

# QUYỀN ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CỦA DOANH NGHIỆP THEO PHÁP LUẬT NHẬT BẢN VÀ GIÁ TRỊ THAM KHẢO ĐỐI VỚI VIỆT NAM

■ NGUYỄN ĐÌNH THẮNG\*

**Tóm tắt:** Bài viết phân tích cơ sở pháp lý quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của doanh nghiệp theo pháp luật về lao động của Nhật Bản; từ đó, rút ra một số bài học kinh nghiệm góp phần nâng cao hiệu quả trong xây dựng và thực thi pháp luật về lao động của Việt Nam.

**Từ khóa:** Quyền đơn phương; chấm dứt hợp đồng lao động; doanh nghiệp; kinh nghiệm.

Nhận bài: 19/11/2024

Hoàn thành biên tập: 06/12/2024

Duyệt đăng: 13/12/2024

## THE RIGHT OF ENTERPRISES TO UNILATERALLY TERMINATE LABOR CONTRACTS UNDER JAPANESE LAW AND REFERENCE VALUE FOR VIETNAM

**Abstract:** The article analyzes the legal basis of the enterprise's right to unilaterally terminate the labor contract under Japanese labor law; from there, it draws some experience lessons to contribute to improving the effectiveness in making and implementing labor law in Vietnam.

**Keywords:** Unilateral right; termination of labor contract; enterprise; experience.

Article received: 19/11/2024

Editing completed: 06/12/2024

Approved for publication: 13/12/2024

### Đặt vấn đề

Trong mối quan hệ giữa người sử dụng lao động với người lao động, người lao động luôn ở vị trí yếu thế hơn bởi phụ thuộc vào sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động. Do đó, pháp luật về lao động với mục đích tạo ra sự bình đẳng hơn cho người lao động đã có những quy định để bảo vệ cho họ nhằm hạn chế sự lạm dụng quyền của người sử dụng lao động. Tuy nhiên, đối với người sử dụng lao động là doanh nghiệp - đóng vai trò là lực lượng quan trọng để phát triển đất nước và nâng cao đời sống xã hội, tạo ra công ăn việc làm, thu nhập cho người lao động, pháp luật cũng có quy định cho họ những quyền nhằm bảo vệ lợi ích chính đáng để tiếp tục phát huy vai trò quan trọng của mình, trong đó có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Bộ luật Lao động năm 2019 đã bảo đảm quyền lợi này của doanh nghiệp, song quá trình áp dụng cũng không tránh khỏi những sai sót, vướng mắc nhất định cần được tháo gỡ.

Nhật Bản là quốc gia “nổi tiếng” vì áp dụng “chế độ làm việc suốt đời”, pháp luật có xu hướng bảo vệ quyền lợi của người lao động. Do đó, việc chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động phải tuân theo những quy định tương đối khắt khe. Tại Nhật Bản, Đạo luật Tiêu chuẩn lao động và Luật Hợp đồng lao động là hai luật chính điều chỉnh các quan hệ pháp luật trong lĩnh vực lao động, trong đó có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của doanh nghiệp được gọi chung là sa thải. Bài viết nghiên cứu quy định về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo pháp luật Nhật Bản, qua đó rút ra bài học kinh nghiệm dành cho Việt Nam.

### 1. Quy định pháp luật Nhật Bản về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của doanh nghiệp

#### 1.1. Căn cứ thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của doanh nghiệp

Theo quy định tại Điều 16 Luật Hợp đồng lao động, nếu việc sa thải thiếu lý do khách quan và không được

\* Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh

coi là phù hợp dựa trên các tiêu chuẩn được xã hội chấp nhận thì việc sa thải đó sẽ bị coi là lạm dụng quyền và không có giá trị. Như vậy, trừ khi có một “lý do khách quan” hoặc một lý do được coi là “phù hợp trên các tiêu chuẩn được xã hội chấp nhận” thì không được coi là một căn cứ để đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Luật Hợp đồng lao động không quy định cụ thể các trường hợp là căn cứ để thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, thay vào đó, Điều 15 Đạo luật Tiêu chuẩn lao động buộc doanh nghiệp khi giao kết hợp đồng lao động phải nêu rõ các vấn đề liên quan đến hợp đồng lao động, trong đó, nêu rõ lý do sa thải trong hợp đồng lao động hoặc văn bản thông báo về điều kiện làm việc. Ngoài ra, Điều 89 Đạo luật Tiêu chuẩn lao động cũng yêu cầu doanh nghiệp thường xuyên sử dụng từ 10 người lao động trở lên phải xây dựng nội quy lao động nộp cho cơ quan hành chính, trong đó, gồm cả lý do sa thải và phải hỏi ý kiến của công đoàn hoặc ý kiến đại diện đa số của người lao động nếu như không có công đoàn. Việc xây dựng nội quy làm việc, trong đó, xác định rõ các trường hợp nào là căn cứ sa thải sẽ giúp ngăn chặn việc sa thải không công bằng và duy trì môi trường lành mạnh. Điều 92 Đạo luật Tiêu chuẩn Lao động quy định: “... các quy định về lao động không được vi phạm pháp luật và các quy định hoặc thỏa ước lao động tập thể áp dụng tại nơi làm việc”. Những quy định này giúp hạn chế việc doanh nghiệp tự ý quy định nội quy về vấn đề đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động một cách tùy tiện, theo đó, ngay cả khi lý do đã phù hợp với nội quy lao động nhưng vi phạm các quy định khác của pháp luật thì vẫn bị coi là không phù hợp. Các lý do để làm căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ở từng doanh nghiệp có thể sẽ khác nhau, phụ thuộc vào thực tế của mỗi doanh nghiệp.

Đạo luật Tiêu chuẩn lao động và Luật Hợp đồng lao động không quy định cụ thể trường hợp nào là căn cứ để doanh nghiệp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Tuy nhiên, căn cứ theo thực tiễn, có thể phân chia thành 03 trường hợp:

- Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp người lao động không có lỗi (thường là do người lao động không đủ năng lực hoặc thời gian điều trị bệnh tật; hoặc chấn thương kéo dài) hoặc vì lý do khách quan như thiên tai, dịch bệnh... Tuy nhiên, những lý do đơn giản như người lao động bị đơn phương chấm dứt hợp đồng kém năng lực hơn những người lao động khác hoặc phải nhập viện một tháng do bị thương, không được coi là “căn cứ hợp lý khách quan” theo Điều 16 Luật Hợp đồng lao động.

- Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động do lỗi của người lao động như vi phạm kỷ luật, có thể là một hành vi vi phạm nghiêm trọng nội quy.

- Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động để tổ chức lại doanh nghiệp. Trường hợp này, thông thường, doanh nghiệp phải đáp ứng 04 yêu cầu sau để tránh việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động bị vô hiệu theo Điều 16 Luật Hợp đồng lao động: (i) Nhận thấy nhu cầu kinh doanh cần giảm số lượng nhân viên; (ii) Đã nỗ lực tránh việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; (iii) Những người bị sa thải được lựa chọn dựa trên các tiêu chí hợp lý; (iv) Đã tiến hành tham vấn đầy đủ với những người bị sa thải.

Đạo luật Tiêu chuẩn lao động cũng quy định các trường hợp không được coi là phù hợp dựa trên nguyên tắc được xã hội chấp nhận, gồm:

- Trường hợp người lao động nghỉ việc do tai nạn lao động, ốm đau trong vòng 30 ngày sau đó, phụ nữ trước hoặc sau sinh con được nghỉ việc theo quy định (Điều 19 Đạo luật Tiêu chuẩn lao động). Những quy định này nhằm bảo vệ về mặt pháp lý đối với những người lao động bị ốm đau, tai nạn hoặc phụ nữ có thai để giúp họ yên tâm tập trung điều trị hoặc sinh con.

- Doanh nghiệp không được phân biệt đối xử với người lao động dựa trên quốc tịch, tín ngưỡng hoặc địa vị xã hội của người lao động, trong đó, gồm cả việc sa thải.

Việc sa thải người lao động một cách bất công vì lý do quốc tịch, tín ngưỡng hoặc địa vị xã hội là vi phạm pháp luật. Điều này cũng đã được Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) khuyến nghị.

