

VỀ QUYỀN ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

*Nguyễn Thị Hoa Tâm**

1. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động

Một trong những văn bản pháp luật đầu tiên về lao động của nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa là Sắc lệnh 29/SL ngày 12/3/1947 do Chủ tịch nước ban hành quy định những sự giao dịch về việc làm công giữa chủ và công nhân. Chương thứ III của Sắc lệnh này quy định về “Khế ước làm công”, trong đó có quy định về “tự ý bãi khế ước” (Điều thứ 23, 24) với nội dung: một bên chủ động quyết định chấm dứt việc thực hiện các quyền, nghĩa vụ trong quan hệ lao động không phụ thuộc vào ý chí bên kia; các quy định về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (ĐPCDHĐLĐ) là quy chuẩn để kết thúc quan hệ lao động theo luật định.

Theo quy định của pháp luật Việt Nam hiện nay, người lao động (NLĐ) có quyền ĐPCDHĐLĐ tùy thuộc loại hợp đồng lao động (HĐLĐ) mà họ giao kết: Hợp đồng xác định thời hạn hay hợp đồng không xác định thời hạn.

NLĐ làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng, HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng trước thời hạn¹. Pháp luật bảo vệ NLĐ khi họ đã đạt được sự thỏa thuận với người sử dụng lao động (NSDLĐ) về một công việc từ đủ 01 năm đến 03 năm hoặc công việc theo mùa vụ thì có quyền ĐPCD HĐLĐ. Quy định này đã từng được ghi nhận tại Điều thứ 23 về “tự ý bãi khế ước” của Sắc lệnh 29 “Đối với việc làm công không định hạn thì chủ và thợ, bất cứ lúc nào, cũng có thể tự mình

thôi được”². Hay trong Bộ luật Lao động (BLLĐ) của Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào, tại Điều 29 có quy định nếu nhân viên đã làm việc từ 12 tháng trở lên sẽ có quyền ĐPCDHĐLĐ trước thời hạn³. Tìm hiểu văn bản pháp luật của một số nước, tác giả nhận thấy hầu như các nước đều quy định về quyền ĐPCDHĐLĐ của NLĐ từ 12 tháng trở lên⁴.

Điều 37 BLLĐ Việt Nam quy định những trường hợp NLĐ được quyền ĐPCDHĐLĐ trước thời hạn:

Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm các điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng;

Không được trả công đầy đủ hoặc trả công không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong hợp đồng;

Bị ngược đãi, bị cưỡng bức lao động là trường hợp NLĐ bị đánh đập, nhục mạ hoặc bị ép buộc làm những công việc không phù hợp với giới tính, ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự của NLĐ.

Bản thân hoặc gia đình thật sự có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện HĐLĐ với những lý do sau đây: chuyển chỗ ở thường trú đến nơi khác, đi lại làm việc gặp nhiều khó khăn; được phép ra nước ngoài định cư; bản thân phải nghỉ việc để chăm sóc vợ (chồng); bố, mẹ, kể cả bố, mẹ vợ (chồng) hoặc con bị ốm đau từ 3 tháng trở lên; gia đình có hoàn cảnh khó khăn khác được chính quyền cấp xã nơi cư trú xác nhận không thể tiếp tục thực hiện HĐLĐ⁵.

² Sắc lệnh 29/SL (ngày 12/3/1947) do Chủ tịch nước ban hành quy định những sự giao dịch về việc làm công giữa chủ và công nhân.

³ Labour Law Laos (16/1/2007).

⁴ BLLĐ Liên bang Nga (2001); BLLĐ Pháp (1973); BLLĐ Trung Quốc (năm 1994).

⁵ Nghị định 44/2003/NĐ-CP ngày 9/5/2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về HĐLĐ.

*ThS. Luật học, Đại học Lao động - Xã hội (Cơ sở 2 tại TP. Hồ Chí Minh).

¹ Điều 37 Luật Sửa đổi, bổ sung một số điều của BLLĐ 2002.

