



Tổ chức
Lao động
Quốc tế



Bộ Luật Lao Động 2019

Chấm dứt hợp đồng lao động

Việt Nam đã tiến hành sửa đổi Bộ Luật Lao Động (BLLĐ) với nhiều nội dung cải cách để bảo vệ tốt hơn quyền lợi của người lao động, giảm bớt các thủ tục hành chính đối với người sử dụng lao động, đồng thời thúc đẩy hội nhập quốc tế, đảm bảo tăng trưởng kinh tế và phồn vinh cho tất cả mọi người. BLLĐ được Quốc hội thông qua vào tháng 11 năm 2019 là kết quả của sự tham vấn sâu rộng với các chuyên gia, các bên liên quan ở trung ương và địa phương, cũng như công luận nói chung. BLLĐ có hiệu lực từ ngày 01 tháng 01 năm 2021.

Tháng 5 năm 2020

Tài liệu này sẽ giới thiệu quy định trong BLLĐ 2019 về các trường hợp và phương thức chấm dứt hợp đồng lao động hợp pháp, cũng như quyền và nghĩa vụ của các bên.

Khi nào Hợp đồng lao động chấm dứt?

BLLĐ liệt kê các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động, bao gồm:

- Hợp đồng lao động hết hạn
- Công việc trong hợp đồng lao động đã hoàn thành
- Hai bên thoả thuận chấm dứt hợp đồng lao động
- Việc làm thử không đạt yêu cầu hoặc mỗi bên hủy bỏ thỏa thuận thử việc
- Người lao động bị kết án tù giam nhưng không được hưởng án treo, tử hình hoặc cấm thực hiện công việc theo bản án, kết luận của tòa đã có hiệu lực pháp luật
- Người lao động bị chết, hoặc bị toà án tuyên bố chết, mất tích hoặc mất năng lực hành vi dân sự
- Người sử dụng lao động bị chết, mất tích (nếu là cá nhân) hoặc chấm dứt hợp đồng về mặt pháp lý hoặc trên thực tế
- Giấy phép lao động hết hiệu lực đối với lao động là người nước ngoài
- Người lao động nước ngoài bị trục xuất
- Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động
- Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Tùy thuộc trường hợp chấm dứt, các bên có thể phải tuân thủ cẩn cù và/hoặc thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của BLLĐ.

Khi nào người lao động được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động?

Người lao động có thể đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với điều kiện phải báo trước cho người sử dụng lao động về ý định chấm dứt.

Thời gian báo trước theo quy định tùy thuộc vào loại hợp đồng lao động mà người đó giao kết:



Tuy nhiên, pháp luật cũng quy định rằng người lao động được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hợp pháp mà không cần phải báo trước trong các trường hợp sau:

- Người lao động không được trả lương đầy đủ hoặc đúng hạn theo thoả thuận trong hợp đồng lao động (trừ một số ít các trường hợp được phép trả chậm lương). Xem tài liệu: [Tiền lương](#))
- Người lao động không được bố trí đúng công việc hoặc địa điểm làm việc, hoặc điều kiện làm việc như đã thoả thuận trong hợp đồng lao động
- Người lao động bị ngược đãi, quấy rối tình dục hoặc cưỡng bức lao động
- Người lao động mang thai và phải nghỉ việc (theo chỉ định của cơ sở khám chữa bệnh có thẩm quyền)
- Người lao động đủ điều kiện nghỉ hưu theo quy định của BLLĐ
- Người sử dụng lao động cung cấp thông tin không trung thực ảnh hưởng đến việc thực hiện hợp đồng lao động

Loại hợp đồng lao động	Thời gian báo trước tối thiểu
Người lao động làm việc theo hợp đồng không xác định thời hạn	45 ngày
Người lao động làm việc theo hợp đồng xác định thời hạn từ 12 đến 36 tháng	30 ngày
Người lao động làm việc theo hợp đồng xác định thời hạn dưới 12 tháng	3 ngày làm việc

Lưu ý: Không cần báo trước khi chấm dứt hợp đồng trong thời gian thử việc. Chính phủ có thể quy định thời gian báo trước dài hơn với một số ngành nghề, công việc đặc thù.

Khi nào người sử dụng lao động được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động?

Người sử dụng lao động được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động khi có một số căn cứ nhất định trong BLLĐ. Tuỳ thuộc vào căn cứ chấm dứt hợp đồng, người sử dụng lao động phải đảm bảo thủ tục chấm dứt khác nhau theo quy định của BLLĐ.