- Doanh nghiệp không được sa thải người lao động vì lý do họ đã báo cáo với Văn phòng Thanh tra Tiêu chuẩn lao động về việc doanh nghiệp vi phạm Đạo luật Tiêu chuẩn lao động (khoản 2 Điều 104 Đạo luật Tiêu chuẩn lao động). Quy định này tạo ra một môi trường nơi nhân viên có thể cảm thấy an toàn khi báo cáo các vi phạm của doanh nghiệp để bảo đảm điều kiện tại nơi làm việc được cải thiện.

- Nghiêm cấm sa thải người lao động vì lý do người lao động là thành viên công đoàn hoặc đã tham gia hoạt động công đoàn hợp pháp (khoản 2 Điều 104 Đạo luật Tiêu chuẩn lao động).

Như vậy, doanh nghiệp phải chứng minh lý do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là hợp lý, phải phù hợp với quy định tại Điều 16 Đạo luật Tiêu chuẩn lao động và không được trái với những quy định về hạn chế sa thải và những quy định pháp luật khác.

### **1.2. Trình tự, thủ tục thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của doanh nghiệp**

Theo quy định tại Điều 20 Đạo luật Tiêu chuẩn lao động, khi muốn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động, doanh nghiệp phải thông báo chấm dứt hợp đồng lao động trước ít nhất 30 ngày cho người lao động hoặc trả mức lương trung bình ít nhất 30 ngày hoặc trả tiền để rút ngắn thời hạn báo trước bằng cách trả mức lương bình quân cho mỗi ngày. Điều này cũng phù hợp với khuyến nghị của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và được áp dụng ở nhiều quốc gia khác trên thế giới, tạo sự linh hoạt cho doanh nghiệp trong việc bố trí, sử dụng lao động. Đối với doanh nghiệp, việc hiểu và tuân thủ quy định của Điều 20 Đạo luật Tiêu chuẩn lao động là yếu tố quan trọng trong việc xây dựng mối quan hệ quản lý lao động lành mạnh.

Tuy nhiên, Điều 20 Đạo luật Tiêu chuẩn lao động cũng quy định: "... điều này không áp dụng nếu không thể tiếp tục kinh doanh do thiên tai hoặc lý do không thể tránh khỏi khác hoặc nếu người lao động bị sa thải vì những lý do có thể quy cho người lao động". Như vậy, đối với nghĩa vụ báo trước, Nhật Bản cũng có sự phân biệt giữa trường hợp người lao động có lỗi, vì lý do khách quan với các trường hợp khác và cho phép doanh nghiệp không cần báo trước trong những trường hợp này. Đây là quy định khá phù hợp, vì đối với trường hợp do thiên tai hoặc sự kiện bất khả kháng, việc yêu cầu doanh nghiệp phải báo trước sẽ gây ra những khó khăn nhất định cho người sử dụng lao động bởi hơn ai hết họ là chủ thể chịu ảnh hưởng nặng nề nhất. Còn đối với trường hợp do lỗi của người lao động thì bản thân họ cũng đã tự ý thức được hành vi vi phạm của mình sẽ dẫn tới việc bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, do trước đó họ đã được phổ biến những quy định này trong hợp đồng lao động hoặc bản mô tả công việc trước khi ký kết.

### **1.3. Trách nhiệm pháp lý của doanh nghiệp khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động**

- Trách nhiệm cung cấp giấy chứng nhận nghỉ việc: Theo Điều 22 Đạo luật Tiêu chuẩn lao động, trường hợp người lao động yêu cầu giấy chứng nhận về thời gian làm việc, loại công việc, vị trí trong doanh nghiệp, tiền lương hoặc lý do nghỉ việc (nếu lý do nghỉ việc là bị sa thải thì trong đó nêu rõ lý do sa thải), người sử dụng lao động phải ban hành giấy chứng nhận ngay lập tức. Đây là quy định quan trọng vì sau này khi người lao động tìm kiếm việc làm mới hoặc cần chứng minh quá trình làm việc của mình, thường được yêu cầu phải cung cấp các loại giấy tờ này.