Khi tham gia quan hệ lao động, NLĐ đã ràng buộc mình với những điều kiện được ghi trong HĐLĐ, chịu sự quản lý của NSDLĐ. Tuy vậy, trong những điều kiện, hoàn cảnh nhất định nếu NLĐ không thể tiếp tục thực hiện được những cam kết ban đầu thì vẫn có thể ĐPCDHĐLĐ. Song, thực tế đã xảy ra một số trường hợp NLĐ lạm dụng quyền này một cách tùy tiện để sử dụng quyền ĐPCDHĐLĐ như cố tình chuyển chỗ ở thường trú đến nơi khác (do quy định của Luật Cư trú về hộ khẩu thường trú có nhiều thông thoáng); xin giấy xác nhận bố, mẹ, vợ, con bị ốm trên 3 tháng không đúng sự thật. Các quy định không nêu rõ cơ quan nào xác nhận nội dung này? Y tế cấp xã, huyện hay tỉnh? Trường hợp người bệnh điều trị tại nhà thì chính quyền địa phương xác nhận được không? Từ đó, nhiều NLĐ đã yêu cầu chính quyền cấp xã xác nhận luôn đây là trường hợp “gia đình có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện HĐLĐ” gây ảnh hưởng lớn đến kế hoạch kinh doanh, tiến độ sản xuất của NSDLĐ.

NLĐ được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở các cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy nhà nước được quyền ĐPCDHĐLĐ. Quy định này nhằm mục đích đảm bảo cho NLĐ khi được phân công nhiệm vụ mới sẽ có thời gian, điều kiện để hoàn thành công tác được giao. Nhưng nếu NLĐ được bầu vào chức danh giám đốc (tổng giám đốc), phó giám đốc (phó tổng giám đốc) hay kế toán trưởng của doanh nghiệp (DN) nhà nước thì họ là đối tượng điều chỉnh của Pháp lệnh Cán bộ, công chức (nay là Luật Cán bộ, công chức) nên họ có quyền ĐPCDHĐLĐ trước đó. Quy định của pháp luật cần bổ sung trường hợp này vào điểm đ khoản 1 Điều 37 BLLĐ.

Ngoài ra, NLĐ còn có quyền ĐPCDHĐLĐ trong trường hợp là lao động nữ có thai phải nghỉ việc theo chỉ định của thầy thuốc; NLĐ bị ốm đau, tai nạn đã điều trị theo quy định của BLLĐ.

Khi NLĐ ĐPCDHĐLĐ phải tuân thủ thời hạn báo trước cho NSDLĐ biết để họ có thể sắp xếp bố trí lại lao động trong đơn vị, không

gây xáo trộn nhân sự ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Quy định về thời hạn báo trước của NLĐ khi ĐPCDHĐLĐ ở các nước có sự khác nhau tùy điều kiện kinh tế, xã hội hoặc theo quy định của nhà làm luật, cơ quan hành pháp hoặc cơ quan tư pháp. Ở Nga, NLĐ phải gửi văn bản ít nhất 2 tuần trước khi ĐPCDHĐLĐ⁶. Tại Cộng hòa Liên bang Đức, NLĐ ĐPCDHĐLĐ vì lý do cá nhân, ốm đau thì tòa án sẽ xem xét cụ thể từng trường hợp để xác định là có thỏa mãn thời hạn báo trước hay không. BLLĐ Trung Quốc quy định thời hạn này là 30 ngày⁷. Còn BLLĐ của Lào quy định phải thông báo trước ít nhất 30 ngày nếu là công việc đơn giản và 45 ngày đối với công việc đòi hỏi chuyên môn kỹ thuật⁸.

Điều 37 BLLĐ Việt Nam quy định thời hạn báo trước này rất linh hoạt từ 3 ngày (khoản 2 điểm a,b,c,g) đến 30 ngày (điểm d, đ khoản 2), 45 ngày (khoản 3) và có thể tùy thuộc thời hạn do thầy thuốc chỉ định đối với lao động nữ có thai muốn ĐPCDHĐLĐ (Điều 112). Quy định nhiều thời hạn báo trước khi NLĐ muốn ĐPCDHĐLĐ làm cho việc áp dụng hoặc giải quyết tranh chấp có liên quan phức tạp hơn. Theo tác giả, chỉ nên quy định 02 mốc thời hạn cho HĐLĐ dưới 12 tháng, trên 12 tháng và 01 trường hợp đặc biệt (lao động nữ có thai; được bầu vào nhiệm vụ chuyên trách) sẽ rõ ràng và thuận lợi cho việc áp dụng.

