QUYỀN ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG THEO QUY ĐỊNH CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019

ĐẶNG THU HÀ
Trường Đại học Kiến trúc Hà Nội

Nhận bài ngày 15/3/2025. Sửa chữa xong 22/3/2025. Duyệt đăng 02/4/2025.

Abstract

The right to unilaterally terminate a labor contract is a legitimate right of the parties in the labor relationship, reflecting the freedom of employment and the freedom to recruit labor. Legal regulations concerning this issue have a significant impact on labor relations. Therefore, during the amendment of the 2012 Labor Code, the National Assembly paid special attention to discussing the regulations regarding unilateral termination of labor contracts.

Keywords: *New points, unilateral rights, labor contracts, Labor Code 2019.*

1. Đặt vấn đề

Từ những năm đầu hòa bình lập lại Nhà nước ta đã ban hành hàng loạt văn bản pháp luật về lao động. Ngày 23/6/1994, Quốc hội nước Cộng hòa XHCN Việt Nam khóa IX, Kỳ họp thứ 5 thông qua Bộ luật Lao động, có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/1995, trên cơ sở kế thừa và phát triển pháp luật lao động của nước ta từ sau Cách mạng tháng Tám năm 1945. Từ năm 1994 đến nay, chúng ta đã có Bộ luật Lao động năm 2012 và gần đây nhất là Bộ luật Lao động năm 2019. Bộ luật Lao động năm 2019 ra đời là một hệ quả tất yếu để giải quyết những vấn đề trong bối cảnh Bộ luật Lao động năm 2012 đã bộc lộ những bất cập, hạn chế trong việc giải quyết các quan hệ lao động, trong điều kiện thị trường lao động Việt Nam phát triển một cách mạnh mẽ và nhanh chóng do tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 hiện nay. Bộ luật Lao động năm 2019 đã được sửa đổi cơ bản, toàn diện nhằm góp phần hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng XHCN và góp phần thúc đẩy thị trường lao động phát triển; giải quyết cơ bản các vướng mắc còn tồn tại của Bộ luật Lao động năm 2012; Bảo đảm tốt nhất quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động (NSDLĐ) và người lao động (NLĐ); Bảo đảm được sự hài hòa quyền lợi của NSDLĐ và NLĐ phù hợp với trình độ phát triển kinh tế - xã hội của nước ta hiện nay để xây dựng được mối quan hệ lao động ổn định, tiến bộ và hài hòa; Đáp ứng được việc thể chế hóa Hiến pháp năm 2013 về các quyền và nghĩa vụ cơ bản của công dân trong lĩnh vực lao động và bảo đảm sự đồng bộ, thống nhất trong hệ thống pháp luật, đặc biệt phù hợp với yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Khái quát chung về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Hợp đồng lao động (HĐLĐ) là hình thức biểu hiện ra bên ngoài của quan hệ lao động, là cơ sở để hình thành, duy trì và chấm dứt quan hệ lao động. HĐLĐ được hình thành dựa trên sự thỏa thuận của các bên trong quan hệ lao động. Quan hệ lao động thông thường là loại quan hệ mang tính ổn định, lâu dài nhưng không phải là quan hệ "vĩnh cửu" nên có thể được chấm dứt bởi những căn cứ khác nhau. Trong các căn cứ làm chấm dứt quan hệ lao động (ví dụ: Thỏa thuận chấm dứt hợp đồng, hết hạn hợp

