

THỰC TIỄN GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP VỀ CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG DO THAY ĐỔI CƠ CẤU TỔ CHỨC, TỔ CHỨC LẠI LAO ĐỘNG VÀ ĐỀ XUẤT HOÀN THIỆN QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT

■ NGUYỄN ĐỨC HUY* & TÂN TRÚC HẠNH ĐOAN**

Tóm tắt: Chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động là một trong những quyền của người sử dụng lao động được pháp luật công nhận và bảo hộ. Tuy nhiên, các văn bản pháp luật hiện hành chỉ quy định một cách tổng quát việc thực hiện chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động nên thực tế, các tranh chấp xoay quanh vấn đề này diễn ra tương đối phổ biến. Thông qua cách tiếp cận về thực tiễn giải quyết tranh chấp về chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động, bài viết phân tích, làm rõ việc áp dụng các quy định pháp luật hiện hành, chỉ ra những bất cập và đề xuất hoàn thiện quy định pháp luật về vấn đề này.

Từ khóa: Hợp đồng lao động; chấm dứt hợp đồng lao động; thay đổi cơ cấu tổ chức; tổ chức lại lao động.

Nhận bài: 06/01/2025

Hoàn thành biên tập: 21/01/2025

Duyệt đăng: 04/02/2025

PRACTICES IN RESOLVING DISPUTES OVER TERMINATION OF LABOR CONTRACTS DUE TO CHANGES IN ORGANIZATIONAL STRUCTURE, LABOR REORGANIZATION AND PROPOSALS FOR IMPROVING LEGAL REGULATIONS

Abstract: Termination of labor contracts due to changes in organizational structure and labor reorganization is one of the rights of employers recognized and protected by law. However, current legal documents only provide general provisions on the implementation of termination of labor contracts due to changes in organizational structure and labor reorganization, so in reality, disputes surrounding this issue are relatively common. Through a practical approach to resolving disputes regarding termination of labor contracts due to changes in organizational structure and labor reorganization, the paper analyzes, clarifies the application of current legal regulations to point out shortcomings and make recommendations to improve legal regulations on this issue.

Keywords: Labor contract; termination of labor contract; change in organizational structure; labor reorganization.

Article received: 06/01/2025

Editing completed: 21/01/2025

Approved for publication: 04/02/2025

Đặt vấn đề

Hợp đồng lao động (HĐLĐ) là thỏa thuận giữa người lao động (NLĐ) và người sử dụng lao động (NSDLĐ) về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động¹ nên khi HĐLĐ bị chấm dứt, việc

giải quyết quyền và nghĩa vụ của mỗi bên tương đối phức tạp và dễ dẫn đến tranh chấp. Một trong những tranh chấp liên quan đến việc chấm dứt HĐLĐ xảy ra tương đối phổ biến trên thực tế là xuất phát từ việc NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ với NLĐ do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động theo quy định

* Công Ty Luật TNHH Apolat Legal

** Công Ty Luật TNHH KPMG

1. Điều 13 Bộ luật Lao động năm 2019.

tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2019. Dù trường hợp chấm dứt HĐLĐ này xảy ra tương đối phổ biến, nhưng pháp luật hiện hành lại chỉ quy định một cách tổng quát về vấn đề này. Từ thực tiễn giải quyết tranh chấp cho thấy, việc hiểu và vận dụng quy định pháp luật để giải quyết các tranh chấp liên quan chấm dứt HĐLĐ do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động có nhiều sự khác biệt và không mang tính thống nhất giữa NSDLĐ, NLD và cơ quan giải quyết tranh chấp. Do đó, để bảo đảm việc áp dụng thống nhất các quy định pháp luật khi thực hiện việc chấm dứt HĐLĐ do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động cũng như giải quyết tranh chấp, cần thiết phải xây dựng khung pháp lý vững chắc nhằm điều chỉnh việc chấm dứt HĐLĐ do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động.

1. Quy định pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động

1.1. Quyền chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động

Pháp luật lao động Việt Nam không chính thức định nghĩa “chấm dứt HĐLĐ” mà cụ thể hóa khái niệm này thông qua các trường hợp được xem là chấm dứt HĐLĐ. Theo đó, Bộ luật Lao động năm 2019 đã liệt kê 13 trường hợp được xem là chấm dứt HĐLĐ tại Điều 34, trong đó có trường hợp NSDLĐ cho NLD thôi việc theo quy định tại Điều