Đối với HĐLĐ không xác định thời hạn, NLĐ có quyền ĐPCDHĐLĐ không cần nêu lý do mà chỉ cần báo trước ít nhất 45 ngày cho NSDLĐ⁹. Đây là quy định nhằm bảo vệ NLĐ có thời gian làm việc lâu năm tại DN, tránh sự ràng buộc NLĐ gắn với DN suốt cuộc đời lao động. NLĐ có thể tìm kiếm công việc khác có thu nhập cao hơn, điều kiện làm việc tốt hơn mà vẫn đảm bảo quyền lợi sau khi chấm dứt HĐLĐ (hưởng trợ cấp

⁶ Labor code of the russian federation of 31 december 2001 (Federal Law No. 197-FZ of 2001).

⁷ BLLĐ Trung Quốc (5/7/1994).

⁸ Labour Law Laos (16/1/2007).

⁹ Khoản 3 Điều 37 BLLĐ.

thôi việc theo Điều 42, BLLĐ), đòi bồi thường thiệt hại do NSDLĐ gây ra (nếu có). Thế nhưng, trong thực tế áp dụng pháp luật, quy định này thường gây ra tranh chấp và có nhiều bất lợi cho NSDLĐ. Bởi vì NLD được ký HĐLĐ không xác định thời hạn thường là đối tượng có vị trí quan trọng trong DN, giữ nhiệm vụ thiết yếu, nắm vững mọi kế hoạch, số liệu trong kinh doanh, bí mật công nghệ, danh sách đối tác quan trọng và tiềm năng của DN nên khi NLD ĐPCDHĐLĐ có thể gây rất nhiều tổn thất cho DN. Thực tế cho thấy, những NLD này nghĩ việc hầu như không thực hiện báo trước 45 ngày theo quy định. Sau đó NLD chuyển sang làm việc cho các DN là đối thủ cạnh tranh của DN cũ gây ra những tổn thất không lường hết đối với DN trước đây. Từ năm 2006 trở về trước, tuyệt đại đa số các vụ án lao động do NLD khởi kiện thì nay xuất hiện ngày càng nhiều vụ án do NSDLĐ khởi kiện do bị NLD ĐPCDHĐLĐ không báo trước, không nêu lý do, gây thiệt hại lớn về tài chính, bí mật kinh doanh cho DN¹⁰.

Về vấn đề đang bàn, Điều thứ 26, Sắc lệnh 29/SL (ngày 12/3/1947) có quy định: Khi một công nhân tự ý bãi kế ước một cách quá lạm để đi làm với một chủ khác thì người chủ mới này phải liên đới với người công nhân ấy bồi thường cho người chủ cũ trong 3 trường hợp sau đây:

- Khi xét đích là người chủ mới có can dự vào sự thôi việc;

- Khi người chủ mới rủ người công nhân về làm với mình, tuy đã biết người ấy đương có kế ước làm với chủ khác;

- Khi người chủ mới cứ mượn người công nhân mặc dầu biết kế ước của người này với chủ cũ chưa hết hạn.

Tuy nhiên trong trường hợp thứ ba này người chủ mới không phải chịu trách nhiệm, nếu đối với kế ước không có định hạn, khi biết tin thì hạn báo trước đã qua.

Như vậy, ngay từ những văn bản đầu tiên điều chỉnh quan hệ lao động của chính thể mới đã dự liệu được trường hợp NLD

ĐPCDHĐLĐ để chuyển sang làm cho “chủ mới” do “chủ mới” lôi kéo (thường do NLD biết nhiều bí mật kinh doanh của chủ cũ) thì phải bồi thường thiệt hại cho chủ cũ.

Trên thế giới, pháp luật lao động các nước đều quy định ĐPCDHĐLĐ phải có lý do¹¹. BLLĐ nước ta cũng cần sửa đổi theo hướng này để vừa bảo vệ NLD lại vừa đảm bảo lợi ích hợp pháp của NSDLĐ nhằm bảo đảm sự hài hòa giữa các chủ thể tham gia quan hệ lao động.

Trường hợp NLD ĐPCDHĐLĐ thì phải bồi thường chi phí đào tạo (nếu có) theo quy định của Chính phủ¹². Quy định này áp dụng cho cả trường hợp NLD chấm dứt hợp đồng đúng luật hay trái pháp luật.