Email: dangthuhakt@gmail.com

đồng…), đơn phương chấm dứt HĐLĐ là vấn đề phức tạp bởi đó là hành vi có chủ ý của một bên và không phụ thuộc vào ý chí của chủ thể còn lại. Ý chí này phải được biểu thị ra bên ngoài dưới hình thức nhất định và được truyền đạt tới chủ thể đối tác mà không cần thiết phải được chủ thể đó chấp nhận. Vì vậy, có thể hiểu "Đơn phương chấm dứt hợp HĐLĐ là việc một bên tự ý chấm dứt các quyền và nghĩa vụ đã thỏa thuận trong HĐLĐ mà không phụ thuộc vào ý chí của bên còn lại" [1]. Đơn phương chấm dứt HĐLĐ không phải là một vấn đề mới nhưng việc này có ảnh hưởng đến quan hệ lao động, đến quyền và lợi ích hợp pháp của các bên trong quan hệ lao động. Về phía NLĐ, khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ họ sẽ phải đối mặt với một loạt các vấn đề như: Đảm bảo đời sống của cá nhân NLĐ; đời sống của gia đình, vợ chồng, cha mẹ, con cái của họ. Về phía NSDLĐ: Khi bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ sẽ làm ảnh hưởng đến kế hoạch sản xuất kinh doanh của NSDLĐ do chưa thể tìm được NLĐ thay thế, đặc biệt đối với những vị trí cần NLĐ có trình độ, tay nghề cao và phải qua đào tạo mới có thể đảm đương được.

Nếu NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật sẽ phải bồi thường cho NLĐ theo luật định; đồng thời còn có thể bị áp dụng các chế tài khác mà pháp luật đặt ra nhằm bảo vệ quyền lợi của NLĐ. Về phía nhà nước và xã hội: Đơn phương chấm dứt HĐLĐ cũng ảnh hưởng tới xã hội vì mỗi cá nhân là một thực thể của xã hội, đời sống của từng thành viên trong xã hội không được đảm bảo đồng nghĩa với sự ổn định của xã hội cũng không được bảo đảm. Vì vậy, các quy định về đơn phương chấm dứt hợp đồng phải vừa bảo vệ được quyền và lợi ích hợp pháp của các bên trong quan hệ lao động, vừa phải tạo điều kiện góp phần ổn định, hài hòa quan hệ lao động**.**

2.2. Những điểm mới của Bộ luật Lao động năm 2019 về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động

2.2.1. Mở rộng quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động

Theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2012, NSDLĐ được phép đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong 4 trường hợp sau:

Trường hợp thứ nhất: NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc theo HĐLĐ. Đây được hiểu là trường hợp NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc theo các tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của doanh nghiệp. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc do NSDLĐ ban hành sau khi có ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở [2]. Tùy thuộc vào yêu cầu khác nhau của từng vị trí công việc, NSDLĐ có thể xây dựng tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc cho phù hợp (trên cơ sở có ý kiến của tổ chức đại diện NLĐ). Tuy nhiên, khái niệm "thường xuyên" cần được hiểu như thế nào thì pháp luật hiện hành không có quy định nào điều chỉnh. Trước đây, theo Nghị định số 44/2003/NĐ-CP thì khái niệm "thường xuyên" được hiểu là trường hợp NLĐ đã bị lập biên bản hoặc nhắc nhở bằng văn bản ít nhất hai lần trong một tháng mà sau đó vẫn không khắc phục. Quy định trên dẫn tới cách hiểu khác nhau về khái niệm "sau đó". "Sau đó" là sau bao lâu?. "Sau đó" được hiểu là trong cùng một tháng dương lịch, NLĐ đã bị lập biên bản hoặc nhắc nhở bằng văn bản hai lần mà vẫn không khắc phục hay "sau đó" được hiểu là kể từ lần đầu tiên NLĐ bị lập biên bản hoặc nhắc nhở bằng văn bản trở về sau?. Như vậy, với quy định nêu trên đã dẫn tới hai cách hiểu khác nhau cho cùng một khái niệm.