- Trách nhiệm hoàn tiền tiết kiệm: Pháp luật Nhật Bản không quy định về khoản tiền trợ cấp thôi việc nhưng phải có một khoản tiền tiết kiệm bắt buộc của người lao động mà doanh nghiệp được giao quản lý và phải trả lãi cho người lao động (khoản 4 Điều 18

Đạo luật Tiêu chuẩn lao động). Khi nhận được yêu cầu của người lao động, doanh nghiệp phải trả lại số tiền tiết kiệm đó cho người lao động ngay lập tức (khoản 5 Điều 18 Đạo luật Tiêu chuẩn lao động) và khi chấm dứt hợp đồng lao động, người lao động có thể yêu cầu trả lại khoản tiền này. Về tính chất, lãi suất mà người lao động được hưởng cũng có thể coi như một khoản tiền thưởng thêm cho người lao động trong thời gian làm việc, đồng thời, có thể đòi lại số tiền tiết kiệm đó bất cứ khi nào.

- Trách nhiệm khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật: Như đã trình bày ở trên, doanh nghiệp phải chứng minh lý do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là hợp lý, phải phù hợp với quy định tại Điều 16 Đạo luật Tiêu chuẩn lao động và không được trái với những quy định về hạn chế sa thải và những quy định pháp luật khác. Ngoài ra, doanh nghiệp phải thực hiện thủ tục báo trước. Nếu vi phạm một trong các căn cứ trên, việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật phải chịu trách nhiệm pháp lý như sau:

(i) Mức phạt do vi phạm: Theo quy định tại Điều 119 Đạo luật Tiêu chuẩn lao động, doanh nghiệp thực hiện những hành vi vi phạm quy định tại Điều 19 (đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp người lao động đang trong thời gian điều trị luật định, trước và sau sinh con), Điều 20 (vi phạm thủ tục báo trước), khoản 2 Điều 104 (đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do người lao động báo cáo hành vi vi phạm của doanh nghiệp với cơ quan hành chính hoặc thanh tra tiêu chuẩn lao động) sẽ bị phạt tù không quá sáu tháng hoặc phạt tiền không quá 300.000 yên. Có thể thấy, hình phạt đối với doanh nghiệp vi phạm các quy định về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nói trên so với pháp luật Việt Nam là khá nghiêm khắc. Bởi, Nhật Bản cho phép doanh nghiệp đưa ra lý do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong nội quy của doanh nghiệp và trong hợp đồng lao động, do đó, quy định này nhằm bảo đảm doanh nghiệp không lạm dụng quyền này, khi có ý định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động buộc

doanh nghiệp phải cân nhắc kỹ lưỡng nếu không muốn bị áp dụng các chế tài.

(ii) Nghĩa vụ bồi thường cho người lao động: Đạo luật Tiêu chuẩn lao động không quy định cụ thể về mức bồi thường cho hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo từng trường hợp. Việc bồi thường được giải quyết theo nguyên tắc thiệt hại thực tế của Bộ luật Dân sự Nhật Bản: "... người nào cố ý hoặc vô ý xâm phạm quyền, lợi ích được pháp luật bảo vệ thì phải bồi thường thiệt hại do mình gây ra" (Điều 709). Theo đó, khi Tòa án xác định việc doanh nghiệp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật, người lao động có thể căn cứ quy định của Bộ luật Dân sự và mức thiệt hại thực tế để đưa ra yêu cầu bồi thường. Người lao động phải đưa ra căn cứ chứng minh thiệt hại do bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là phù hợp. Tòa án sẽ xem xét các tài liệu, chứng cứ để đưa ra phán quyết cuối cùng. Việc bồi thường căn cứ vào mức thiệt hại thực tế này là rất linh hoạt và phù hợp.

## **2. Quy định của pháp luật Việt Nam về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của doanh nghiệp và bài học kinh nghiệm từ Nhật Bản**

*Thứ nhất*, về căn cứ thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Tại Việt Nam, Bộ luật Lao động năm 2019 quy định cụ thể các trường hợp được coi là căn cứ để doanh nghiệp thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và được quy định ở nhiều điều luật như: Điều 36 (quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động), Điều 42 (nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế), Điều 43 (nghĩa vụ của doanh nghiệp khi chia, tách, chuyển nhượng quyền sở hữu hoặc quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã). Hiện nay, về căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của doanh nghiệp theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 36 và Điều 42 là tương đối giống nhau. Bởi, đối với trường hợp tại điểm c khoản 1 Điều 36, doanh nghiệp khi