42 của Bộ luật này. Theo quy định tại Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2019, trong trường hợp thay đổi cơ cấu công nghệ nói chung và thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động nói riêng, pháp luật cho phép NSDLĐ được quyền cho NLD thôi việc theo các điều kiện và thủ tục quy định tại Bộ luật này. Đây là trường hợp tương đối đặc biệt khi việc chấm dứt HĐLĐ xuất phát từ phía NSDLĐ, thể hiện sự quan tâm một cách cần thiết đến nhu cầu và tình hình thực hiện hoạt động sản xuất, kinh doanh của NSDLĐ đối với việc sử dụng lao động. Mặc dù Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2019 dùng từ “thôi việc” nhưng về ý nghĩa, thôi việc cũng chính là việc chấm dứt HĐLĐ. Tuy nhiên, việc chấm dứt HĐLĐ do thay đổi cơ cấu, công nghệ nói chung và thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động nói riêng có được xem là thuộc trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ hay không còn tồn tại nhiều quan điểm khác nhau².

Phân tích quy định pháp luật hiện hành cho thấy, sẽ là hợp lý khi không trực tiếp xem chấm dứt HĐLĐ do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động là trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Bởi lẽ, khoản 11 Điều 34 Bộ luật Lao động năm 2019 đã tách biệt trường hợp cho NLD thôi việc theo Điều 42 với trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLD tại Điều 36. Ngoài ra, đơn phương chấm dứt HĐLĐ vốn được hiểu là trường hợp HĐLĐ chấm dứt xuất phát từ ý chí của

2. Nguyễn Thanh Việt (2021), “Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019”, Tạp chí Dân chủ & Pháp luật, số 2 (347), tr. 42 - 45; Lý Vương Khanh (2024), “Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động đối với người lao động quy định tại Bộ luật Lao động năm 2019”, <https://tapchitoaan.vn/quyen-don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong-cua-nguoi-su-dung-lao-dong-doi-voi-nguoi-lao-dong-quy-dinh-tai-bo-luat-lao-dong-nam-2019>, truy cập ngày 24/3/2024; Đoàn Thị Phương Diệp (2020), “Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019”, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp, số 11 (411), tr. 53 - 58.

một bên chủ thể khi hợp đồng còn đang duy trì hiệu lực³ và khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, NSDLĐ không cần phải trải qua các thủ tục đặc biệt như xây dựng phương án sử dụng lao động, trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở, thông báo cho Ủy ban nhân dân (UBND) cấp tỉnh... Trong khi đó, các trường hợp quy định tại Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2019 xảy ra, nếu NSDLĐ không thể ưu tiên đào tạo lại NLĐ để tiếp tục sử dụng thì NSDLĐ không được quyền ngay lập tức chấm dứt HĐLĐ với NLĐ mà phải trải qua các thủ tục đặc biệt như phân tích trên. Đồng thời, việc chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp này xuất phát từ những sự kiện do NSDLĐ tạo ra dựa trên quyền tự do kinh doanh của mình và có thể dẫn đến hệ quả là nhiều NLĐ bị mất việc làm⁴. Do đó, việc chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp này không chỉ đơn thuần xuất phát từ ý chí đơn phương của NSDLĐ mà còn đến từ các yếu tố khách quan ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh của NSDLĐ dẫn đến NSDLĐ phải chấm dứt HĐLĐ với NLĐ.

1.2. Định nghĩa việc thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động

Khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2019 liệt kê những trường hợp được coi là thay đổi cơ cấu, công nghệ gồm: (i) Thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động; (ii) Thay đổi quy trình, công nghệ, máy móc, thiết bị sản xuất, kinh doanh gắn với ngành, nghề sản xuất, kinh doanh của NSDLĐ; (iii) Thay đổi sản phẩm hoặc cơ cấu sản phẩm. Để giải thích rõ hơn về trường hợp được coi là thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động, các văn

bản quy phạm pháp luật Việt Nam chưa có quy định nào làm rõ vấn đề này, dẫn đến nhiều cách hiểu khác nhau từ các bên trong quan hệ lao động và cơ quan giải quyết tranh chấp. Đối với trường hợp “thay đổi cơ cấu tổ chức”, trước đây, Điều 11 Nghị định số 39/2003/NĐ-CP ngày 18/4/2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về việc làm (hết hiệu lực vào ngày 15/3/2014) đã hướng dẫn “thay đổi cơ cấu tổ chức” là sáp nhập, giải thể một số bộ phận của đơn vị. Mặc dù Nghị định số 39/2003/NĐ-CP đã hết hiệu lực, tuy nhiên, đến nay, chưa có văn bản quy phạm pháp luật nào kế thừa và hướng dẫn trường hợp này. Riêng đối với trường hợp “tổ chức lại lao động” chỉ mới xuất hiện khi Bộ luật Lao động năm 2012 được ban hành và cũng không có bất kỳ văn bản quy phạm pháp luật hướng dẫn chi tiết về trường hợp này.