Hiện nay các quy định về ĐPCDHĐLĐ được quy định trong nhiều điều luật của BLLĐ như: Điều 17, Điều 37, Điều 38, Điều 85, Điều 111, Điều 112... Cách ban hành các quy phạm pháp luật này không chỉ làm cho người đọc, người áp dụng, NLD, NSDLĐ khó hiểu mà ngay cả cơ quan quản lý nhà nước về lao động, tòa án khi giải quyết tranh chấp có liên quan đến ĐPCDHĐLĐ cũng khó tra cứu, vận dụng.

Tôi đề nghị nên đưa các quy định liên quan đến ĐPCDHĐLĐ vào một điều khoản để thuận lợi khi áp dụng trong thực tế.

2. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động

Bên cạnh quy định bảo vệ NLD được tự ý chấm dứt quan hệ lao động thì pháp luật lao động các nước đều xác định NSDLĐ có quyền ĐPCDHĐLĐ với những lý do: NLD uống rượu trong giờ làm việc, không hoàn thành nhiệm vụ được giao, không kiểm tra y tế, không đảm bảo sức khỏe, khi buộc phải giảm số lượng nhân viên trong doanh nghiệp...¹³. BLLĐ của Lào quy định: NLD thiếu kỹ năng chuyên môn; không đảm bảo sức khỏe cho công việc; không hoàn thành

¹¹ Nguyễn Hữu Chí, Hợp đồng lao động trong cơ chế thị trường, Luận án Tiến sĩ Luật, Hà Nội - 2002.

¹² Khoản 3 Điều 41 BLLĐ.

¹³ Các Điều 76, 77, 78, 81 Bộ luật Lao động của Cộng hòa Liên bang Nga (2001).

¹⁰ Tài liệu Hội nghị triển khai công tác năm 2008, của ngành tòa án nhân dân.

nhiệm vụ được giao... sẽ bị ĐPCDHĐLĐ¹⁴. NLĐ Trung Quốc có thể bị NSDLĐ ĐPCDHĐLĐ nếu không đảm bảo trình độ chuyên môn trong thời gian thử việc; vi phạm nghiêm trọng kỷ luật lao động hoặc các qui tắc do nhà tuyển dụng đặt ra; gây tổn thất nghiêm trọng về vật chất do không hoàn thành nhiệm vụ quan trọng, tham gia hoạt động bất chính; hoặc NLĐ phải chịu trách nhiệm hình sự theo pháp luật¹⁵. Trong Sắc lệnh 29/SL thì đối với HĐLĐ không xác định thời hạn (“không hạn định”) thì chủ (NSDLĐ) có thể ĐPCDHĐLĐ bất cứ lúc nào căn cứ vào điều kiện đã định.

Chúng ta thấy NSDLĐ muốn ĐPCDHĐLĐ đều phải căn cứ vào những lý do được luật định. Quy định này hạn chế NSDLĐ lạm dụng quyền tổ chức điều hành lao động của mình và sự phụ thuộc của NLĐ về kinh tế để ĐPCDHĐLĐ hàng loạt nhằm “cắt lỗ” cho DN do phải trả lương, thưởng, bảo hiểm xã hội... trong điều kiện nền kinh tế suy thoái hiện nay.

Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của BLLĐ năm 2002 quy định NSDLĐ được quyền ĐPCDHĐLĐ đối với các loại HĐLĐ khi thỏa mãn điều kiện tại khoản 1, Điều 38 và văn bản hướng dẫn thi hành:

NLĐ thường xuyên không hoàn thành định mức lao động hoặc nhiệm vụ được giao do yếu tố chủ quan và bị lập biên bản hoặc nhắc nhở bằng văn bản ít nhất hai lần trong một tháng, mà sau đó vẫn không khắc phục. Mức độ không hoàn thành công việc được ghi rõ trong hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể hoặc nội quy lao động của đơn vị¹⁶.

NLĐ bị xử lý kỷ luật sa thải theo quy định tại Điều 85 của BLLĐ.

NLĐ ốm đau kéo dài mà khả năng lao động chưa phục hồi theo quy định tại điểm c khoản 1, Điều 38 BLLĐ.

Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc những lý do bất khả kháng khác theo quy định của Chính

phủ, mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc. Lý do bất khả kháng khác là trường hợp do yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền từ cấp tỉnh trở lên, do dịch hoả, do dịch bệnh không thể khắc phục được dẫn tới việc phải thay đổi, thu hẹp sản xuất kinh doanh.

NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ phải thực hiện việc trao đổi, nhất trí với Ban chấp hành Công đoàn cơ sở và họ phải báo cho NLĐ biết việc đơn phương này theo quy định của pháp luật¹⁷ (Trừ trường hợp người lao động bị kỷ luật sa thải quy định tại Điều 85 BLLĐ năm 1994 và tại Thông tư 21/LĐTBXH-TT (ngày 12/10/1996) của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định 198/CP của Chính phủ về HĐLĐ, Nghị định số 33/2003/NĐ-CP (ngày 2/4/2003) của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 41/CP ngày 6/7/1995 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất).

Theo Điều 155 khoản 4 BLLĐ: NSDLĐ quyết định sa thải, ĐPCDHĐLĐ với người là ủy viên Ban chấp hành Công đoàn cơ sở thì phải có sự thỏa thuận của Ban chấp hành Công đoàn cơ sở. Trên thực tế các doanh nghiệp sử dụng quy định này còn tùy tiện vì văn bản chưa chặt chẽ: phải có sự thỏa thuận của cả tập thể ban chấp hành công đoàn cơ sở hay chỉ cần một mình Chủ tịch công đoàn là đủ. Phải quy định rõ trường hợp này cần có sự nhất trí của tập thể ban chấp hành công đoàn cơ sở bằng văn bản mới chính xác.

Ngoài ra, Điều 85 BLLĐ còn có quy định việc “tiết lộ bí mật công nghệ, kinh doanh hoặc có hành vi khác gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của doanh nghiệp”. Chưa có văn bản hướng dẫn cụ thể: thế nào là bí mật công nghệ, hồ sơ số liệu nào là bí mật kinh doanh hoặc “hành vi khác” gây thiệt hại nghiêm trọng cho tài sản,

¹⁴ Điều 29 Bộ luật Lao động của Lào (16/01/2007).

¹⁵ Điều 25 BLLĐ Trung Quốc (5/7/1994).

¹⁶ Điều 12 khoản 1 Nghị định 44/2003/NĐ-CP.

¹⁷ Điều 38 khoản 2, khoản 3 BLLĐ năm 1994 được sửa đổi bổ sung năm 2002.

lợi ích doanh nghiệp là gì.

Tại Báo cáo công tác ngành tòa án, trong nhiều năm liên đã nêu bất cập này – một bất cập đã gây ra khó khăn trong việc giải quyết tranh chấp lao động¹⁸. Hoặc trong điểm b, khoản 1 Điều 85 BLLĐ quy định “tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức mà tái phạm”. Quy định “tái phạm” chưa được giải thích là tái phạm lỗi trước đó hay vi phạm kỷ luật khác được quy định trong hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy cơ quan, vi phạm pháp luật...

Trường hợp tổ chức, DN hết hạn giấy phép đăng ký kinh doanh, bị giải thể, bị tuyên bố phá sản hoặc bị cơ quan nhà nước có thẩm quyền rút giấy phép đăng ký kinh doanh thì NSDLĐ không còn nhu cầu sử dụng lao động nên họ được quyền ĐPCD HĐLĐ. Điều 17 khoản 1 BLLĐ quy định NSDLĐ được quyền cho NLĐ thôi việc nếu đơn vị thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ mà phải sắp xếp lại lao động. Ở đây, NSDLĐ ĐPCD HĐLĐ nhưng NLĐ được coi là mất việc làm không do lỗi của họ. Vì vậy pháp luật quy định NSDLĐ phải đào tạo lại NLĐ để tiếp tục sử dụng vào những chỗ làm việc mới, nếu cho thôi việc thì mức trợ cấp cao hơn so với những trường hợp khác (cứ mỗi năm làm việc trả 1 tháng lương nhưng thấp nhất cũng bằng 2 tháng lương - Điều 17 khoản 1) còn NSDLĐ ĐPCD HĐLĐ thì trợ cấp thôi việc, cứ mỗi năm làm việc là 1/2 tháng lương và phụ cấp lương (nếu có) - Điều 42 khoản 1.