(i) Chấm dứt hợp đồng lao động vì hiệu suất lao động thấp, ốm đau kéo dài và một số lý do khác

Người sử dụng lao động được quyền chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động khi:

1. Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu;
2. Người lao động thường xuyên hoàn thành công việc được giao dưới tiêu chuẩn cho phép được quy định chi tiết trong nội quy lao động;

3. Người lao động bị ốm đau hoặc tai nạn trong một khoảng thời gian nhất định mà chưa hồi phục;
4. Người lao động không quay trở lại làm việc sau khi tạm hoãn hợp đồng;
5. Người lao động bỏ việc (không có lý do chính đáng) trong vòng 05 ngày liên tiếp;
6. Người lao động cung cấp thông tin không trung thực làm ảnh hưởng đến quá trình tuyển dụng;
7. Người sử dụng lao động phải giảm chỗ làm việc mà không có lựa chọn nào khác khi xảy ra một trong các tình huống sau: thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh, địch họa hoặc di dời, thu hẹp sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

Trong tất cả các trường hợp người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng nêu trên, người sử dụng lao động phải báo trước cho người lao động như sau:

Loại hợp đồng lao động	Thời gian báo trước tối thiểu
Người lao động làm việc theo hợp đồng không xác định thời hạn	45 ngày
Người lao động làm việc theo hợp đồng xác định thời hạn từ 12 đến 36 tháng	30 ngày
Người lao động làm việc theo hợp đồng xác định thời hạn dưới 12 tháng	3 ngày làm việc

Trong trường hợp người lao động vắng mặt vì ốm đau hay tai nạn, việc chấm dứt chỉ hợp pháp khi người lao động đã có khoảng thời gian điều trị như sau.

Loại hợp đồng lao động	Thời gian điều trị
Hợp đồng xác định thời hạn	12 tháng liên tục
Hợp đồng xác định thời hạn từ 12 đến 36 tháng	6 tháng liên tục
Hợp đồng xác định thời hạn dưới 12 tháng	Quá nửa thời hạn hợp đồng



(ii) Sa thải đối với người lao động có hành vi vi phạm kỷ luật lao động

Người sử dụng lao động được quyền xử lý kỷ luật bằng hình thức sa thải nếu:

1. Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, hoặc cố ý gây thương tích hoặc sử dụng chất ma tuý tại nơi làm việc
2. Người lao động tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ hoặc xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động
3. Người lao động có hành vi khác gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe doạ gây thiệt hại nghiêm trọng đến tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động
4. Người lao động có hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc; hoặc
5. Người lao động lặp lại hành vi vi phạm kỷ luật lao động mà trước đó đã bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương hoặc cách chức trong thời gian chưa xoá kỷ luật
6. Người lao động tự ý bỏ việc 5 ngày cộng dồn trong thời hạn 30 ngày hoặc 20 ngày cộng dồn trong vòng 365 ngày kể từ ngày tự ý bỏ việc đầu tiên mà không có lý do chính đáng

Tuy nhiên, BLLĐ cũng đặt ra quy trình sa thải mà người sử dụng lao động buộc phải tuân thủ. Trước hết, để tránh trường hợp sa thải không công bằng và đảm bảo rằng người lao động có cơ hội tự bào chữa, người sử dụng lao động phải cung cấp chứng cứ về hành vi vi phạm của người lao động và phải tham vấn với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (trong trường hợp người lao động là thành viên của TCĐD NLĐ).

Người lao động cũng phải có mặt tại phiên họp xử lý kỷ luật và có quyền tự bào chữa hoặc nhờ luật sư hoặc tổ chức đại diện người lao động bào chữa.

Thời hạn tối đa để xử lý kỷ luật lao động là 06 tháng kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm. Đối với vi phạm liên quan trực tiếp đến tài chính, tài sản, tiết lộ bí mật kinh doanh công nghệ, thời hạn tối đa để xử lý kỷ luật là 12 tháng. Việc xử lý kỷ luật lao động phải được lập thành văn bản.

BLLĐ nghiêm cấm xử lý kỷ luật đối với người lao động trong một số trường hợp nhất định, chẳng hạn như trong thời gian mang thai. Thông tin cụ thể về vấn đề này được quy định trong BLLĐ.

