

Một số sơ suất khi đơn phương

LS. NGUYỄN HỮU PHƯỚC (*)

Đơn phương chấm dứt mối quan hệ lao động với người lao động (NLD) một cách có tình, có lý không phải chuyện dễ dàng cho người sử dụng lao động (NSDLĐ) nói chung và các trường phòng nhân sự, giám đốc nhân sự nói riêng (được gọi chung là “cán bộ nhân sự”). Trong khi yếu tố “có tình” có thể tùy theo nhận định của mỗi người ở từng góc độ, hoàn cảnh khác nhau thì yếu tố “có lý” lại đòi hỏi sự thông hiểu pháp luật một cách tường tận, cũng như vận dụng nó trong tình huống thực tế một cách chuẩn xác. Dưới đây là những sơ suất phổ biến mà các cán bộ nhân sự thường mắc phải khi thực hiện việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (HĐLĐ) với NLD.

Lý do hợp pháp để chấm dứt HĐLĐ

Trong những lý do hợp pháp mà NSDLĐ có thể đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo quy định của Bộ luật Lao động hiện hành, có một số lý do thật sự khó khăn để chứng minh, và cũng là những trường hợp mà NSDLĐ dễ sơ suất nhất.

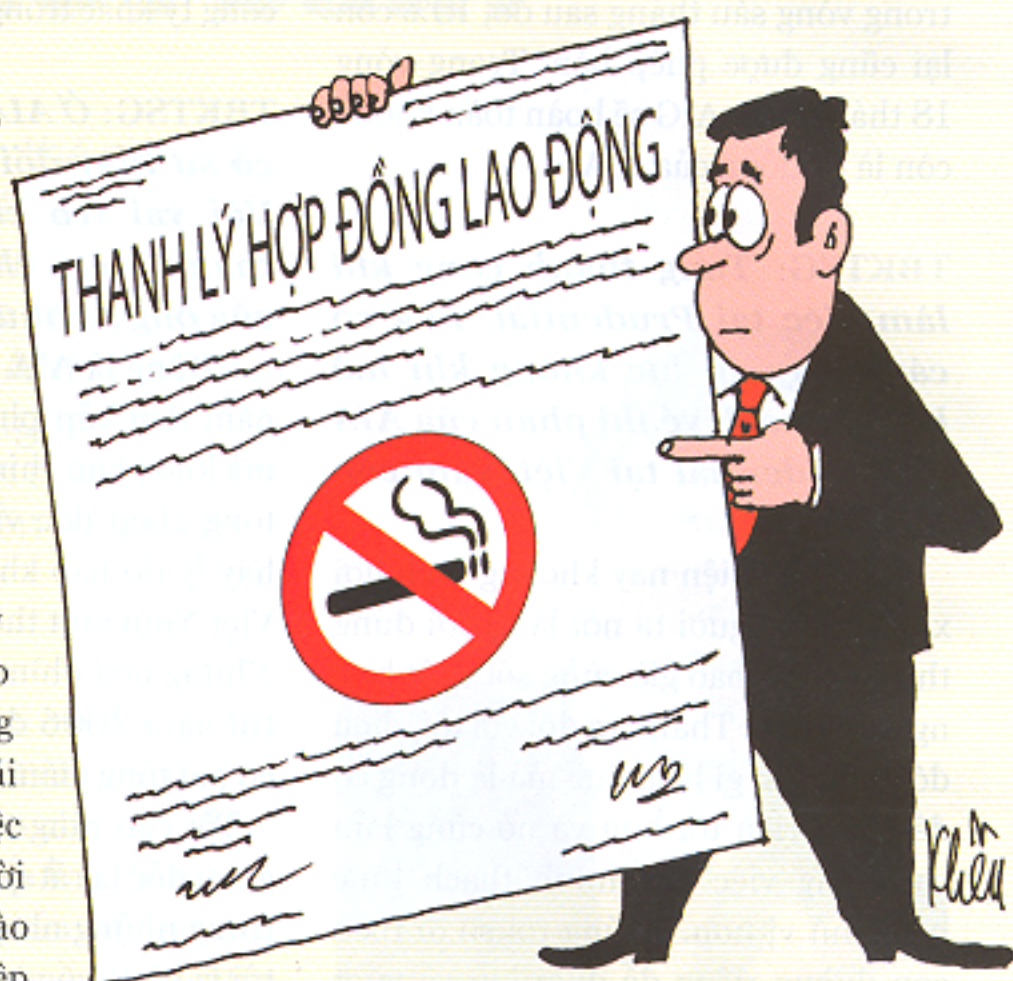
Trường hợp chấm dứt HĐLĐ với lý do “*Thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ*”. Sơ suất phổ biến nhất của cán bộ nhân sự là không tiến hành một thủ tục bắt buộc “đào tạo lại NLD vào công việc mới trước khi tiến hành thủ tục cho nghỉ việc”. Ngoài ra, không phải bất kỳ việc thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ nào cũng có thể là lý do chấm dứt HĐLĐ, mà chỉ áp dụng đối với 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; hay thay đổi sản phẩm hoặc cơ cấu sản phẩm dẫn đến sử dụng lao động ít hơn; hay thay đổi cơ cấu tổ chức