Hiện tại, cách hiểu về trường hợp thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động chỉ được làm rõ trong Cẩm nang hướng dẫn đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho NLĐ gặp khó khăn do đại dịch Covid-19 (biên soạn bởi Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội). Theo đó, trường hợp thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động được hướng dẫn “là việc NSDLĐ thành lập mới; hợp nhất, sáp nhập, giải thể một hoặc nhiều bộ phận của tổ chức, tái cấu trúc các bộ phận trong tổ chức, sắp xếp lại lao động nhằm tăng hiệu quả dẫn đến làm thay đổi cơ cấu quản lý hoặc chuyển đổi loại hình doanh nghiệp, làm thay đổi mô hình doanh

3. Đinh Thị Chiên (2019), “*Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động*”, Tạp chí Khoa học pháp lý Việt Nam, 09 (130), tr. 49.

4. Đinh Thị Chiên (2019), *tlđđ*.

ng nghiệp dẫn đến việc tăng hoặc giảm số lượng lao động đòi hỏi số lao động tăng hoặc giảm phải được đào tạo, bồi dưỡng”⁵.

Có thể hiểu, việc thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động theo pháp luật lao động là quá trình cấu trúc lại bộ máy nhân sự nội bộ của NSDLĐ để tối ưu hóa quản trị doanh nghiệp, thay vì được hiểu là tổ chức lại doanh nghiệp theo pháp luật doanh nghiệp. Bên cạnh đó, dù việc thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động chỉ diễn ra ở phạm vi nội bộ nhưng quá trình này có thể làm ảnh hưởng đến điều kiện làm việc liên tục của một số lượng NLĐ nhất định.

1.3. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động

Theo Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2019, trường hợp thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động mà ảnh hưởng đến việc làm của NLĐ thì NSDLĐ phải thực hiện nghĩa vụ giải quyết vấn đề việc làm cho NLĐ. Trường hợp thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều NLĐ thì NSDLĐ còn phải xây dựng phương án sử dụng lao động với nội dung bắt buộc theo quy định tại khoản 1 Điều 44 Bộ luật Lao động năm 2019, trong đó, việc xây dựng phương án sử dụng lao động phải trải qua quá trình luật định tại khoản 2 Điều 44 Bộ luật Lao động năm 2019 là trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở và thông báo công khai phương án sử dụng lao động cho NLĐ biết trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày

được thông qua. Trường hợp NSDLĐ có chỗ làm việc mới thì ưu tiên đào tạo lại NLĐ để tiếp tục sử dụng⁶. Ngoài ra, NSDLĐ chỉ được quyền cho NLĐ thôi việc trong trường hợp này sau khi đã trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở mà NLĐ là thành viên và thông báo trước 30 ngày cho UBND cấp tỉnh và NLĐ.

So sánh với Bộ luật Lao động năm 2012, khi quy định trong trường hợp NSDLĐ cho nhiều NLĐ thôi việc vì thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động, NSDLĐ phải trao đổi với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và thông báo trước 30 ngày cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh, thì Bộ luật Lao động năm 2019 quy định rõ hơn về việc NSDLĐ phải trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở mà NLĐ là thành viên và thông báo trước 30 ngày cho UBND cấp tỉnh và cho NLĐ. Từ đó, có thể hiểu một cách rõ ràng, nếu không có tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở thì NSDLĐ không cần trao đổi với tổ chức đại diện NLĐ cấp trên. Ngoài ra, cần lưu ý, khác với Bộ luật Lao động năm 2012, Bộ luật Lao động năm 2019 quy định việc trao đổi với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và thông báo trước 30 ngày cho UBND cấp tỉnh được áp dụng trong mọi trường hợp cho NLĐ thôi việc vì lý do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động, kể cả việc cho thôi việc đó chỉ thực hiện đối với duy nhất một NLĐ. Quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 có sự tiến bộ trong việc bảo vệ tuyệt đối quyền lợi của NLĐ dù việc cho thôi việc chỉ thực hiện đối

5. Mục 3(2), Phần I, Cẩm nang hướng dẫn đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho người lao động gặp khó khăn do đại dịch Covid-19, ban hành kèm theo Quyết định số 316/QĐ-TCGDNN ngày 30/7/2021 của Tổng cục trưởng Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp.

6. Khoản 3 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2019.

với duy nhất NLĐ này, trong khi Bộ luật Lao động năm 2012 chỉ áp dụng thủ tục này khi cho nhiều NLĐ thôi việc.