gặp sự kiện bất khả kháng vẫn phải tiếp tục “tìm mọi biện pháp khắc phục” và bảo đảm việc làm cao nhất đối với người lao động cho đến khi không còn phương án khác mới được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, khi đó, về bản chất, cũng tương tự như trường hợp doanh nghiệp đang gặp phải lý do kinh tế hay tổ chức lại lao động (Điều 42). Điều này dẫn đến việc doanh nghiệp nhầm lẫn, lúng túng trong việc áp dụng quy định pháp luật để đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Trên thực tế, do lo ngại việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp xảy ra các sự kiện tại điểm c khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019 sẽ bị xem là trái pháp luật nên đã có doanh nghiệp thực hiện cả hai căn cứ theo Điều 36 và Điều 41 hoặc có những doanh nghiệp chọn biện pháp tổ chức lại doanh nghiệp...

Còn tại Nhật Bản, như đã đề cập ở trên, pháp luật không quy định cụ thể từng trường hợp mà cho phép doanh nghiệp đưa ra lý do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhưng họ buộc phải chứng minh lý do đó “phù hợp trên các tiêu chuẩn được xã hội công nhận” hoặc là “lý do khách quan hợp lý”. Quy định này tương đối linh hoạt nhưng hạn chế được việc doanh nghiệp tùy tiện đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động. Ngoài ra, pháp luật lao động Nhật Bản cũng quy định mức phạt khá nghiêm khắc với hành vi vi phạm này, khiến doanh nghiệp phải xem xét kỹ trước khi đưa ra quyết định. Trong thời gian tới, Việt Nam có thể nghiên cứu, tham khảo quy định về căn cứ thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Nhật Bản nhằm hạn chế phát sinh những vướng mắc, bất cập trong việc áp dụng quy định pháp luật trên thực tế.

**Thứ hai**, về nghĩa vụ báo trước.

- Việc trả tiền thay cho nghĩa vụ báo trước.

Pháp luật Việt Nam chưa có quy định cho phép doanh nghiệp trả tiền thay cho nghĩa vụ báo trước,

thậm chí, còn xem đây là một trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và phải chịu hậu quả pháp lý hết sức nặng nề. Từ góc độ người lao động, quy định hiện hành cho phép họ không bị lâm vào tình trạng mất việc làm và thu nhập đột ngột, đồng thời, khoảng thời gian đó cũng đủ lâu để tính toán cho tương lai, tìm kiếm một công việc mới. Tuy nhiên, nếu vẫn phải tiếp tục làm việc theo hợp đồng lao động thì họ vẫn phải dành đủ thời gian và công sức của mình cho công việc. Điều đó có thể khiến người lao động bị hạn chế về thời gian và công sức để nỗ lực tìm kiếm một công việc đủ tốt thay thế sau khi kết thúc công việc hiện tại<sup>1</sup>. Tuy nhiên, khi biết mình bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, đa số người lao động không còn động lực làm việc, việc tiếp tục làm việc trong hoàn cảnh này cũng không còn đạt được hiệu quả hoặc một số trường hợp như người lao động thường xuyên không hoàn thành nhiệm vụ hay do sự kiện bất khả kháng dẫn đến doanh nghiệp buộc phải giảm chỗ làm việc thì việc để người lao động tiếp tục làm việc trong thời hạn báo trước cũng không khả quan.

Nhật Bản quy định thời hạn báo trước là 30 ngày hoặc trả tiền bồi thường thay cho nghĩa vụ báo trước tương ứng với số ngày doanh nghiệp muốn người lao động nghỉ trước thời hạn. Việt Nam có thể nghiên cứu, tham khảo quy định này bởi một mặt, bảo đảm được việc người lao động có khoản thu nhập trong thời gian tìm kiếm việc làm, có thêm thời gian để tìm kiếm việc làm mới, mặt khác, bảo đảm quyền tự do bố trí lao động của doanh nghiệp.

- Các trường hợp không cần báo trước.