(nếu có sự sáp nhập, giải thể một số bộ phận của doanh nghiệp).

Tuy nhiên, việc chứng minh một cách rõ ràng là máy móc, thiết bị, quy trình công nghệ có năng suất lao động cao hơn hay việc thay đổi sản phẩm làm cho việc sử dụng lao động ít hơn là không phải dễ dàng. Ngoài ra, việc thay đổi một người trong một bộ phận nào đó trong doanh nghiệp thường sẽ không được xem như là thay đổi cơ cấu, trừ trường hợp bộ phận đó chỉ có một người phụ trách.

Đối với lý do chấm dứt HĐLĐ là do “*Doanh nghiệp sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý hoặc quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp*”, các cụm từ “*chia, tách, sáp nhập, hợp nhất*” phải hiểu theo định nghĩa được quy định rõ ràng trong Luật Doanh nghiệp của Việt Nam. Sơ suất chủ yếu của các cán bộ nhân sự ở đây là cho rằng việc phân chia lại quyền quản lý công ty con tại Việt Nam giữa các công ty trong cùng một tập đoàn hay việc sáp nhập, hợp nhất các bộ phận, phòng ban trong cùng một công ty cũng giống nhau nên vận dụng sai để đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Đối với trường hợp chấm dứt HĐLĐ do “*NLD thường xuyên không hoàn thành công việc theo HĐLĐ*”. Sơ suất thường gặp là NSDLĐ căn cứ vào kết quả thực hiện công việc được giao của



Một khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, yếu tố “có tình” có thể tùy theo nhận định của mỗi người ở từng góc độ, hoàn cảnh khác nhau thì yếu tố “có lý” lại đòi hỏi sự thông hiểu pháp luật một cách tường tận, cũng như vận dụng nó trong tình huống thực tế một cách chuẩn xác.

NLD không đáp ứng được mong đợi của mình và cho NLD nghỉ việc mà quên rằng pháp luật lao động còn đòi hỏi xa hơn là: (i) mức độ không hoàn thành công việc phải được ghi rõ trong HĐLĐ, thỏa ước lao động tập thể hoặc nội quy lao động của doanh nghiệp; (ii) mức độ không hoàn thành công việc phải là do yếu tố chủ quan; và (iii) NLD phải bị lập biên bản hoặc nhắc nhở bằng văn bản ít nhất hai lần trong một tháng mà sau đó vẫn không khắc phục. Nếu không thỏa mãn toàn bộ ba yêu cầu nêu trên, việc vận dụng lý do này để đơn phương chấm dứt HĐLĐ rất dễ bị sai luật.

chấm dứt hợp đồng lao động

Đối với trường hợp lấy lý do “NLD bị xử lý kỷ luật sa thải”, thường các cán bộ nhân sự dựa vào nội dung của nội quy lao động đã được đăng ký với sở lao động-thương binh và xã hội địa phương để làm cơ sở sa thải NLD. Tuy nhiên, nếu trong nội quy lao động không ghi mức giá trị tài sản bị trộm cắp, tham ô, tiết lộ bí mật công nghệ, kinh doanh hoặc hành vi khác gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của doanh nghiệp thì sẽ không có cơ sở để áp dụng điều này khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Ví dụ, thông thường cán bộ nhân sự chỉ dựa vào nội quy lao động có ghi “hút thuốc trong nhà máy sẽ bị sa thải” để đuổi việc ngay một nhân viên hút thuốc mà không quan tâm đến việc có phát sinh thiệt hại vật chất của NSDLD không. Trong khi đó, việc NLD hút thuốc trong doanh nghiệp (nếu chưa gây ra cháy, nổ) là chưa gây thiệt hại về tài sản, lợi ích của doanh nghiệp nên chưa thể xem là đủ cơ sở để vận dụng để đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Một lý do khác cũng khá khó khăn để chứng minh khi chấm dứt HĐLĐ là “do thiên tai, hỏa hoạn hoặc những lý do bất khả kháng khác theo quy định của Chính phủ mà NSDLD đã tìm mọi cách khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc”. Sơ suất chủ yếu ở đây là “lý do bất khả kháng khác” phải là trường hợp do yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền từ cấp tỉnh trở lên, hoặc do dịch họa, do dịch bệnh không thể khắc phục được dẫn đến việc phải thay đổi, thu hẹp sản xuất kinh doanh. Các lý do bất khả kháng khác do NSDLD suy diễn, chẳng hạn như công ty mẹ mất khách hàng nên không thể đặt hàng công ty con ở Việt Nam và công ty con rơi vào tình cảnh không thể giải quyết việc làm được... sẽ không thể được xem là lý do bất khả kháng khác để NSDLD có thể đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Tuân thủ thủ tục một cách đầy đủ

