng thì có thể được giao kết bằng lời nói¹.

Bộ luật lao động 2019 thay đổi về các trường hợp được giao kết Hợp đồng lao động bằng lời nói gồm: (i) Hợp đồng lao động có thời hạn dưới 01 tháng; (ii) Nhóm người lao động ủy quyền giao kết Hợp đồng lao động; (iii) Người lao động chưa đủ 15 tuổi; (iv) Người lao động là người giúp việc gia đình.

Bộ luật lao động 2019 cũng bổ sung thêm một hình thức nữa của Hợp đồng lao động, theo đó, các bên có thể giao kết thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu và Hợp đồng này cũng có giá trị như hợp đồng lao động bằng văn bản².

Thực tế, loại hình giao dịch bằng Thông điệp điện tử đã được công nhận từ thời điểm Luật giao dịch điện tử 2005 có hiệu lực vào ngày 01/03/2006. Việc công nhận loại Hợp đồng lao động bằng thông điệp dữ liệu một phần để phù hợp với các quy định đã có sẵn trong Luật giao dịch điện tử 2005, mặt khác để đáp ứng nhu cầu thực tiễn rất nhiều người sử dụng lao động đã và đang sử dụng thông điệp dữ liệu để xác nhận các nội dung về thử việc, thư mời nhận việc, Hợp đồng lao động... Đồng thời, điều này củng cố thêm cơ sở

pháp lý cho Người sử dụng lao động cũng như Người lao động có thể dùng thông điệp dữ liệu để chứng minh cho quan hệ lao động khi thực hiện giải quyết tranh chấp tại Hòa giải viên lao động, Tòa án nhân dân...

Theo Điều 10, Điều 36 Luật giao dịch điện tử 2005 thì *“Thông điệp dữ liệu được thể hiện dưới hình thức trao đổi dữ liệu điện tử, chứng từ điện tử, thư điện tử, điện tín, điện báo, fax và các hình thức tương tự khác”... “Trong giao kết hợp đồng, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác, đề nghị giao kết hợp đồng và chấp nhận giao kết hợp đồng có thể được thực hiện thông qua thông điệp dữ liệu”.*

Như vậy, với sự công nhận Hợp đồng lao động bằng thông điệp dữ liệu thì ngay từ thời điểm gửi đề nghị giao kết Hợp đồng cho Người lao động thông qua thông điệp dữ liệu và Người lao động trả lời chấp nhận đề nghị đó thì Hợp đồng lao động giữa các bên đã được giao kết và có thể được công nhận theo quy định pháp luật.

Mặc dù Hợp đồng lao động dưới dạng thông điệp dữ liệu đã được ghi nhận nhưng Người sử dụng lao động vẫn nên sử dụng hình thức Hợp đồng lao động bằng văn bản để bảo đảm hơn về tính pháp lý.

1.2. Loại Hợp đồng lao động

Theo quy định tại Điều 22 Bộ luật lao động 2012 thì Hợp đồng lao động được chia làm 03 loại chính gồm: (i) Hợp đồng lao động không xác định thời hạn; (ii) Hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 12 đến 36 tháng và (iii) Hợp đồng lao động theo

¹ Xem thêm tại Điều 16 Bộ luật lao động 2012.

² Xem thêm tại Khoản 1 Điều 14 Bộ luật lao động 2019.

mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.

Bộ luật lao động 2019 có thay đổi về cơ cấu các loại hợp đồng nêu trên, cụ thể chỉ còn 02 loại Hợp đồng lao động là: (i) Hợp đồng lao động không xác định thời hạn và (ii) Hợp đồng lao động xác định thời hạn (thời hạn không quá 36 tháng)³. Sự thay đổi nêu trên tạo tiền đề cho Người sử dụng lao động có thể linh động hơn trong việc thỏa thuận Hợp đồng lao động xác định thời hạn trong khoảng dưới 36 tháng để phù hợp với nhu cầu lao động của từng người sử dụng lao động khác nhau và Người sử dụng lao động cũng không bị hạn chế bởi quy định về việc cấm giao kết hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng để làm những công việc có tính chất thường xuyên từ 12 tháng trở lên⁴.