BLLĐ quy định cụ thể một số trường hợp người sử dụng lao động không được sa thải, đơn phương chấm dứt hợp đồng với người lao động.

Đơn phương chấm dứt hợp đồng vì ốm đau/tai nạn: Người sử dụng lao động chỉ được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động vì lý do ốm đau, tai nạn khi người lao động đã được điều trị trong khoảng thời gian nhất định mà chưa hồi phục. Khoảng thời gian điều trị này tùy thuộc vào loại và thời hạn hợp đồng lao động.

Người sử dụng lao động không được sa thải, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nếu người lao động:

- Đang nghỉ hàng năm, nghỉ việc riêng, hoặc bất kỳ hình thức nghỉ việc nào khác được người sử dụng lao động đồng ý
- Đang mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi bị ốm đau hoặc tai nạn, và đang được điều trị theo chỉ định của cơ sở y tế có thẩm quyền (trừ trường hợp ngoại lệ nêu trên).

Người sử dụng lao động cũng không được sa thải người lao động vì lý do mang tính phân biệt đối xử. Chẳng hạn như sa thải vì hoạt động công đoàn (Xem thêm tài liệu: Phân biệt đối xử và quấy rối tình dục tại nơi làm việc).

(iii) Chấm dứt hợp đồng lao động vì thiên tai, hoặc thay đổi chính sách của nhà nước, hoặc thay đổi cơ cấu công nghệ, lý do kinh tế

Người sử dụng lao động có thể chấm dứt hợp đồng lao động hợp pháp vì các lý do:

1. Thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động
2. Thay đổi quy trình, công nghệ, máy móc, thiết bị sản xuất kinh doanh gắn với ngành nghề kinh doanh của người sử dụng lao động
3. Thay đổi sản phẩm hoặc cơ cấu sản phẩm;
4. Khủng hoảng hoặc suy thoái kinh tế
5. Thực hiện chính sách, pháp luật của Nhà nước khi cơ cấu lại nền kinh tế hoặc thực hiện cam kết quốc tế

Khi chấm dứt hợp đồng lao động vì căn cứ này, người sử dụng lao động phải xây dựng phương án sử dụng lao động, phải tham vấn với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Phương án sử dụng lao động này phải được thông báo công khai cho người lao động

trong vòng 15 ngày kể từ ngày được thông qua, và phải được thực hiện. Trong trường hợp giảm chồ làm việc do thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ, nếu có chồ làm việc mới thì người sử dụng lao động phải ưu tiên đào tạo lại người lao động để tiếp tục sử dụng. Nếu người sử dụng lao động không thể tiếp tục sử dụng và phải cho nhiều người lao động thôi việc, thì phải tham vấn với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động là thành viên. Trường hợp này, người sử dụng lao động phải thông báo cho Ủy ban Nhân dân cấp tỉnh và người lao động trước ít nhất 30 ngày về việc chấm dứt hợp đồng.

(iv) **Chấm dứt hợp đồng lao động vì chia, tách, sáp nhập, hợp nhất doanh nghiệp, hợp tác xã hoặc chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản**

Người sử dụng lao động được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vì chia, tách, sáp nhập, hợp nhất, chuyển quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp hay hợp tác xã. Trong trường hợp đó, người sử dụng lao động phải xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động, trong đó có số người lao động phải chấm dứt hợp đồng lao động. Phương án này phải được trao đổi với tổ chức đại diện lao động tại cơ sở trong quá trình soạn thảo, và phải công khai cho người lao động trong vòng 15 ngày kể từ ngày được thông qua.

Điều gì xảy ra nếu người sử dụng lao động hoặc người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật?

Khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, người sử dụng lao động phải:

- Nhận người lao động quay trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết
- Trả tiền lương, tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho khoảng thời gian người lao động không được làm việc
- Trả thêm cho người lao động ít nhất 2 tháng lương;
- Nếu người sử dụng lao động vi phạm thời gian báo trước tối thiểu, thì phải bồi thường thêm cho người lao động một khoản tiền tương ứng với thời gian không báo trước.

Sau khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật, nếu người lao động không muốn tiếp tục làm việc, thì ngoài các khoản trên, người sử dụng lao động phải trả trợ cấp thôi việc, hoặc trợ cấp mất việc làm.

cho người lao động. Sau khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật, mà người sử dụng lao động không muốn nhận người lao động quay lại làm việc và người lao động đồng ý, thì ngoài các khoản trên, người sử dụng lao động phải trả trợ cấp thôi việc cho người lao động, và bồi thường thêm ít nhất 2 tháng lương.