Nghị định số 44/2003/NĐ-CP đã hết hiệu lực, được thay thế bởi Nghị định số 44/2013/NĐ-CP và số 44/2013/NĐ-CP đã không còn giữ quy định ở trên. Ngoài ra, cho đến thời điểm hiện tại các quy định trong Bộ luật Lao động năm 2019 và văn bản hướng dẫn thi hành cũng không có bất cứ quy định nào liên quan. Do đó, để thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của mình, NSDLĐ sẽ phải quy định thế nào là "thường xuyên" không hoàn thành công việc bằng cách quy định cụ thể số lần NLĐ vi phạm để được xem là "thường xuyên". Để đảm bảo tính hợp lý và tránh những rủi ro pháp lý về sau, khái niệm "thường xuyên" tại tiêu chí đánh giá do NSDLĐ xây dựng dựa theo tính chất của mỗi công việc. Đối với những công việc cần thời gian dài để thực hiện, mức độ "thường xuyên" sẽ được xác định trên khoảng cách thời gian giữa các lần không hoàn thành công việc dài hơn. Song, đối với các công việc chỉ cần thời gian ngắn để thực hiện, mức độ "thường xuyên" cũng "nên" là "ít nhất hai lần trong một tháng" theo

quy định tại Nghị định số 44/2003/NĐ-CP. Bên cạnh đó, để ghi nhận số lần không hoàn thành công việc của NLĐ nhằm chứng minh tính thường xuyên, NSDLĐ có thể gửi thông báo bằng email hay thư cho NLĐ về việc không hoàn thành công việc của NLĐ [3].

Trường hợp thứ hai: NLĐ bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm theo HĐLĐ không xác định thời hạn; đã điều trị 6 tháng liên tục đối với NLĐ làm theo HĐLĐ xác định thời hạn; và quá nửa thời hạn HĐLĐ đối với người làm theo HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục. Khi sức khỏe của NLĐ bình phục sẽ được xem xét để tiếp tục giao kết HĐLĐ.

Trường hợp thứ ba: Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc những lý do bất khả kháng khác theo quy định của pháp luật mà NSDLĐ đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc. Lý do bất khả kháng được hiểu là những trường hợp do địch 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. Ngoài ra, khi muốn thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp này NSDLĐ phải chứng minh được việc đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng không thành công, do đó buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc.

Trường hợp thứ tư: NLĐ không có mặt tại nơi làm việc sau thời gian tạm hoãn HĐLĐ theo quy định. Tạm hoãn thực hiện HĐLĐ là việc tạm dừng thực hiện HĐLĐ trong một quãng thời gian nhất định vì lý do mà pháp luật quy định hoặc do hai bên tự thỏa thuận [4]. Hết thời gian tạm hoãn mà hai bên đã thỏa thuận, HĐLĐ sẽ được tiếp tục thực hiện. Để bảo vệ quyền quản lý lao động và duy trì hoạt động sản xuất, kinh doanh của NSDLĐ, nhà làm luật quy định sau 15 ngày kể từ ngày hết thời gian tạm hoãn thực hiện HĐLĐ, NLĐ bắt buộc phải có mặt tại nơi làm việc (trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác) và NSDLĐ bắt buộc phải nhận NLĐ trở lại làm công việc theo HĐLĐ đã giao kết nếu HĐLĐ còn thời hạn (trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác hoặc pháp luật có quy định khác). Sau thời hạn mà pháp luật quy định, nếu NLĐ không có mặt tại nơi làm việc thì NSDLĐ được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Bộ luật Lao động năm 2019 vẫn giữ nguyên các trường hợp NSDLĐ được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo quy định của BLLĐ năm 2012 và bổ sung thêm 03 trường hợp NSDLĐ được phép thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của mình:

1) NLĐ đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định, trừ trường hợp có thỏa thuận khác. Bộ luật Lao động năm 2019 đã có những thay đổi nhất định về độ tuổi nghỉ hưu của NLĐ. Theo đó, tuổi nghỉ hưu của NLĐ trong điều kiện lao động bình thường được điều chỉnh theo lộ trình cho đến khi đủ 62 tuổi đối với lao động nam vào năm 2028 và đủ 60 tuổi đối với lao động nữ vào năm 2035. Kể từ năm 2021, tuổi nghỉ hưu của NLĐ trong điều kiện lao động bình thường là đủ 60 tuổi 03 tháng đối với lao động nam và đủ 55 tuổi 04 tháng đối với lao động nữ. Sau đó, cứ mỗi năm tăng thêm 03 tháng đối với lao động nam và 04 tháng đối với lao động nữ [5]. Như vậy, khi NLĐ đến độ tuổi nghỉ hưu theo quy định của pháp luật thì NSDLĐ được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ (trừ trường hợp có thỏa thuận khác). Sở dĩ nhà làm luật trao quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ cho NSDLĐ trong trường hợp này là để đảm bảo cho quyền và lợi ích hợp pháp của cả hai bên. Đến độ tuổi nghỉ hưu, sức khỏe của NLĐ không còn được đảm bảo, điều này có thể làm ảnh hưởng tới năng suất lao động cũng như chất lượng của quan hệ lao động. Do đó, NSDLĐ được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ để tuyển dụng lao động mới thay thế NLĐ đã đến tuổi nghỉ hưu.

2) Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên. Lý do chính đáng ở đây được hiểu là các trường hợp do thiên tai, hỏa hoạn; bản thân, nhân thân bị ốm có xác nhận của cơ sở khám chữa bệnh có thẩm quyền và trường hợp khác được quy định trong nội quy lao động. Theo đánh giá của tác giả, việc các nhà làm luật bổ sung thêm trường hợp này là hoàn toàn hợp lý và đảm bảo được tính cấp thiết cũng như bảo vệ tối đa quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ. Khi NLĐ tự ý nghỉ việc 05 ngày liên tục trong một tháng mà không có lý do chính đáng thì NSDLĐ đã có đủ căn cứ để xử lý kỷ luật lao động sa thải đối với NLĐ. Tuy nhiên, để bảo vệ quyền lợi cho NLĐ,

pháp luật lao động Việt Nam quy định trình tự, thủ tục tiến hành xử lý kỷ luật người lao động khá phức tạp. Do đó, trong một số trường hợp nhất định, đặc biệt là đối với những doanh nghiệp đặc thù trong ngành dệt may, da giày, chế biến nông lâm - thủy - hải sản sử dụng chủ yếu là lao động phổ thông, đây lại là một quy định cản trở, gây khó khăn cho NSDLĐ. Bởi lẽ, có những trường hợp, tại một số doanh nghiệp số lượng NLĐ nghỉ việc 05 ngày liên tục/cộng dồn trong vòng 30 ngày mà không có lý do chính đáng xảy ra rất nhiều, nếu cứ phải tiến hành sa thải NLĐ theo đúng trình tự, thủ tục đã quy định sẽ tốn không ít thời gian, công sức của NSDLĐ. Do đó, để tạo điều kiện thuận lợi cho NSDLĐ có thể chấm dứt quan hệ lao động với NLĐ một cách nhanh chóng và thuận lợi, nhà làm luật đã trao quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ cho NSDLĐ trong trường hợp này.

3) Người lao động cung cấp không trung thực thông tin khi giao kết HĐLĐ làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng NLĐ. Cụ thể, tại Điều 16 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về nghĩa vụ cung cấp thông tin của NLĐ như sau: "NLĐ phải cung cấp thông tin trung thực cho NSDLĐ 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 NSDLĐ yêu cầu". Như vậy, nếu NLĐ cố tình cung cấp thông tin gian dối, không trung thực và kéo theo hậu quả gây ảnh hưởng đến việc tuyển dụng NLĐ thì khi phát hiện ra, NSDLĐ được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Bên cạnh đó, khi NLĐ thực hiện hành vi cung cấp thông tin không đúng sự thật đồng nghĩa với việc NLĐ đã vi phạm nguyên tắc "thiện chí, hợp tác và trung thực" khi giao kết HĐLĐ. Do đó, theo quy định tại điểm b, Khoản 1, Điều 49 Bộ luật Lao động năm 2019 thì đây lại là một trong những căn cứ để tuyên bố HĐLĐ vô hiệu.