Tuy nhiên, cần hiểu rằng việc ký kết Hợp đồng lao động xác định thời hạn vẫn bị giới hạn tối đa 02 lần đối với 01 người lao động. Lần giao kết Hợp đồng lao động thứ ba bắt buộc Người sử dụng lao động phải ký kết loại Hợp đồng lao động không xác định thời hạn với Người lao động⁵. Khắc phục bất cập của Bộ luật lao động 2012, Bộ luật lao động 2019 đã liệt kê cụ thể các trường hợp Người sử dụng lao động được ký nhiều Hợp đồng lao động loại xác định thời hạn với một Người lao động, bao gồm:

- Hợp đồng lao động đối với người được thuê làm giám đốc trong người sử dụng lao động có vốn nhà nước;
- Hợp đồng lao động với người cao tuổi;
- Hợp đồng lao động với Người lao động nước ngoài (thời hạn Hợp đồng lao động không vượt quá thời hạn cấp Giấy phép lao động);

- Gia hạn Hợp đồng lao động cho Người lao động là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện Người lao động tại cơ sở đang trong nhiệm kỳ mà hết hạn hợp đồng lao động.

1.3. Thử việc

Bộ luật lao động 2019 cho phép thử việc lên đến tối đa 180 ngày đối với Người lao động là người quản lý người sử dụng lao động theo Luật Người sử dụng lao động và Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại người sử dụng lao động⁶ (Chủ tịch Hội đồng quản trị, Giám đốc hoặc Tổng giám đốc...).

Ngoài ra, Bộ luật lao động 2019 có thay đổi về trường hợp không áp dụng thử việc đối với Hợp đồng lao động có thời hạn dưới 01 tháng. Quy định này ít hơn so với quy định cũ là không áp dụng thử việc đối với Hợp đồng lao động dưới 12 tháng theo Bộ luật lao động 2012.

³ Điều 20 Bộ luật lao động 2019.

⁴ Khoản 3 Điều 22 Bộ luật lao động 2012.

⁵ Điểm c Khoản 2 Điều 20 Bộ luật lao động 2019.

⁶ Khoản 1 Điều 25 Bộ luật lao động 2019.

PHẦN II

CÁC TRƯỜNG HỢP ĐƯƠNG NHIÊN CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Bộ luật lao động 2019 đã bổ sung một số trường hợp đương nhiên chấm dứt Hợp đồng lao động so với Bộ luật lao động 2012, bao gồm:

1. Người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam bị trục xuất theo bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật, quyết định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

Trục xuất là một hình phạt được áp dụng đối với người nước ngoài buộc phải rời khỏi lãnh thổ nước CHXHCN Việt Nam khi vi phạm các quy định của pháp luật hình sự, pháp luật về xử lý vi phạm hành chính⁷. Do không còn có mặt tại Việt Nam nên đương nhiên quan hệ lao động giữa Người lao động và Người sử dụng lao động không thể tiếp tục thực hiện.

Nếu trước đây, khi Người lao động bị áp dụng hình phạt trục xuất thì Người sử dụng lao động khá lúng túng về phương án xử lý. Một số người sử dụng lao động áp dụng quy định về xử lý kỷ luật sa thải theo Điều 126 Bộ luật lao động 2012 do Người lao động tự ý bỏ việc cộng dồn quá 05 ngày trong vòng 01 tháng mà không có lý do chính đáng. Một số người sử dụng lao động lại ra Quyết định đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động... Quy định mới này của Bộ luật lao động 2019 đã giải quyết được vấn đề này, giúp Người sử dụng lao động có thể chấm dứt Hợp đồng lao động trong trường hợp Người lao động bị trục xuất mà không phải lo lắng về các rủi ro pháp lý có thể xảy ra.