2. Thực tiễn giải quyết tranh chấp và một số bất cập của pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động

2.1. Thực tiễn giải quyết tranh chấp về chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động

Như đã phân tích, pháp luật Việt Nam chỉ quy định một cách tổng quát việc chấm dứt HĐLĐ do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động dẫn đến nhiều cách hiểu khác nhau và tranh chấp xảy ra giữa NSDLĐ và NLĐ. Thực tiễn giải quyết tranh chấp về chấm dứt HĐLĐ do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động cho thấy, giữa NLĐ và NSDLĐ thường phát sinh tranh chấp xuất phát từ những lý do sau:

2.1.1. Xác định trường hợp được xem là thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động

Tại Bản án số 01/2024/LĐ-PT ngày 31/7/2024 của Tòa án nhân dân thành phố Hải Phòng, NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ với NLĐ là Trưởng Bộ phận Pháp chế thuộc Phòng Pháp chế do NSDLĐ thành lập từ năm 2021 với lý do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động thông qua việc giải thể Phòng Pháp chế để quay về phương án tìm đơn vị tư vấn luật uy tín mà NSDLĐ đã thực hiện trước đó nhằm bảo đảm hiệu quả hoạt động pháp chế. Khi giải quyết tranh chấp, Tòa án đã nhận định việc NSDLĐ cho NLĐ thôi việc trong trường hợp này là thuộc trường hợp thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động

quy định tại điểm a khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2019. Trong vụ việc này, phòng, ban của NSDLĐ nằm trong cơ cấu tổ chức thuộc thẩm quyền quản lý của NSDLĐ nên NSDLĐ có thể giải thể phòng, ban nội bộ, cùng với cho thôi việc với NLĐ có liên quan, nhằm bảo đảm lợi ích kinh doanh của mình. Do đó, sẽ là hợp lý khi xem trường hợp này là hoạt động thay đổi cơ cấu tổ chức theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2019. Trên thực tế, trong nhiều vụ việc, Tòa án vẫn chấp nhận quan điểm của NSDLĐ khi cho NLĐ thôi việc là thuộc trường hợp thay đổi cơ cấu tổ chức do giải thể một số bộ phận, phòng, ban nếu Tòa án xác minh thực tế có việc giải thể một số bộ phận, phòng, ban để chuyển sang sử dụng dịch vụ chuyên nghiệp bên ngoài nhằm tiết kiệm chi phí và/hoặc nâng cao chất lượng công việc⁷.

Đối với trường hợp tổ chức lại lao động, tại Bản án số 14/2017/LĐ-PT ngày 25/9/2017 của Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương, Tòa án đã xác định việc NSDLĐ cho NLĐ thôi việc xuất phát từ lý do thu hẹp sản xuất và tổ chức lại lao động thông qua việc cơ quan bảo hiểm xã hội xác nhận số lượng hàng hóa xuất khẩu của NSDLĐ và số lượng NLĐ của NSDLĐ có sự sụt giảm sau khi cho NLĐ thôi việc. Trong vụ án nêu trên, việc tổ chức lại lao động của NSDLĐ xuất phát từ lý do hợp lý là hoạt động sản xuất, kinh doanh bị thu hẹp và NSDLĐ thực tế có tổ chức lại lao động thông qua việc giảm số lượng NLĐ làm việc. Do đó, việc cho NLĐ thôi việc trong trường hợp này mang tính thuyết phục cao. Tuy nhiên, đối với một số NSDLĐ không hoạt

7. Xem Bản án số 275/2023/LĐ-PT ngày 13/3/2023 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, Bản án số 02/2023/LĐPT ngày 02/3/2023 của Tòa án nhân dân tỉnh Tiền Giang, Bản án số 05/2022/LĐ-PT ngày 01/6/2022 của Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương, Bản án số 13/2020/LĐ-PT ngày 25/5/2020 của Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai.

động trong các lĩnh vực sản xuất hàng hóa xuất khẩu, việc xác định tính hợp lý của việc thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động sẽ mang tính khó khăn hơn nếu NSDLĐ không cung cấp được chứng cứ chứng minh lý do dẫn đến việc thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động. Mặc dù vậy, có những trường hợp Tòa án chỉ cần căn cứ vào việc NSDLĐ cung cấp được tài liệu thể hiện sự sụt giảm số lượng NLĐ sau khi thực hiện thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động, không phát sinh thêm bất kỳ bộ phận mới hay NLĐ mới nào, chỉ thay đổi tên của các phòng, ban và bố trí lại lao động cho phù hợp với điều kiện hoạt động của NSDLĐ thì sẽ được xem là NSDLĐ có thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động và được quyền chấm dứt HĐLĐ với NLĐ⁸.

Có thể thấy, việc xác định NSDLĐ có thuộc trường hợp thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động hay không tùy thuộc vào quan điểm của cơ quan giải quyết tranh chấp. Tuy nhiên, việc này có thể tạo ra sự thiếu thống nhất về quan điểm giải quyết tranh chấp của các cơ quan giải quyết tranh chấp.