Tại Việt Nam, có hai trường hợp doanh nghiệp không phải thực hiện nghĩa vụ báo trước, đó là: (i) Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời gian tạm hoãn hợp đồng theo quy định tại Điều 31 Bộ luật Lao động năm 2019 (điểm d khoản 1 Điều 36

1. Đỗ Hà Anh (2022), “*Thanh toán thay thế cho thời hạn báo trước khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo pháp luật Hoa Kỳ và kinh nghiệm cho Việt Nam*”, Tạp chí Dân chủ và Pháp luật.



Bộ luật Lao động năm 2019); (ii) Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên (điểm e khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019).

Tuy nhiên, còn tồn tại một số vướng mắc, bất cập trong quy định trên. Cụ thể, trường hợp người lao động có lỗi, như cung cấp không trung thực thông tin theo quy định tại khoản 2 Điều 16 Bộ luật Lao động năm 2019 khi giao kết hợp đồng lao động làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng người lao động, mà quy định doanh nghiệp phải thực hiện nghĩa vụ báo trước là chưa phù hợp. Bởi lẽ, trong trường hợp này, người lao động là bên có lỗi, sự gian dối của người lao động ảnh hưởng trực tiếp đến quyết định tuyển dụng của doanh nghiệp. Chẳng hạn, trường hợp người lao động chưa đủ 15 tuổi, người lao động chưa thành niên, người lao động cao tuổi gian dối về độ tuổi để được làm những công việc không cho phép sử dụng người lao động ở các độ tuổi này hoặc thậm chí có dấu hiệu vi phạm pháp luật hình sự (làm giả các loại giấy tờ, bằng cấp, chứng chỉ...) để đủ điều kiện được tuyển dụng vào làm việc, nhất là những công việc đặc thù, đòi hỏi người lao động phải được đào tạo bài bản về chuyên môn. Khi đó, doanh nghiệp đứng trước nguy cơ phải chịu những thiệt hại trong sản xuất, kinh doanh do hành vi gian dối này gây ra nhưng khi phát hiện, doanh nghiệp vẫn phải tiếp tục để người lao động làm việc chỉ để bảo đảm thời hạn báo trước theo quy định của pháp luật là bất hợp lý.

Pháp luật Nhật Bản ghi nhận trường hợp không áp dụng nghĩa vụ báo trước, như vì lý do khách quan hoặc do lỗi của người lao động. Việt Nam có thể tham khảo quy định của pháp luật Nhật Bản để bổ sung những trường hợp đủ căn cứ chứng minh người lao động có lỗi dẫn đến việc doanh nghiệp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì doanh nghiệp không cần thực hiện nghĩa vụ báo trước mà có thể chấm dứt hợp đồng lao động ngay.

Trường hợp do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm hoặc di dời, thu hẹp 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 giảm chỗ làm việc. Đây thực chất là những trường hợp bất khả kháng, tuy nhiên, pháp luật Việt Nam vẫn buộc doanh nghiệp phải “tìm mọi biện pháp khắc phục” đến khi không thể có biện pháp nào khác ngoài chấm dứt hợp đồng lao động thì mới có thể thực hiện quyền này, nhưng doanh nghiệp vẫn phải tiếp tục bảo đảm việc làm cho người lao động trong thời hạn báo trước. Điều này vô tình làm tăng gánh nặng của doanh nghiệp khi họ đang đối diện khó khăn do sự kiện bất khả kháng xảy ra, như vậy là quá khắc khe. Do đó, có thể tham khảo quy định của pháp luật Nhật Bản trong trường hợp vì những lý do khách quan nói trên, doanh nghiệp không phải thực hiện nghĩa vụ báo trước.

**Thứ ba**, về trách nhiệm pháp lý của doanh nghiệp khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Nghiên cứu quy định của pháp luật Việt Nam về trách nhiệm của doanh nghiệp trong trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật cho thấy, chưa có sự phân biệt về trách nhiệm của doanh nghiệp trong trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, không có căn cứ với trường hợp chỉ vi phạm thủ tục báo trước. Trên thực tế, hậu quả pháp lý của việc doanh nghiệp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động khi chỉ vi phạm nghĩa vụ báo trước theo pháp luật hiện hành còn nặng nề hơn so với trường hợp không có căn cứ, mặc dù xét về tính chất thì việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không có căn cứ nghiêm trọng hơn rất nhiều. Khi đó, doanh nghiệp có trách nhiệm phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết; phải trả tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày người lao động không được làm việc và phải trả thêm cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động. Việc nhận người lao động trở lại làm việc khi vẫn còn căn cứ thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là không phù hợp, bởi doanh