2.2.2. Bổ sung thêm quy định về thời gian báo trước đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù

Về nguyên tắc, khi NSDLĐ muốn đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ phải căn cứ vào loại hợp đồng lao động mà hai bên đã giao kết. Nếu NLĐ đang làm việc với loại HĐLĐ không xác định thời hạn, NSDLĐ phải báo trước ít nhất 45 ngày; nếu NLĐ đang làm việc với loại HĐLĐ có xác định thời hạn thì báo trước ít nhất 30 ngày đối với HĐLĐ có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng và 03 ngày đối với HĐLĐ có thời hạn dưới 12 tháng. Riêng đối với trường hợp NLĐ không có mặt tại nơi làm việc sau thời gian tạm hoãn HĐLĐ và trường hợp NLĐ cung cấp không trung thực thông tin làm ảnh hưởng hưởng đến việc thực hiện HĐLĐ, NSDLĐ được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần phải báo trước. Tuy nhiên, theo quy định tại Điều 7 NĐ số 145/2020/NĐ-CP, đối với một số công việc đặc thù, thời gian báo trước của NSDLĐ không tuân theo nguyên tắc nêu trên mà thời hạn này được quy định riêng. Theo đó, những công việc có tính chất đặc thù gồm: 1) Thành viên tổ lái tàu bay; nhân viên kỹ thuật bảo dưỡng tàu bay, nhân viên sửa chữa chuyên ngành hàng không; nhân viên điều độ, khai thác bay; 2) Người quản lý doanh nghiệp theo quy định của Luật Doanh nghiệp, Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp; 3) Thuyền viên thuộc thuyền bộ 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; 4) Trường hợp khác do pháp luật quy định. Đối với những công việc có tính chất đặc thù ở trên, NSDLĐ khi thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ phải báo trước ít nhất 120 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn hoặc hợp đồng lao động có xác định thời hạn từ 12 tháng trở lên; ít nhất bằng ¼ thời hạn của HĐLĐ đối với HĐLĐ có thời hạn dưới 12 tháng.

Việc nhà làm luật bổ sung quy định riêng về thời gian báo trước đối với nhóm công việc có tính chất đặc thù nêu trên đã đáp ứng được tính cấp thiết từ thực tiễn. Những ngành nghề được liệt kê đều là nhóm ngành, nghề cần trình độ chuyên môn kỹ thuật cao nên nhà làm luật yêu cầu NSDLĐ phải báo trước một quãng thời gian lâu hơn so với các công việc bình thường khác để tạo điều kiện cho NLĐ chủ động có kế hoạch tìm kiếm việc làm mới, cũng như đủ thời gian để bàn giao lại công việc đang thực hiện cho NSDLĐ. Ngoài ra, Bộ luật Lao động năm 2019 bổ sung quy định này góp phần thể hiện sự thống nhất với các quy định của pháp luật chuyên nghành khác. Cụ thể, Thông tư số 41/2017/TT-BGTVT quy định về thời gian báo trước của nhân viên hàng không trình độ cao khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ là 120 ngày.

2.2.3. Bổ sung thêm trường hợp người sử dụng lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần báo trước

Theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2012, NSDLĐ khi muốn thực hiện quyền đơn phương của mình đều phải thực hiện nghĩa vụ báo trước đối với NLĐ. Tùy thuộc vào loại HĐLĐ mà hai bên ký kết, NSDLĐ sẽ phải báo trước quãng thời gian khác nhau. Tuy nhiên, Bộ luật Lao động năm 2019 đã bổ sung trường hợp NSDLĐ được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần thực hiện nghĩa vụ báo trước này. Cụ thể:

Trường hợp 1: Khi NLĐ không có mặt tại nơi làm việc sau thời gian tạm hoãn hợp đồng lao động. Nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các bên, Bộ luật Lao động năm 2019 có quy định về các trường hợp NLĐ được tạm hoãn thực hiện HĐLĐ trong một số trường hợp cụ thể. Thời gian tạm hoãn HĐLĐ do hai bên thỏa thuận và trong thời gian tạm hoãn thực hiện HĐLĐ, NLĐ không được hưởng lương và quyền, lợi ích đã giao kết trong HĐLĐ, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác. Mặc dù với quy định này, nhà làm luật đã tôn trọng quyền tự do thỏa thuận của các bên, không can thiệp quá sâu vào thời gian tạm hoãn hợp đồng cũng như trao quyền cho các bên tự do thỏa thuận về các trường hợp tạm hoãn khác. Song để bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của NSDLĐ, Bộ luật Lao động năm 2019 quy định trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn thực hiện HĐLĐ, NLĐ phải có mặt tại nơi làm việc. Nếu hết thời hạn nêu trên, NLĐ không có mặt tại nơi làm việc thì NSDLĐ được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần thực hiện nghĩa vụ báo trước. Theo tác giả, nhà làm luật quy định như vậy là hoàn toàn hợp lý, bảo vệ được quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ. Bởi lẽ, trước khi trao quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần thực hiện nghĩa vụ thông báo cho NSDLĐ, nhà làm luật đã đưa ra một thời hạn nhất định là 15 ngày kể từ ngày hết thời gian tạm hoãn thực hiện HĐLĐ, NLĐ phải có mặt tại nơi làm việc. Sau thời hạn 15 ngày nêu trên, NLĐ không có mặt tại nơi làm việc NSDLĐ mới có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần báo trước. Như vậy, đây không phải là quyền mặc nhiên phát sinh của NSDLĐ mà là quyền phát sinh có điều kiện. NSDLĐ được quyền đơn phương mà không cần báo trước, chủ động trong việc tìm kiếm, tuyển dụng lao động mới thay thế vị trí NLĐ vắng mặt sau thời hạn tạm hoãn hợp đồng, hạn chế tối đa những ảnh hưởng trong quá trình hoạt động, sản xuất, kinh doanh.

Trường hợp 2: NLĐ cung cấp thông tin không đúng sự thật làm ảnh hưởng tới việc tuyển dụng người lao động. Như đã phân tích ở trên, đây là một trong những trường hợp mới được Bộ luật Lao động năm 2019 bổ sung vào quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ. Không những vậy, nhà làm luật còn trao quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần báo trước cho NSDLĐ nếu NLĐ cung cấp thông tin không đúng sự thật, làm ảnh hưởng tới việc tuyển dụng lao động. Vốn dĩ các quy định về thời hạn báo trước khi các bên thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ nhằm mục đích tạo điều kiện thuận lợi cho bên còn lại trong việc chủ động tìm kiếm việc làm mới hoặc tìm kiếm NLĐ mới thay thế vị trí lao động sẽ thiếu hụt. Song, trong trường hợp này, nhà làm luật tước đi quyền lợi đó của NLĐ và trao cho NSDLĐ quyền đơn phương mà không cần báo trước. Điều này sẽ ảnh hưởng không nhỏ tới NLĐ vì họ sẽ rơi vào thế bị động, chưa có sự chuẩn bị để tìm kiếm một công việc mới. Tuy nhiên, theo tác giả điều này hoàn toàn hợp lý mà không hề xâm phạm tới quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ. Bởi lẽ, NSDLĐ có được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần báo trước trong trường hợp này xuất phát từ hành vi vi phạm pháp luật của NLĐ. Khi NLĐ thực hiện hành vi cung cấp thông tin không trung thực, nghĩa là bản thân NLĐ đã có lỗi trong hành vi của mình. Nhà làm luật cũng không yêu cầu NLĐ cung cấp những thông tin quá phức tạp hay khó khăn, chỉ yêu cầu NLĐ cung cấp trung thực những thông tin liên quan đến nhân thân của NLĐ như họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, trình độ học vấn, trình độ kỹ năng nghề và xác nhận tình trạng sức khỏe cũng như những vấn đề liên quan trực tiếp đến việc giao kết HĐLĐ. Đây đều là những thông tin NLĐ biết, phải biết nên khi NLĐ cung cấp thông tin không trung thực nghĩa là họ đang có hành vi lừa dối NSDLĐ. Xuất phát từ yếu tố lỗi của NLĐ nên để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ thì nhà làm luật trao cho họ quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần báo trước.

Xem tiếp trang 290