2.1.2. Thực hiện thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động

Như đã phân tích tại Mục 1.3, cả Bộ luật Lao động năm 2012 và Bộ luật Lao động năm 2019 đều quy định, để có thể chấm dứt HĐLĐ do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động, NSDLĐ phải trải qua nhiều thủ tục luật định. Trường hợp NSDLĐ vi phạm bất kỳ thủ tục nào như đã phân tích ở trên, NSDLĐ được xem là chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật với NLĐ và phải chịu hậu quả pháp lý tương ứng.

Đối với thủ tục xây dựng, thực hiện phương án sử dụng lao động và ưu tiên đào tạo lại NLĐ để tiếp tục sử dụng trong trường hợp có chỗ làm việc mới, vấn đề đặt ra, khi thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động, NSDLĐ đã xây dựng phương án sử dụng lao động và ưu tiên sử dụng NLĐ bị ảnh hưởng cho vị trí công việc mới nhưng NLĐ không đồng ý thì NSDLĐ có được quyền cho NLĐ thôi việc không? Dưới góc độ ngữ nghĩa, pháp luật lao động đã quy định trách nhiệm của NSDLĐ đối với trường hợp có chỗ làm việc mới là “ưu tiên” đào tạo lại NLĐ để tiếp tục sử dụng mà không phải bắt buộc. Do đó, khi NSDLĐ đã thực hiện việc ưu tiên đào tạo, tiếp tục sử dụng NLĐ nhưng NLĐ không đồng ý làm việc ở vị trí mới thì NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ với NLĐ là hợp lý. Trên thực tế, theo Bản án số 66/2024/LĐ-PT ngày 30/5/2024 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, NSDLĐ đã cho NLĐ thôi việc với lý do thực hiện việc thay đổi cơ cấu tổ chức thông qua việc giải thể Phòng Kinh doanh nên vị trí nhân viên chứng từ của NLĐ không còn. Theo đó, NSDLĐ đã đề xuất nhiều vị trí công việc mới phù hợp với trình độ chuyên môn và năng lực của NLĐ để NLĐ lựa chọn như nhân viên phát triển thị trường, nhân viên kiểm tra thị trường. Đồng thời, NSDLĐ cam kết sẽ đào tạo lại NLĐ để phù hợp với công việc mới. Tuy nhiên, NLĐ từ chối không nhận bất kỳ công việc nào. Do đó, Tòa án nhận định việc NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ với NLĐ là phù hợp với quy định pháp luật.

Đối với thủ tục trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở, đây là thủ tục bắt buộc và tách biệt với việc trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở khi xây dựng phương án sử dụng

8. Bản án số 02/2018/LĐ-PT ngày 01/6/2018 của Tòa án nhân dân tỉnh Cà Mau.

lao động. Do đó, mặc dù khi xây dựng phương án sử dụng lao động, NSDLĐ có trao đổi với tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở nhưng khi quyết định cho NLĐ thôi việc, NSDLĐ không trao đổi với tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở là vi phạm thủ tục khi cho thôi việc đối với NLĐ vì thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động. Tương tự, khi cho NLĐ thôi việc, NSDLĐ không thông báo cho UBND cấp tỉnh sẽ là vi phạm thủ tục khi cho thôi việc đối với NLĐ vì thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động.

2.2. Bất cập của quy định pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động

Thực tiễn tranh chấp cho thấy, các tranh chấp liên quan việc chấm dứt HĐLĐ do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động thường xuất phát từ cách hiểu khác nhau đối với quy định pháp luật điều chỉnh vấn đề này. Thực trạng này có thể xuất phát từ việc pháp luật lao động chưa có hướng dẫn chi tiết về trường hợp chấm dứt HĐLĐ vì lý do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động. Ngoài ra, có một số rủi ro tiềm ẩn liên quan đến việc thực hiện việc chấm dứt HĐLĐ theo quy định hiện tại. Cụ thể:

2.2.1. Chưa có quy định định nghĩa về trường hợp “thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động”

Như đã phân tích, các văn bản quy phạm pháp luật hiện hành không định nghĩa hoặc hướng dẫn chi tiết về trường hợp thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động. Do đó, việc xác định NSDLĐ cho NLĐ thôi việc có thuộc trường hợp được xem là thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động

hay không sẽ tùy thuộc vào quan điểm của các cơ quan giải quyết tranh chấp. Tuy nhiên, chưa có quy định mang tính ràng buộc và thống nhất về trường hợp này có thể dẫn đến việc các cơ quan giải quyết tranh chấp khác nhau có cách hiểu khác nhau, dẫn đến sự thiếu thống nhất về quan điểm giải quyết tranh chấp.

