

Bộ luật Lao động 2019: Thực hiện quyền không quên giới hạn

12:03 28/04/2021

Năm 2020, đại dịch Covid-19, nhiều DN gặp khó khăn, phải thu hẹp quy mô, buộc phải cắt giảm nhân sự. Đó chỉ là một điển hình trong thời gian gần đây. Tuy nhiên, không ít vụ tranh chấp lao động đã phát sinh từ việc người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Cách nào để tránh được tình trạng này?

Điều kiện cần

Bộ luật Lao động năm 2019 (có hiệu lực từ ngày 1/1/2021), quy định giới hạn những trường hợp người sử dụng lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà nếu vượt qua giới hạn đó, thì việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là trái pháp luật.

Không chỉ như vậy, với mỗi trường hợp, Bộ luật Lao động còn yêu cầu người sử dụng lao động phải có căn cứ cụ thể khi thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Trường hợp thứ nhất: Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động.

Để áp dụng trường hợp này, các bên cần thỏa thuận rõ trong hợp đồng lao động những công việc, nhiệm vụ mà người lao động cần thực hiện. Bên cạnh đó, người sử dụng lao động cần ban hành quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc, trong đó quy định cụ thể các tiêu chí đánh giá. Quy chế này, chỉ được lưu hành, áp dụng sau khi có ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

Trên thực tế, tranh chấp lao động chủ yếu phát sinh khi người sử dụng lao động áp dụng căn cứ này. Trong khi người lao động không đồng ý với lý do người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là do, người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc thì người sử dụng lao động lại không có quy chế quy định tiêu chí để đánh giá người lao động thường xuyên không

hoàn thành công việc hoặc có quy chế, nhưng tiêu chí đánh giá không cụ thể, rõ ràng hoặc quy chế được ban hành khi chưa có ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại sở.

Trong trường hợp đó, khi giải quyết tranh chấp, người sử dụng lao động khó có thể đưa ra căn cứ chứng minh quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là hợp pháp.

Trường hợp thứ hai: 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 6 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.

Trường hợp thứ ba: Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc những lý do bất khả kháng khác (dịch họa, dịch bệnh; di dời hoặc thu hẹp địa điểm sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền), 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.

Trường hợp thứ tư: Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn 15 ngày, kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn hợp đồng.

So với Bộ luật Lao động năm 2012, Bộ luật Lao động năm 2019 quy định mở rộng hơn đối với các trường hợp người sử dụng lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, phù hợp hơn với thực tiễn. Đó là các trường hợp người lao động đủ tuổi nghỉ hưu; người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 5 ngày làm việc liên tục trở lên (theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2012, đây là căn cứ để người sử dụng lao động xử lý kỷ luật sa thải mà không phải là căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động); người lao động cung cấp không trung thực thông tin 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... khi giao kết hợp đồng lao động làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng người lao động.

Một hạn chế nữa cần lưu ý đó là ngay cả khi đã có một trong các căn cứ nêu trên, thì người sử dụng lao động vẫn không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, nếu người lao động ốm đau hoặc bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đang điều trị, điều dưỡng theo quyết định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền, hoặc người lao động đang nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng và những trường hợp nghỉ khác được người sử dụng lao động đồng ý; người lao

động nữ kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi; người lao động nghỉ việc hưởng chế độ thai sản.

Ngoài các trường hợp người sử dụng lao động được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, pháp luật về lao động cũng quy định người sử dụng lao động có thể cho người lao động thôi việc nếu không thể giải quyết được việc làm mới cho người lao động trong trường hợp người sử dụng lao động thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế.

Tuy nhiên, trước đó, người sử dụng lao động phải xây dựng phương án sử dụng lao động, trao đổi với công đoàn cơ sở và thông báo trước 30 ngày cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh, đồng thời phải trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động.



Một khóa tập huấn “Những điểm mới của Bộ luật Lao động 2019” tại Nha Trang (Khánh Hòa)

Điều kiện đủ

Để việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không trái pháp luật, người sử dụng lao động không chỉ cần bảo đảm căn cứ theo luật định, mà còn phải thông báo cho người lao động biết trước ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn, 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn, 3 ngày làm việc đối với hợp đồng lao động theo mùa vụ, hoặc theo một công

việc có thời hạn dưới 12 tháng hoặc trong trường hợp người lao động bị ốm đau, tai nạn như nêu tại trường hợp thứ 2 trên đây.

Điểm mới được quy định tại Nghị định số 145/2020/NĐ-CP(có hiệu lực từ ngày 1/2/2021) là các ngành, nghề, công việc đặc thù như thành viên tổ lái máy bay; nhân viên kỹ thuật bảo dưỡng máy bay, nhân viên sửa chữa chuyên ngành hàng không; nhân viên điều độ, khai thác bay; người quản lý doanh nghiệp; thuyền viên 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...

Đồng thời, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP cũng quy định thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động làm các ngành, nghề, công việc đặc thù, 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.

Như vậy, thời gian báo trước của người sử dụng lao động được pháp luật về lao động quy định, tùy theo loại hợp đồng lao động, căn cứ chấm dứt và ngành nghề, công việc đặc thù.

Đặc biệt, nếu đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, thì người sử dụng lao động còn phải thỏa thuận bằng văn bản với ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

Quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động chỉ hợp pháp khi đáp ứng đầy đủ điều kiện cần và đủ nêu trên.