Nếu sơ suất không mời ban chấp hành công đoàn cơ sở tham gia hay có ý kiến trong bất kỳ khâu quy trình thủ tục nào mà luật yêu cầu phải có sự tham gia hay ý kiến của họ sẽ làm cho cả quá trình chấm dứt HĐLĐ của NSDLD trở nên vô hiệu.

Riêng đối với các doanh nghiệp chưa thành lập tổ chức công đoàn cơ sở, việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ lại càng không khả thi. Trong thực tiễn, việc xin ý kiến của phòng hay sở lao động-thương binh và xã hội địa phương hay ban quản lý các khu công nghiệp về việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ thay thế cho việc tham khảo ý kiến của ban chấp hành công đoàn cơ sở cho một số trường hợp chỉ là biện pháp tình thế và không có cơ sở pháp lý vững chắc để được coi là đúng luật. Một số nơi thì các cơ quan này còn trả lời nhưng ở một số nơi khác thì không, vì các cơ quan này cho rằng họ không có thẩm quyền để trả lời các câu hỏi như vậy.

Tuân thủ một số thủ tục cũng rất quan trọng trong việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng luật, nếu không NSDLD có thể bị thua kiện khi vụ việc có phát sinh tranh chấp trước tòa án.

Sơ suất phổ biến là các cán bộ nhân sự thường quên thời hiệu để xử lý vi phạm kỷ luật lao động tối đa chỉ là ba tháng kể từ ngày xảy ra hoặc phát hiện vi phạm, và sáu tháng đối với các hành

Nếu xét thấy không thể tiến hành việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, doanh nghiệp nên cân nhắc thương lượng với người lao động để chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn.

vi phạm liên quan đến tài chính, tài sản, tiết lộ bí mật công nghệ, kinh doanh của doanh nghiệp. Do đó, nếu vụ việc hết thời hiệu xử lý rồi nhưng vẫn áp dụng hình thức kỷ luật sa thải thì khả năng thua kiện là cầm chắc trong tay.

Sơ suất thường gặp khác là cán bộ nhân sự lại tư vấn cho NSDLD sa thải NLD trong thời gian người đó đang nghỉ ốm, điều dưỡng hoặc nghỉ việc đã được sự đồng ý của NSDLD hay đang chờ kết quả điều tra của cơ quan có thẩm quyền đối với hành vi vi phạm, hay NLD nữ có thai, nghỉ thai sản, nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi hay lao động nam phải nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi.

Ngoài ra, nhiều lúc cán bộ nhân sự ký quyết định sa thải mà không có giấy ủy quyền hợp pháp của người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp cũng là một sơ suất phổ biến. Trường hợp khác là xử lý kỷ luật lại không cho phép NLD mời luật sư bào chữa, hay trong biên bản xử lý kỷ luật lại không có ý kiến của ban chấp hành công đoàn cơ sở. Một sơ suất khác thường gặp là xử lý kỷ luật lao động khi NLD mới chỉ vắng mặt một hai lần, trong khi luật yêu cầu phải đến ba lần mới được quyền xử lý kỷ luật không cần sự hiện diện của đương sự.

Thiết nghĩ việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng tình là một chuyện, áp dụng đúng lý cũng rất quan trọng, nếu không khéo sẽ rất dễ xảy ra tranh chấp không đáng có, dẫn đến thiệt hại về thời gian, tiền bạc và công sức của cả hai phía. Doanh nghiệp nên tham vấn trước với luật sư chuyên về lao động để hiểu rõ về trình tự, thủ tục tiến hành việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ một cách đúng luật. Nếu xét thấy không thể tiến hành việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ thì nên cân nhắc thương lượng với NLD để chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn. ■

⁽¹⁾ Công ty Luật Phước & Partners