2.2.2. Việc trao đổi với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở về phương án sử dụng lao động và thông báo trước cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh về việc chấm dứt hợp đồng lao động chỉ mang tính hình thức

Như đã phân tích, việc xây dựng phương án sử dụng lao động hoàn toàn được xây dựng dựa trên ý chí của NSDLĐ và chỉ cần thông báo, trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở mà không cần phải được chấp thuận, phê duyệt của bất kỳ cơ quan hữu quan nào để có hiệu lực thi hành. Tương tự, trường hợp cho NLĐ thôi việc theo quy định tại Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2019, NSDLĐ chỉ có nghĩa vụ thông báo trước 30 ngày cho UBND cấp tỉnh mà không cần sự chấp thuận của cơ quan này. Do đó, việc “thông báo” hoặc “trao đổi ý kiến” trong các trường hợp này chỉ mang tính hình thức thay vì đóng vai trò phê duyệt, quyết định. Trong một số trường hợp như vậy, pháp luật chưa bảo vệ được quyền lợi của một số NLĐ yếu thế.

Nghiên cứu pháp luật Trung Quốc, Luật Hợp đồng lao động năm 2007 ràng buộc NSDLĐ phải cố gắng giữ lại một số NLĐ theo thứ tự khi thay đổi cơ cấu, công nghệ⁹. Ngoài ra, theo Điều 42 Luật Hợp

9. Điều 41 Luật Hợp đồng lao động năm 2007 của Trung Quốc quy định thứ tự NLĐ được ưu tiên giữ lại làm việc khi có thay đổi cơ cấu, công nghệ như: NLĐ có HĐLĐ dài hạn và có định với NSDLĐ, NLĐ có HĐLĐ không xác định thời hạn với NSDLĐ; NLĐ là lực lượng lao động duy nhất trong gia đình có người lớn tuổi hoặc trẻ vị thành niên - được xác định linh hoạt dựa vào mức độ đóng góp của NLĐ với gia đình. Xem Luật Hợp đồng lao động năm 2007 của Trung Quốc tại http://www.npc.gov.cn/zgrdw/englishnpc/Law/2009-02/20/content_1471106.htm.

đồng lao động năm 2007 của Trung Quốc, NSDLĐ cũng không được phép cho thôi việc đối với NLĐ yếu thế¹⁰. Tương tự Trung Quốc, Điều L1233-5 Bộ luật Lao động của Pháp quy định, khi NSDLĐ sa thải tập thể vì lý do kinh tế, trong đó bao gồm trường hợp thay đổi về cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động, NSDLĐ cần xác định các tiêu chí được sử dụng để đưa ra thứ tự sa thải sau khi tham khảo ý kiến của Ủy ban kinh tế - xã hội. Các tiêu chí này đặc biệt tính đến: Trách nhiệm gia đình; thời gian làm việc; tình trạng NLĐ có đặc điểm xã hội khiến việc tái hòa nhập nghề nghiệp của họ đặc biệt khó khăn. Theo đó, NSDLĐ có thể ưu tiên một trong những tiêu chí này nhưng tất cả các tiêu chí khác nêu trong điều này phải được xem xét¹¹. Có thể thấy, Trung Quốc và Pháp đã tiếp cận theo hướng, cho NSDLĐ quyền quyết định trong việc chấm dứt HĐLĐ nhưng đặt ra các tiêu chí đặc biệt để buộc NSDLĐ phải xem xét khi chấm dứt HĐLĐ nhằm bảo đảm quyền lợi cho một số đối tượng NLĐ nhất định.

2.2.3. Chưa có căn cứ pháp lý rõ ràng để đặt ra hệ quả pháp lý đối với người sử dụng lao động khi cho người lao động thôi việc trái pháp luật

Trên thực tế, khi NSDLĐ vi phạm điều kiện

và trình tự, thủ tục chấm dứt HĐLĐ do thay đổi cơ cấu, tổ chức thì cơ quan giải quyết tranh chấp sẽ áp dụng quy định về nghĩa vụ của NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật để xem xét và giải quyết hậu quả pháp lý¹². Tuy nhiên, như đã phân tích, việc chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp này không rõ ràng được xem là trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ nên việc áp dụng Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2019 để giải quyết hậu quả pháp lý khi NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động không đúng quy định sẽ trở nên không tương thích. Hiện có nhiều quan điểm đề xuất Bộ luật Lao động năm 2019 quy định cách thức giải quyết hậu quả pháp lý khác nhau cho từng trường hợp vi phạm, nên làm rõ hoặc tách bạch trong việc sử dụng thuật ngữ “đơn phương chấm dứt HĐLĐ” với “cho thôi việc”¹³. Tuy nhiên, nghiên cứu Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2019 cho thấy, không cần thiết phải quy định hậu quả pháp lý khác nhau đối với NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ hay cho NLĐ thôi việc trái quy định. Về bản chất, việc phân biệt “đơn phương chấm dứt HĐLĐ” với “cho thôi việc” có ý nghĩa về mặt lập pháp, nhưng trên thực tế vẫn đem lại những ảnh hưởng giống