1.2. Giấy phép lao động hết hiệu lực đối với người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

Một trong những điều kiện cần để Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam là phải có Giấy phép lao động, trừ trường hợp không thuộc diện cấp Giấy phép lao động theo quy định. Do đó, khi Giấy phép lao động hết hiệu lực thì Người lao động đó không còn đủ các điều kiện để lao động tại Việt Nam. Theo Điều 153 Bộ luật lao động 2019 thì *"Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam không có giấy phép lao động sẽ bị buộc xuất cảnh hoặc trục xuất theo quy định của pháp luật về nhập cảnh, xuất cảnh, quá cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam"*.

Mặt khác, theo quy định tại Điều 156 Bộ luật lao động 2019 thì nội dung của hợp đồng lao động phải đúng với nội dung của giấy phép lao động đã được cấp nên thời hạn ghi trong Hợp đồng lao động cũng phải phù hợp với thời hạn của Giấy phép lao động đã được cấp. Khi Giấy phép lao động hết hiệu lực thì đương nhiên thời hạn của Hợp đồng lao động cũng hết và đây là trường hợp đương nhiên Hợp đồng lao động chấm dứt hiệu lực.

1.3. Thỏa thuận nội dung thử việc ghi trong hợp đồng lao động mà thử việc không đạt yêu cầu hoặc một bên hủy bỏ thỏa thuận thử việc.

Khi thử việc với Người lao động, Người sử dụng lao động có thể lựa chọn giữa 02 hình thức là ký kết Hợp đồng thử việc hoặc ký kết Hợp đồng lao động có nội dung thử việc. Đối với trường hợp ký kết Hợp đồng thử việc thì Hợp đồng này không phải là Hợp đồng lao động, chỉ phải chịu sự điều chỉnh của quy định về thử việc⁸.

⁷ Điều 37 Bộ luật hình sự 2015 sửa đổi bổ sung năm 2017 và Điều 27 Luật xử lý vi phạm hành chính 2012.

⁸ Điều 24, 25, 26, 27 Bộ luật lao động 2019.

Đối với trường hợp ký kết Hợp đồng lao động có nội dung thử việc thì Hợp đồng này không chỉ đơn thuần là thử việc mà còn có nội dung liên quan đến quan hệ lao động sau thử việc. Nếu theo quy định tại Bộ luật lao động 2012 trước đây thì trường hợp này Hợp đồng lao động không đương nhiên chấm dứt. Điều này không hợp lý vì nếu thử việc không đạt hoặc một bên hủy bỏ thỏa thuận thử việc thì đương nhiên các điều khoản liên quan đến Hợp đồng lao động sẽ không phát sinh hiệu lực⁹.

Tuy nhiên, nếu Người sử dụng lao động ra Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động trong trường hợp này lại phát sinh vướng mắc bởi lẽ Hợp đồng các bên ký kết thuộc loại Hợp đồng lao động và trường hợp này lại chưa được thêm vào các trường hợp chấm dứt Hợp đồng lao động theo Bộ luật lao động 2012. Từ đó, Bộ luật dân sự 2019 bổ sung quy định này để tháo gỡ được tồn tại, bất cập nêu trên.

1.4. Bỏ trường hợp đương nhiên chấm dứt Hợp đồng lao động khi Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu.

Theo quy định tại Khoản 4 Điều 36 Bộ luật lao động 2012 thì đối với người lao động đã đủ tuổi nghỉ hưu và đủ điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội thì Hợp đồng lao động đương nhiên chấm dứt. Tuy nhiên, tại Nghị định 05/2015/NĐ-CP lại có quy định về việc quan hệ lao động với Người lao động cao tuổi không đương nhiên chấm dứt mà vẫn có thể được tiếp tục nếu Người lao động có đủ sức khỏe và Người sử dụng lao động có nhu cầu sử dụng lao động. Mặt khác, việc tiếp tục hoặc không tiếp tục quan hệ lao động giữa khi Người lao động đã đến tuổi nghỉ hưu phải do các bên tự định đoạt.

Vì lẽ đó, Bộ luật lao động 2019 đã bỏ quy định này, đưa trường hợp Người lao đủ tuổi nghỉ hưu trở thành một trong các trường hợp được đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động của Người lao động và Người sử dụng lao động. Người sử dụng lao động cần lưu ý điều khoản thay đổi này để soạn thảo các văn bản chấm dứt Hợp đồng lao động đúng căn cứ pháp lý.