Khi người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, hoặc vi phạm nghĩa vụ báo trước:

- Người lao động phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương (ghi trong hợp đồng lao động)
- Người lao động sẽ không được hưởng trợ cấp thôi việc
- Nếu người lao động không tuân thủ nghĩa vụ báo trước, người lao động sẽ phải bồi thường cho chủ sử dụng lao động khoản tiền tương ứng với tiền lương của mình trong những ngày không báo trước.

Trợ cấp thôi việc và trợ cấp mất việc làm

Trợ cấp thôi việc hoặc trợ cấp mất việc làm được trả cho người lao động trong một số trường hợp chấm dứt quan hệ lao động. Việc hưởng một trong hai loại trợ cấp này chỉ đặt ra khi người lao động làm việc thường xuyên cho người sử dụng lao động từ đủ 12 tháng trở lên. Bộ luật lao động quy định cụ thể cách tính những loại trợ cấp này.

Trợ cấp mất việc làm được người sử dụng lao động trả cho người lao động trong trường hợp bị cho nghỉ việc vì dư thừa lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ, lý do kinh tế hoặc chia, tách, sáp nhập, hợp nhất, chuyển quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp hợp tác xã. Trợ cấp thôi việc được người sử dụng lao động trả cho người lao động trong tất cả các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động, trừ các trường hợp sau đây:

- Người lao động nước ngoài bị trục xuất
- Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải
- Người lao động được hưởng trợ cấp mất việc làm
- Người lao động nghỉ hưu
- Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

Lưu ý: Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc hoặc trợ cấp mất việc làm bằng tổng thời gian làm việc thực tế của người lao động, trừ đi thời gian người đó tham gia bảo hiểm thất nghiệp, và trừ đi thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc, hoặc trợ cấp mất việc làm.

Quyền và trách nhiệm thanh toán khi chấm dứt hợp đồng lao động

Tùy từng trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động, cả hai bên thanh toán các khoản nợ cho nhau trong vòng 14 ngày làm việc. Trong trường hợp đặc biệt, thời hạn thanh toán có thể được gia hạn nhưng không quá 30 ngày.

Người sử dụng lao động phải hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và trả lại cùng với những bản chính giấy tờ khác (nếu có). Người sử dụng lao động phải cung cấp bản sao các tài liệu liên quan đến quá trình làm việc của người lao động nếu người lao động có yêu cầu. Chi phí sao, gửi tài liệu do người sử dụng lao động trả.

Trong trường hợp người sử dụng lao động chấm dứt hoạt động, giải thể hoặc phá sản, tiền lương, tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và các loại trợ cấp khác theo hợp đồng lao động (và thoả ước lao động tập thể nếu có) sẽ được ưu tiên thanh toán.

Thông tin chi tiết

Bản tin này đưa ra các quyền và nghĩa vụ cơ bản theo quy định của BLLĐ 2019. Thông tin chi tiết về các vấn đề nêu trên được quy định tại các chương sau của BLLĐ: Chương I: Những quy định chung; Chương III: Hợp đồng lao động; Chương VIII: Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất; Chương XI: Những quy định riêng đối với lao động chưa thành niên và một số lao động khác; Chương XIII: Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.



Đây là sản phẩm của Dự án Khung khố Quan hệ Lao động Mới. Dự án Khung khố Quan hệ Lao động Mới được tài trợ bởi Bộ Lao động Hoa Kỳ theo thỏa thuận hợp tác số IL-29690-16-75-K-11. 100% chi phí của dự án hoặc chương trình được tài trợ bởi Quỹ Liên bang, với tổng giá trị là 5,1 triệu USD. Tài liệu này không nhất thiết phản ánh quan điểm hoặc chính sách của Bộ Lao động Hoa Kỳ, và việc viện dẫn tên thương mại, các sản phẩm thương mại hoặc các tổ chức chức cũng không hàm ý sự ủng hộ của Chính phủ Hoa Kỳ.

Văn phòng ILO Việt Nam

304 Kim Mã, Ngọc Khánh, Hà Nội, Việt Nam

Điện thoại: +84 24 38 500 100

Fax: +84 24 37 265 520

Website: www.ilo.org/hanoi

Facebook: Vietnam.ILO

Email : HANOI@ilo.org