10. Một số NLĐ không được NSDLĐ cho thôi việc dù rơi vào trường hợp nào: NLĐ làm công việc có nguy cơ mắc bệnh nghề nghiệp mà chưa được khám sức khỏe nghề nghiệp trước khi nghỉ việc hoặc bị nghỉ ngơi mắc bệnh nghề nghiệp đang trong thời gian chẩn đoán, giám sát y tế; NLĐ bị mất phần lớn hoặc một phần khả năng lao động do bệnh nghề nghiệp hoặc tai nạn lao động; NLĐ đang được bảo vệ trong thời gian điều trị bệnh tật hoặc thương tích không liên quan đến công việc; NLĐ nữ đang trong thời kỳ mang thai, ở cữ hoặc cho con bú; NLĐ đã làm việc cho NSDLĐ trong 15 năm liên tục và còn chưa đến 05 năm nữa là đủ tuổi nghỉ hưu; NLĐ thuộc bất kỳ trường hợp nào khác được pháp luật quy định tùy từng thời điểm.

11. Xem Bộ luật Lao động của Pháp tại: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006195609/#LEGISCTA000006195609.

12. Xem Bản án số 05/2021/LĐ-PT ngày 30/3/2021 của Tòa án nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh, Bản án số 02/2019/LĐ-PT ngày 14/10/2019 của Tòa án nhân dân tỉnh An Giang, Bản án số 15/2018/LĐ-PT ngày 05/7/2018 của Tòa án nhân dân tỉnh Cà Mau.

13. Nguyễn Thị Phương Thúy (2021), “Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo bộ luật lao động năm 2019 và một số vấn đề đặt ra”, <https://tapchicongthuong.vn/don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong-theo-bo-luat-lao-dong-nam-2019-va-mot-so-van-de-dat-ra-81367.htm>, truy cập ngày 20/6/2024.

nhau đối với quyền làm việc của NLĐ. Bên cạnh đó, Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2019 đã giải quyết thỏa đáng quyền lợi của NLĐ bị xâm phạm nên có thể áp dụng cho cả trường hợp NSDLĐ vi phạm pháp luật khi cho thôi việc do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động. Để có cơ sở áp dụng Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2019 một cách triệt để và không tạo ra sự lúng túng, việc sửa đổi tên gọi của Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2019 cần được xem xét.

3. Một số đề xuất hoàn thiện pháp luật Việt Nam về chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động

Từ những phân tích nêu trên, nghiên cứu đưa ra một số đề xuất hoàn thiện quy định pháp luật về chấm dứt HĐLĐ do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động như sau:

Thứ nhất, cần làm rõ định nghĩa các trường hợp được xem là thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động trong Bộ luật Lao động năm 2019 và các văn bản quy phạm pháp luật hướng dẫn thi hành để tạo nên sự thống nhất khi vận dụng các quy định pháp luật vào việc giải quyết các tranh chấp liên quan đến việc thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động. Các hướng dẫn của Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tại Cẩm nang hướng dẫn đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho NLĐ gặp khó khăn do đại dịch COVID-19 nêu trên có thể được xem xét đưa vào văn bản quy phạm pháp luật để tạo sự ràng buộc và tính thống nhất chung trong việc áp dụng.

Thứ hai, pháp luật cần điều chỉnh hoặc bổ sung để thể hiện rõ thủ tục NSDLĐ trao đổi với tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở và thông báo trước cho UBND cấp tỉnh, NLĐ theo khoản 6 Điều 42 Bộ

