TẠP CHÍ ĐIỆN TỬ
THƯƠNG HIỆU & CÔNG LUẬN

Xử lý thế nào khi người lao động nghỉ việc 5 ngày liên tục trở lên?

10:13 04/10/2024

Ông Quảng Trọng Muôn (Đồng Nai) hỏi, người lao động nghỉ việc mà không có lý do chính đáng từ 5 ngày làm việc liên tục trở lên, thì có thuộc trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật - theo Điều 39 - Bộ luật Lao động hay không?

Ông Muốn cũng muốn biết, trường hợp này người lao động có phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương theo Khoản 2 Điều 40 Bộ Luật Lao động không?



Ảnh minh họa

Về vấn đề này, Luật sư Trần Văn Toàn, Văn phòng Luật sư Khánh Hưng, Đoàn Luật sư TP. Hà Nội trả lời như sau:

Điều 39 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định, 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 này.

Điều 35 Bộ luật Lao động quy định về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động. Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động sau khi đã báo trước cho người sử dụng lao động biết, tuân thủ thời hạn báo trước và một số trường hợp không cần báo trước.

Trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không đúng quy định tại Điều 35 Bộ luật Lao động thì mới được hiểu là người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật theo quy định tại Điều 39 và sẽ phải thực hiện nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật theo quy định tại Điều 40 của Bộ luật này.

Nội dung Điều 35 Bộ luật Lao động không có quy định về trường hợp người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 5 ngày liên tục trở lên. Theo luật sư, khái niệm bỏ việc gắn với khoảng thời gian bỏ việc ngắn hạn được hiểu đó là khoảng thời gian người lao động tạm dừng thực hiện hợp đồng lao động mà không có lý do chính đáng.

Vì vậy, không có cơ sở pháp luật suy đoán người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 5 ngày liên tục trở lên (đã hoặc sẽ trở lại làm việc) là trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Trường hợp người lao động không có hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì không có nghĩa vụ bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương nêu tại Khoản 2 Điều 40 của Bộ luật này.

Điểm e Khoản 1 và Khoản 3 Điều 36 Bộ luật Lao động có quy định quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng của người sử dụng lao động mà không phải báo trước cho người lao động đối với trường hợp "người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày liên tục trở lên".

Điều 37 Bộ luật này quy định người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động trong một số trường hợp.

Trường hợp người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì người sử dụng lao động phải thực hiện nghĩa vụ quy định tại Điều 41 của Bộ luật này.

Khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng quy định hay không đúng quy định tại Điều 36, Điều 37 Bộ luật Lao động, thì hành vi đơn phương đó của người sử dụng lao động thực hiện, không phải là hành vi của người lao động nên người lao động không có nghĩa vụ bồi thường cho người sử

dụng lao động nửa tháng tiền lương nêu tại Khoản 2 Điều 40 của Bộ luật này.

Theo luật sư, trường hợp người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 5 ngày liên tục trở lên là trường hợp vi phạm kỷ luật lao động, nếu trường hợp này đã được quy định trong nội quy lao động.

Căn cứ quy định tại Khoản 4 Điều 125 Bộ luật Lao động, khi người lao động tự ý bỏ việc 5 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, thì có thể bị xem xét, áp dụng hình thức kỷ luật sa thải, là hình thức kỷ luật nặng nhất đối với người lao động vi phạm kỷ luật lao động.

Việc áp dụng hình thức sa thải cần phải tuân thủ chặt chẽ các nguyên tắc và trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động, thực hiện trong thời hiệu 6 tháng kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm. Lưu ý các trường hợp không được sa thải người lao động (Điều 122, Điều 123 Bộ luật Lao động).

Người sử dụng lao động khi thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp quy định tại Điểm e Khoản 1 Điều 36 hoặc sa thải theo quy định tại Khoản 4 Điều 125 Bộ luật Lao động, trước khi ra quyết định cần xem xét, đánh giá kỹ lưỡng yếu tố "không có lý do chính đáng" khi người lao động tự ý bỏ việc 5 ngày liên tục hoặc 5 ngày cộng dồn trong thời hạn 30 ngày.

Lưu ý các trường hợp được coi là có lý do chính đáng bao gồm thiên tai, hỏa hoạn, bản thân, thân nhân 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.

T. Hương *(Nguồn: https://baochinhphu.vn/)*