

ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG Nhiều điều chưa rõ

LS. NGUYỄN HỮU PHƯỚC

Công ty Luật Phước & Partners

Trong giai đoạn khủng hoảng kinh tế toàn cầu như hiện nay, việc cắt giảm chi phí hoạt động nói chung và chi phí lao động nói riêng là một trong những việc cấp thiết phải làm của các doanh nghiệp để có thể tồn tại. Việc cắt giảm chi phí lao động nói chung có nhiều cách, ví dụ như không ký lại hợp đồng lao động (HĐLĐ) sắp hết hạn, không tăng lương và trợ cấp, không thưởng thành tích, cắt giảm các khoản vui chơi, giải trí của người lao động (NLĐ), cắt giảm các khoản phúc lợi không cam kết trong HĐLĐ hoặc thỏa ước lao động tập thể. Tuy nhiên, những cắt giảm này thường không thể triển khai nhanh và nhiều được. Cái có thể đạt mục đích nhanh nhất vẫn là việc người sử dụng lao động (NSDLĐ) đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ.

Các quy định của luật

Bộ luật Lao động hiện hành cũng đã có dự liệu về trường hợp này. Cụ thể, điều 17 của bộ luật quy định NSDLĐ được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ trong trường hợp “do thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ” và NLĐ đã được đào tạo lại nghề để sử dụng cho công việc mới nhưng NSDLĐ không thể giải quyết được việc làm mới. Cụm từ “do thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ” được Chính phủ giải thích thêm tại điều 11 của Nghị định 39/2003 ngày 18-4-2003 là bao gồm một trong các trường hợp sau: (i) việc thay đổi một phần hoặc toàn bộ máy móc, thiết bị, quy trình công nghệ tiên tiến có năng suất lao động cao hơn; (ii) thay đổi sản phẩm hoặc cơ cấu sản phẩm dẫn đến việc sử dụng lao động ít hơn; hoặc (iii) thay đổi cơ cấu tổ chức, sáp nhập, giải thể “một số bộ phận” của đơn vị. Khoản 2, điều 17 của Bộ luật Lao động cũng quy định là

khi có nhiều NLĐ thôi việc do thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ, doanh nghiệp phải công bố danh sách, trao đổi nhất trí với ban chấp hành công đoàn cơ sở và phải báo cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương biết. Chỉ sau 30 ngày kể từ ngày báo cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương biết, thì NSDLĐ mới quyết định cho NLĐ thôi việc. Phần II, khoản 4 của Thông tư số 19 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ngày 12-9-1996 cũng quy định là chi phí phục vụ cho việc đào tạo được lấy từ quỹ dự phòng trợ cấp mất việc làm của doanh nghiệp.

Vướng mắc phát sinh trong thực tế

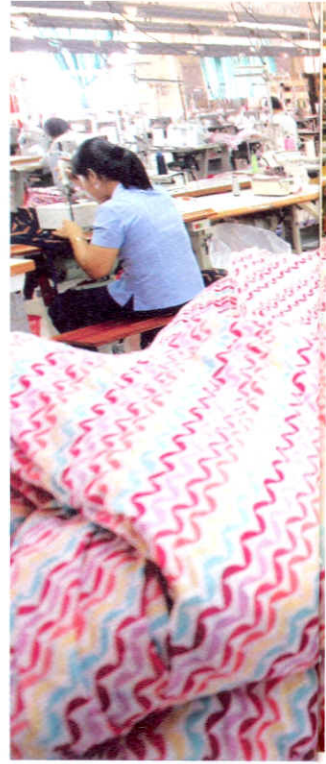
Tuy nhiên, khi áp dụng các điều khoản trên đây, thường có xảy ra một số vướng mắc gây khó khăn cho doanh nghiệp. Cụ thể như sau:

(i) **Đào tạo lại:** Bộ luật Lao động và các văn bản pháp quy của Chính phủ không quy định rõ là thời gian đào tạo lại, do doanh nghiệp tự làm hay phải nhờ một đơn vị dịch vụ huấn luyện chuyên nghiệp thực hiện? Nếu không có công việc phù hợp khác trong doanh nghiệp có cần phải qua thủ tục đào tạo lại không? Nếu không có những hướng dẫn rõ về những vấn đề này thì sẽ phát sinh nhiều vấn đề.

Chẳng hạn, NSDLĐ có thể lợi dụng bằng cách chỉ đào tạo lại cho NLĐ trong thời gian rất ngắn, chỉ 1-2 ngày cho có lệ, rồi quyết định là NLĐ không phù hợp cho công việc mới; hoặc đào tạo lại những công việc mới không phù hợp với khả năng của họ (ví dụ như nhân viên bảo vệ lại được cho đào tạo lại thành kế toán quản trị hay nhân viên hành chính được đào tạo lại thành chuyên viên đồ họa hay vi tính); hoặc không có tiêu chí để xác định là việc đào tạo lại có thành công hay không...

Về phía NLĐ, họ cũng có thể làm khó NSDLĐ qua việc luôn than phiền,

Công nhân may xuất khẩu của một doanh nghiệp ở TPHCM.
Ảnh: LÊ TOÀN



kêu ca là không có đủ thời gian để tham gia các khóa đào tạo lại do doanh nghiệp tổ chức; hoặc không được các giảng viên chuyên nghiệp hướng dẫn bài vở một cách đầy đủ, chuyên nghiệp và tận tình cũng như không có được cơ hội tiếp cận các tài liệu, giáo trình chuyên nghiệp.

Về vấn đề này, nên chăng Nghị định 39/2003 phải được sửa đổi, bổ sung theo hướng giải thích cụ thể cụm từ “đào tạo lại” về các khía cạnh như thời gian đào tạo, nội dung đào tạo, công việc đào tạo, trình độ người đào tạo, tiêu chí xác định việc đào tạo hoàn tất để làm cơ sở cho việc xác định xem việc đào tạo lại có đạt được mục đích như nhà làm luật mong muốn không để tránh việc tranh chấp giữa NSDLĐ và NLĐ.