luật Lao động năm 2019. Theo đó, pháp luật cần quy định rõ cách giải quyết trong trường hợp tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở và NSDLĐ không thống nhất được phương án sử dụng lao động cũng như thẩm quyền của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở trong việc thông qua kế hoạch cho thôi việc của NSDLĐ. Ngoài ra, có thể xem xét thêm việc ban hành hướng dẫn cụ thể hơn về hình thức và kết quả của quá trình thông báo cho thôi việc của NSDLĐ đến UBND cấp tỉnh và NLĐ. Việc thông báo này có được xem là một thủ tục chính thức theo luật định hay không? NSDLĐ có được nhận xác nhận bằng văn bản để NSDLĐ có thể dễ dàng chứng minh mình đã hoàn tất nghĩa vụ thông báo hay không? Trong trường hợp thông báo không đạt nội dung tối thiểu, vi phạm đến quyền lợi chính đáng của NLĐ, có sai sót về mặt thời hạn hoặc không phù hợp với quy định khác (nếu có) thì UBND cấp tỉnh có những hướng giải quyết ra sao, thời hạn để NSDLĐ có thể bổ sung và hoàn thiện như thế nào... Việc làm rõ thủ tục này không chỉ giúp NSDLĐ không còn “hoang mang” khi thực hiện thông báo hay nhận phản hồi từ phía UBND cấp tỉnh đối với nội dung thông báo, mà còn giúp các cơ quan địa phương thống nhất khi xử lý vụ việc tương tự.

Thứ ba, cần bổ sung vào Điều 44 Bộ luật Lao động năm 2019 những đối tượng NLĐ được ưu tiên giữ lại hoặc đào tạo để tiếp tục sử dụng khi xây dựng phương án sử dụng lao động. Nghiên cứu đề xuất nhóm NLĐ được ưu tiên này có thể thuộc nhóm NLĐ mà NSDLĐ không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ như được quy định tại Điều 37 Bộ luật Lao động năm 2019. Bởi lẽ, Điều 37 Bộ luật Lao động năm 2019 hiện chỉ quy định trường hợp NSDLĐ không được “đơn

phương chấm dứt HĐLĐ” đối với những nhóm người này, song “cho thôi việc” theo Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2019 lại là một định nghĩa khác, nên không thể áp dụng trực tiếp Điều 37 Bộ luật Lao động năm 2019 để hạn chế đối tượng bị cho thôi việc.

Thứ tư, để không tạo ra sự “lúng túng” trong việc áp dụng quy định pháp luật về giải quyết hậu quả của việc vi phạm quy định về chấm dứt HĐLĐ khi thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động, việc sửa đổi tên gọi của Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2019 thành “Nghĩa vụ của NSDLĐ khi chấm dứt hợp đồng lao động hoặc cho thôi việc trái pháp luật” cần được các nhà làm luật xem xét.

Kết luận

Chấm dứt HĐLĐ do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động là một trong những nội dung thể hiện chính sách bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ khi pháp luật cho phép NSDLĐ được quyền chấm dứt HĐLĐ với NLĐ trong một số trường hợp đặc biệt mà không xuất phát từ ý chí đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ. Mặc dù vậy, việc chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp này cần phải được đặt trong sự cân bằng hài hòa với quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ. Việc thiếu rõ ràng và chi tiết trong quy định của một số văn bản quy phạm pháp luật hiện hành điều chỉnh nội dung này có thể dẫn đến tình trạng các bên trong quan hệ lao động có nhiều cách hiểu khác nhau trong việc vận dụng các quy định pháp luật dẫn đến tranh chấp xảy ra giữa các bên, đồng thời, các cơ quan giải quyết tranh chấp cũng có khả năng có sự khác biệt về quan điểm giải quyết tranh chấp khi giải quyết vụ việc liên quan vấn đề này. Do đó, việc hoàn thiện quy định pháp luật điều chỉnh vấn đề này cần phải được

đặt ra nhằm góp phần tạo nên tính ổn định trong quan hệ lao động □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Cẩm nang hướng dẫn đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho NLĐ gặp khó khăn do đại dịch Covid-19, ban hành kèm theo Quyết định số 316/QĐ-TCGDNN ngày 30/7/2021 của Tổng cục trưởng Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp.

2. Đinh Thị Chiến (2019), “*Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động*”, Tạp chí Khoa học pháp lý Việt Nam, 09 (130)/2019.

3. Đoàn Thị Phương Diệp (2020), “*Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019*”, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp, số 11 (411), 6/2020.

4. Lý Vương Khanh (2024), “*Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động đối với người lao động quy định tại Bộ luật Lao động năm 2019*”, <https://tapchitoaan.vn/quyen-don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong-cua-nguoi-su-dung-lao-dong-doi-voi-nguoi-lao-dong-quy-dinh-tai-bo-luat-lao-dong-nam-2019>, truy cập ngày 25/12/2024.

5. Nguyễn Thị Phương Thúy (2021), “*Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo bộ luật lao động năm 2019 và một số vấn đề đặt ra*”, <https://tapchicongthuong.vn/don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong-theo-bo-luat-lao-dong-nam-2019-va-mot-so-van-de-dat-ra-81367.htm>, truy cập ngày 20/6/2024.

6. Nguyễn Thanh Việt (2021), “*Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019*”, Tạp chí Dân chủ & Pháp luật, số 2 (347), 2021.