ng nghiệp có thể đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động một lần nữa. Tuy nhiên, các thủ tục phải thực hiện lại từ đầu, trong khi họ còn phải bồi thường những khoản tiền kể trên. Ngoài ra, do đã vi phạm nghĩa vụ báo trước nên doanh nghiệp phải trả thêm khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không được báo trước (khoản 1 Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2019). Nếu xem đây là khoản tiền bồi thường do hành vi vi phạm của doanh nghiệp gây ra thì đã tương xứng với mức độ thiệt hại thực tế. Tuy nhiên, doanh nghiệp còn phải trả thêm ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động. Có thể thấy, việc doanh nghiệp phải bồi thường 02 lần cho hành vi vi phạm thời hạn báo trước với mức bồi thường cao là bất hợp lý.

Tại Nhật Bản, việc bồi thường thiệt hại do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động được căn cứ theo mức thiệt hại thực tế. Theo đó, khi Tòa án xác định việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là trái pháp luật, người lao động có thể yêu cầu mức bồi thường căn cứ theo thiệt hại mà hành vi vi phạm của người lao động gây ra nhưng phải có căn cứ để chứng minh cho thiệt hại đó. Tòa án sẽ xem xét các căn cứ và đưa ra phán quyết.

Từ kinh nghiệm này, Việt Nam nên cân nhắc tham khảo nguyên tắc bồi thường thiệt hại thực tế khi bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Đối với trường hợp doanh nghiệp chỉ vi phạm thời hạn báo trước thì thiệt hại thực tế chỉ là thu nhập trong những ngày không được báo trước nên có thể loại trừ trách nhiệm nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và buộc doanh nghiệp bồi thường một khoản tiền tương ứng với thiệt hại do vi phạm thủ tục báo trước gây ra, đồng thời, trả thêm một khoản tiền cho người lao động như một hình phạt dè dặt.

### Kết luận

Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là quyền quan trọng của các chủ thể trong quan hệ lao động, để bảo vệ quyền lợi chính đáng của mỗi bên khi bị xâm phạm.

Nghiên cứu đề cập và tập trung phân tích một số vướng mắc, bất cập trong quy định của pháp luật Việt Nam và kinh nghiệm của Nhật Bản về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của doanh nghiệp, để có thêm cơ sở cho việc nghiên cứu thực tế nhằm hoàn thiện pháp luật lao động Việt Nam liên quan đến quyền này trong thời gian tới □

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Vũ Văn Anh (2018), “*Việc chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động theo pháp luật Nhật Bản*”, <https://tapchitoaan.vn/public/viec-cham-dut-hop-dong-lao-dong-cua-nguoi-su-dung-lao-dong-theo-phap-luat-nhat-ban>, truy cập ngày 08/11/2024.

2. Khúc Thị Trang Nhung, Nguyễn Vương Thùy Dương (2024), “*Về người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái quy định*”, <https://tapchitoaan.vn/public/ve-nguoi-su-dung-lao-dong-don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong-trai-quy-dinh11961.html>, truy cập ngày 08/11/2024.

3. Đinh Thị Chiến (2019), “*Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động*”, <https://thuvienso.hcmulaw.edu.vn/tracuutailieuso2xemchitiet.aspx?Id=17869&t=quyen-don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong-cua-nguoi-su-dung-lao-dong>, truy cập ngày 08/11/2024.

4. Đỗ Hà Anh (2022), “*Thanh toán thay thế cho thời hạn báo trước khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo pháp luật Hoa Kỳ và kinh nghiệm cho Việt Nam*”, <https://danchuphapluat.vn/thanh-toan-thay-the-cho-thoi-han-bao-truoc-khi-nguoi-su-dung-lao-dong-don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong-theo-phap-luat-hoa-ky-va-kinh-nghiem-cho-viet-nam>, truy cập 08/11/2024.

5. Phùng Văn Trường (2021), “*Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019*”, <https://tcdcl.moj.gov.vn/qt/tintuc/Pages/thi-hanh-phap-luat.aspx?ItemID=964>, truy cập ngày 08/11/2024.