(ii) **Thời gian báo trước:** Khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ do thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ theo điều 17 của Bộ luật Lao động, thì không thấy luật đề cập là có cần phải có thời gian báo trước hay không. Trong một vài văn bản của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trả lời thắc mắc của một số doanh nghiệp thì trong trường hợp này doanh nghiệp không phải báo trước cho NLĐ.

Việc thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ là việc NSDLĐ thường có dự liệu trước dù trong thực tế có thể thời gian dự



Nên chăng Nghị định 39/2003 phải được sửa đổi, bổ sung theo hướng giải thích cụ thể cụm từ “đào tạo lại” về các khía cạnh như thời gian đào tạo, nội dung đào tạo, công việc đào tạo, trình độ người đào tạo, tiêu chí xác định việc đào tạo hoàn tất để làm cơ sở cho việc xác định xem việc đào tạo lại có đạt được mục đích như nhà làm luật mong muốn không để tránh việc tranh chấp giữa NSDLĐ và NLD.

liệu không dài. Thêm vào đó, đây là công việc phục vụ cho quyền lợi và lợi ích của NSDLĐ chứ không phải của NLD. Do đó, việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ do thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ nên có thời gian báo trước tương tự như các trường hợp được nêu ở khoản 2 và 3, điều 38 của Bộ luật Lao động để tạo điều kiện cho NLD có đủ thời gian tìm công việc mới, để ổn định cuộc sống, đặc biệt là khi mà trợ cấp mất việc làm không còn được áp dụng kể từ ngày 1-1-2009 cho đa số các trường hợp.

(iii) *Yêu cầu về việc trao đổi nhất trí với ban chấp hành công đoàn cơ sở*: Trong một số doanh nghiệp đã có thành lập công đoàn lâm thời hoặc công đoàn cơ sở thì việc trao đổi nhất trí với ban chấp hành công đoàn lâm thời hoặc công đoàn cơ sở là chuyện khá dễ dàng. Tuy nhiên, trong một số doanh nghiệp mà công đoàn chưa được thành lập thì sẽ phải giải quyết như thế nào?

Theo công văn hướng dẫn của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cho một doanh nghiệp thì trong trường hợp doanh nghiệp chưa có tổ chức công đoàn cơ sở thì nếu muốn chấm dứt HĐLĐ với NLD theo điều 17 của Bộ luật Lao động, NSDLĐ vẫn phải thực hiện theo trình tự và thủ tục nêu trên, nhưng được miễn trừ việc trao đổi nhất trí với tổ chức công đoàn cơ sở.

Thiết nghĩ việc có sự tham gia của ban chấp hành công đoàn cơ sở nhằm mục đích chính là bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho NLD trong trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Nếu theo hướng dẫn trên của bộ, thì các quyền, lợi ích hợp pháp của NLD không được bảo vệ và không khuyến khích các doanh nghiệp tích cực trong việc kêu gọi, khuyến khích NLD tham gia công đoàn. Vì thế, nên điều chỉnh khoản 2, điều 17 của Bộ luật Lao động theo hướng là trong trường hợp doanh nghiệp không có

công đoàn thì NSDLĐ cần phải xin ý kiến nhất trí của công đoàn cấp trên tại địa phương nơi trụ sở của doanh nghiệp tọa lạc.

(iv) *Cần làm rõ khái niệm về việc thay đổi cơ cấu tổ chức, sáp nhập, giải thể “một số bộ phận”*. Điều 11 của Nghị định 39/2003 có quy định trong trường hợp thay đổi cơ cấu tổ chức, sáp nhập, giải thể “một số bộ phận” của đơn vị cũng được coi là một cơ cấu trong doanh nghiệp theo điều 17 của Bộ luật Lao động và NSDLĐ có thể áp dụng cho việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLD. Tuy nhiên, khái niệm “một số bộ phận” lại không được làm rõ ở Nghị định 39/2003 và các văn bản pháp quy về lao động khác và vì thế sẽ không có cơ sở pháp lý vững chắc để xác định là có một hay một số bộ phận nào đó trong sơ đồ tổ chức doanh nghiệp bị giải thể là do kết quả của việc áp dụng một cấu trúc tổ chức mới của doanh nghiệp hay không.

Như chúng ta đã biết, trong một số doanh nghiệp nhỏ có khoảng 10 nhân viên thì một bộ phận có thể chỉ do một người duy nhất phụ trách mà thôi (ví dụ bộ phận kế toán, bộ phận pháp chế, hay bộ phận công nghệ thông tin). Trong khi đó, chúng ta có xu hướng cho rằng đã gọi là “bộ phận” thì thường phải có nhiều hơn một người, tối thiểu là hai người. Câu hỏi là có thể coi một người nhân viên trong các ví dụ nêu trên là một bộ phận của doanh nghiệp để áp dụng điều 11 của Nghị định 39/2003 hay không.

Các luật sư và luật gia nói chung có lý luận cho rằng cụm từ “bộ phận” nên được hiểu có thể là một người hoặc một nhóm người được giao một công việc chuyên môn đặc thù nào đó độc lập với các công việc chuyên môn của các nhân viên khác trong doanh nghiệp. Giải thể một số bộ phận là kết quả của việc doanh nghiệp không còn cần (các) công việc chuyên môn đó nữa. Thiết nghĩ, điều 11 của Nghị định 39/2003 cần được sửa đổi, bổ sung theo hướng này để giải thích rõ cụm từ “bộ phận” nhằm tránh các tranh chấp không đáng có. ■