Nhiều quy định mới liên quan đến lương - thưởng của NLĐ được đề cập tại Bộ luật Lao động 2019

Chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật

Bộ luật Lao động các thời kỳ đều ghi việc nhận đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là quyền của mỗi bên trong quan hệ lao động. Tuy nhiên, khi thực hiện quyền này, người sử dụng lao động và người lao động đều cần tuân thủ các điều kiện và thủ tục luật định.

Trên thực tế, không ít trường hợp người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với người lao động, trong đó có trường hợp cố ý, cũng có trường hợp do sự hạn chế trong việc áp dụng các quy định của pháp luật về lao động.

Một số vi phạm điển hình, như: Doanh nghiệp vi phạm thời hạn báo trước việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động, cho người lao động nghỉ việc ngay lập tức, hoặc sau một vài ngày kể từ ngày thông báo hay doanh nghiệp buộc người lao động nghỉ việc khi không có căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động nằm trong diện pháp luật cấm đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động...

Những hiện tượng này thường xuất hiện khi giữa nhân viên với sếp có các mâu thuẫn trong công việc, hoặc người lao động thường xuyên vi phạm hợp đồng lao động và sếp muốn loại trừ nhân viên ngay lập tức ra khỏi công ty. Hay như, trong trường hợp vì lý do kinh tế hoặc thay đổi cơ cấu, công nghệ, doanh nghiệp tiến hành cắt giảm nhân sự mà không lập phương án sử dụng lao động hoặc không tham khảo ý kiến công đoàn cơ sở. Đây là những vi phạm phổ biến, rất dễ dẫn đến tranh chấp lao động.

Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, thì người sử dụng lao động phải đối mặt với những hậu quả pháp lý. Đó là 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, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất 2 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.

Nếu người sử dụng lao động vi phạm quy định về thời hạn báo trước, thì còn phải trả cho người lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước.

Trường hợp người lao động không muốn tiếp tục làm việc, thì ngoài khoản tiền nêu trên, người sử dụng lao động phải trả trợ cấp thôi việc.

Đối với trường hợp người sử dụng lao động không muốn nhận lại người lao động và người lao động đồng ý, thì ngoài khoản tiền bồi thường và trợ cấp thôi việc, 2 bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm, nhưng ít nhất phải bằng 2 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động.

Nhiều trường hợp người sử dụng lao động và người lao động đã không đạt được thỏa thuận, sau khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật dẫn đến tranh chấp, gây mất uy tín, thời gian và thiệt hại kinh tế đối với doanh nghiệp...



Người sử dụng lao động phải xây dựng phương án sử dụng lao động, trao đổi với công đoàn cơ sở...

Giải pháp hạn chế rủi ro

Để giảm thiểu các rủi ro pháp lý nêu trên, người sử dụng lao động cần tuân thủ đầy đủ các điều kiện và thủ tục khi thực hiện đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Nhằm hạn chế các rủi ro khi thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, người sử dụng lao động có thể thực hiện theo các bước sau đây.

Thứ nhất: Xác định rõ căn cứ pháp lý để đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động.

Thứ hai: Thông báo trước cho người lao động về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo thời hạn tương ứng - được Bộ luật Lao động quy định đối với từng loại hợp đồng lao động và căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động.

Thứ ba: Ban hành quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, thể hiện đầy đủ căn cứ chấm dứt, thời điểm chấm dứt, các công việc và nghĩa vụ mà các bên phải hoàn tất, quyền lợi (nếu có) của người lao động và người ký quyết định là người đại diện theo pháp luật.

Thứ 4: Thực hiện các nghĩa vụ khi chấm dứt hợp đồng lao động. Trong thời hạn 7 ngày làm việc, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, 2 bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến quyền lợi bao gồm tiền lương chưa thanh toán, trợ cấp thôi việc...

Thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động để chọn lọc những người lao động có năng lực phù hợp với yêu cầu sản xuất, kinh doanh và tình hình tài chính của công ty - là nhu cầu thực tế của người sử dụng lao động.

Bộ luật Lao động 2019 quy định nhiều điểm thay đổi quan trọng về hợp đồng lao động, cụ thể:

- ***Tăng tính nhận diện các quan hệ lao động diễn ra trên thực tế.***
- ***Chấp nhận hợp đồng lao động được thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu.***
- ***Không còn loại hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định.***
- ***Không áp dụng thử việc đối với hợp đồng lao động dưới 1 tháng.***
- ***Thêm 2 trường hợp tạm hoãn hợp đồng lao động.***
- ***Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không cần lý do.***
- ***Bổ sung quy định về những trường hợp được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần báo trước.***
- ***2 trường hợp người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng không cần báo trước.***
- ***Quy định hợp lý về thời gian giải quyết và trách nhiệm của 2 bên khi chấm dứt hợp đồng lao động.***

- Về nội dung bắt buộc phải có trong hợp đồng lao động, hiện nay chỉ yêu cầu phải có Tên và địa chỉ người sử dụng lao động hoặc của người đại diện hợp pháp, từ ngày 1/1/2021, yêu cầu phải có "Tên, địa chỉ của người sử dụng lao động và họ tên, chức danh của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động"...

Luật sư Nguyễn Thị Kim Xuân, Đoàn Luật sư Hà Nội