⁹ Theo Khoản 1 Điều 29 Bộ luật lao động 2012 thì khi việc làm thử đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động mới phải ký kết Hợp đồng lao động với Người lao động, tức các điều khoản liên quan đến quan hệ lao động giữa các bên mới phát sinh hiệu lực.

PHẦN III

ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

Bên cạnh việc sửa đổi, bổ sung các trường hợp đương nhiên chấm dứt Hợp đồng lao động, Bộ luật lao động 2019 còn có sự thay đổi đáng kể đối với các quy định về đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động của Người sử dụng lao động, cụ thể như sau:

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

Trước tiên, cần phân biệt điều khoản này với quy định tại Khoản 4 Điều 125 Bộ luật lao động 2019 về việc áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải trong trường hợp Người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong thời hạn 30 ngày hoặc 20 ngày cộng dồn trong thời hạn 365 ngày tính từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng. Cụ thể, nếu Người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong 30 ngày (05 ngày này có thể không liên tục về mặt thời gian) thì sẽ thuộc trường hợp Người sử dụng lao động được áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải. Bên cạnh đó, nếu Người lao động tự ý bỏ việc liên tục 05 ngày thì chắc chắn cũng sẽ thuộc trường hợp Người sử dụng lao động được xử lý kỷ luật sa thải, và đồng thời theo Bộ luật lao động 2019, Người sử dụng lao động cũng có quyền đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động với Người lao động.

Có thể thấy rằng việc tự ý bỏ việc 05 ngày làm việc liên tục là một vi phạm nghiêm trọng và thông thường trong trường hợp này Người sử dụng lao động khó liên lạc được với Người lao động để thực hiện các thủ tục xử lý kỷ luật sa thải. Mặt khác, trình tự thủ tục để áp dụng xử lý kỷ luật sa

thải rất chặt chẽ và mất nhiều công sức và thời gian để thực hiện. Bộ luật lao động 2019 quy định bổ sung quy định này tạo điều kiện cho Người sử dụng lao động đơn giản hóa tối đa các thủ tục pháp lý để chấm dứt Hợp đồng lao động.

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

Bộ luật lao động 2019 quy định bổ sung nghĩa vụ của Người lao động phải cung cấp thông tin trung thực cho người sử dụng lao động 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 hợp đồng lao động mà người sử dụng lao động yêu cầu¹⁰. Cùng với đó, việc vi phạm nghĩa vụ này của Người lao động sẽ dẫn đến hệ quả Người sử dụng lao động có thể được áp dụng quyền đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động.

Trong quan hệ pháp luật dân sự, việc cung cấp thông tin không trung thực của một bên làm bên còn lại hiểu sai lệch về chủ thể, tính chất của đối tượng hoặc nội dung của giao dịch dân sự thì giao dịch dân sự đó có thể bị tuyên vô hiệu do lừa dối¹¹. Đối với quan hệ lao động, việc người lao động cung cấp thông tin sai sự thật ảnh hưởng đến quyết định tuyển dụng của Người sử dụng lao động thì Người sử dụng lao động cũng phải có quyền để chấm dứt Hợp

¹⁰ Điều 16 Bộ luật lao động 2019.

¹¹ Điều 127 Bộ luật dân sự 2015.

đồng lao động do mục đích ban đầu của các bên khi xác lập quan hệ lao động đã không đạt được. Người sử dụng lao động có thể lựa chọn giữa việc bỏ qua và tiếp tục quan hệ lao động với Người lao động đó hoặc đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động theo quy định này.

Ngoài ra, trường hợp nếu người lao động cung cấp thông tin sai bằng cách sử dụng bằng cấp, chứng chỉ giả thì Người lao động còn bị truy cứu trách nhiệm hình sự liên quan về tội "*Làm giả con dấu, tài liệu của cơ quan, tổ chức; tội sử dụng con dấu hoặc tài liệu giả của cơ quan, tổ chức*" theo quy định tại Điều 341 Bộ luật hình sự 2015 sửa đổi bổ sung năm 2017.

3. Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu

Như đã trình bày ở các phần trước, khác với Bộ luật lao động 2012, việc Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu và đủ thời gian đóng BHXH không còn là trường hợp đương nhiên chấm dứt hợp đồng lao động mà sẽ tùy thuộc vào phía Người lao động cũng như Người sử dụng lao động có muốn tiếp tục quan hệ lao động hay không? Nếu trường hợp không muốn tiếp tục quan hệ lao động thì một trong 02 bên đều có quyền đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động theo quy định.

Ngoài ra, cũng cần phân biệt trường hợp này với trường hợp đương nhiên chấm dứt Hợp đồng lao động ở Bộ luật lao động 2012, theo đó, trường hợp chấm dứt Hợp đồng lao động theo Bộ luật lao động 2019 không yêu cầu điều kiện về Người lao động phải đủ điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội thì mới phát sinh quyền chấm dứt Hợp đồng lao động.

4. Về thời hạn báo trước

Về cơ bản, các điều khoản về thời hạn báo trước của người sử dụng lao động khi chấm dứt Hợp đồng lao động của Bộ luật lao động 2019 không có thay đổi nhiều so với Bộ luật lao động 2012. Chỉ cần lưu ý

một thay đổi nhỏ trong trường hợp Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn tạm hoãn Hợp đồng lao động và Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên sẽ không áp dụng quy định về thời hạn báo trước, người sử dụng lao động có thể lập tức thực hiện quyền đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động của mình.

Trong thời gian sắp tới, dự kiến Chính phủ sẽ ban hành các quy định liên quan đến thời hạn báo trước đối với một số ngành nghề đặc thù. Trên cơ sở đó, ngoài các quy định của Bộ luật lao động 2019, Doanh nghiệp cũng cần quan tâm tìm hiểu các quy định của các văn bản dưới luật để áp dụng đúng thời hạn báo trước tương ứng với ngành nghề đó.

PHẦN IV

ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

Đối với quy định về đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động của người lao động Bộ luật lao động 2019 đã có nhiều thay đổi đáng kể so với Bộ luật lao động 2012.

1. Bỏ các lý do đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động của người lao động.

Theo quy định tại Điều 37 Bộ luật lao động 2012 thì đối người lao động làm việc theo Hợp đồng lao động xác định thời hạn hoặc Hợp đồng lao động theo mùa vụ có quyền đơn phương chấm dứt Hợp đồng chỉ khi có những lý do nhất định như không được bố trí đúng vị trí công việc, bị ngược đãi, quấy rối tình dục, bản thân hoặc gia đình có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục Hợp đồng lao động... Chỉ trường hợp người lao động làm việc theo Hợp đồng lao động không xác định thời hạn thì mới được quyền đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động mà không bị ràng buộc bởi những điều kiện kể trên¹².

Sang đến Bộ luật lao động 2019 thì đã bãi bỏ hoàn toàn các lý do nêu trên. Người lao động có thể tự mình quyết định việc đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động mà không cần nêu lý do cụ thể, chỉ cần tuân thủ về thời hạn báo trước.

2. Bổ sung các trường hợp Người lao động đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động không cần báo trước.

Theo quy định tại Khoản 2 Điều 35 Bộ luật lao động 2019, người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

không cần báo trước trong các trường hợp sau đây:

- a) Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa thuận;
- b) Không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn;
- c) 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;
- d) Bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc;
- đ) Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc;
- e) Đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định;
- g) Người sử dụng lao động cung cấp thông tin không trung thực.

Việc quy định đơn giản hóa các quy định đã giúp người lao động được tự do lựa chọn công việc phù hợp mà không bị hạn chế, bó buộc bởi các điều kiện chấm dứt hợp đồng lao động như trước đây. Đối lại, về phần người sử dụng lao động thì quy định này đã mang lại những tác động nhất định, phải linh hoạt chuẩn bị các phương án để thay thế lao động cũng như áp dụng các chế độ phúc lợi và quan tâm đến người lao động nhiều hơn.

¹² Khoản 3 Điều 37 Bộ luật lao động 2012.