Nếu có DN phải tạm ngừng hoạt động vì lý do hoạt động sản xuất kinh doanh không hiệu quả thì NSDLĐ có được quyền ĐPCD HĐLĐ đối với NLĐ không? Và ngược lại NLĐ có được quyền ĐPCD HĐLĐ trong trường hợp trên? Luật cần quy định thêm nội dung này trong điểm d khoản 1 Điều 38.

Một vấn đề nữa đặt ra, hiện nay pháp luật chỉ quy định kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải phải bằng văn bản. Tại nhiều DN

khi NSDLĐ ĐPCD HĐLĐ nhưng chỉ nói miệng¹⁹, cố ý không cho NLĐ tiếp xúc, không cho vào DN. Khi NLĐ khởi kiện vì bị ĐPCD HĐLĐ thì không có văn bản để chứng minh về việc này. Tòa án nhiều địa phương đưa ra kết luận khác nhau.

Có quan điểm cho rằng, không có văn bản về việc chấm dứt HĐLĐ do đó không có cơ sở kết luận NSDLĐ đã ĐPCD HĐLĐ.

Quan điểm khác cho rằng, dù không có văn bản về việc ĐPCD HĐLĐ nhưng nếu NSDLĐ thừa nhận đã ĐPCD HĐLĐ hoặc NLĐ có bằng chứng về việc họ không được cho vào nơi làm việc, không hưởng lương thì có cơ sở xác định NSDLĐ đã ĐPCD HĐLĐ. Tác giả cho rằng đây là cách giải thích luật phù hợp các quy phạm pháp luật lao động khác và đảm bảo chức năng điều chỉnh pháp luật đối với ĐPCD HĐLĐ trong thực tiễn.

Như vậy, việc ĐPCD HĐLĐ của cả NLĐ, NSDLĐ chỉ được coi là hợp pháp khi đáp ứng đúng: *căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ, thời hạn báo trước và thủ tục ĐPCD HĐLĐ*.

Nguyên tắc bảo vệ người lao động thể hiện rất rõ trong nội dung pháp luật lao động Việt Nam, bên cạnh quyền được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động thì luật cũng quy định những trường hợp người sử dụng lao động không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động khi:

- *Người lao động ốm đau hoặc bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đang điều trị, điều dưỡng theo quyết định của thầy thuốc (trừ trường hợp quy định tại điểm c và điểm d khoản 1 Điều 38 của BLLĐ);*

- *Người lao động đang nghỉ hàng năm, nghỉ về việc riêng và những trường hợp nghỉ khác được người sử dụng lao động cho phép;*

- *Người lao động là nữ đang có thai, nghỉ thai sản, nuôi con nhỏ dưới 12 tháng (trừ trường hợp cơ quan, doanh nghiệp, tổ chức chấm dứt hoạt động)²⁰.*

(Xem tiếp trang 71)

¹⁸ Báo cáo tổng kết ngành tòa án năm 2005, 2006, 2007, 2008.

¹⁹ Điều 38 khoản 3 BLLĐ.

²⁰ Điều 39, Bộ luật Lao động.

thuộc thẩm quyền ban hành hướng dẫn của Chính phủ. Với tính chất và nội dung của các quy định trên, việc ban hành một *Nghị định của Chính phủ hướng dẫn về tiếp cận nguồn gen và chia sẻ lợi ích* là phù hợp và cần thiết. Mặc dù, chưa xác định được cơ quan nhà nước nào có thẩm quyền trong việc tiếp nhận đăng ký và cấp phép tiếp cận nguồn gen như trên đã phân tích, nhưng hiện tại Cục Bảo tồn đa dạng sinh học, Tổng cục Môi trường, Bộ Tài nguyên và Môi trường được dự tính chỉ định để xây dựng dự thảo

Nghị định trên. Còn rất nhiều những khó khăn, thách thức để xây dựng Nghị định trên và để Nghị định đó đi vào cuộc sống, phát huy hiệu quả điều chỉnh, song ý nghĩa của Nghị định về tiếp cận nguồn gen và chia sẻ lợi ích hết sức to lớn ở dưới góc độ thúc đẩy kinh tế phát triển, hỗ trợ công tác xóa đói giảm nghèo, nâng cao đời sống của cộng đồng, người dân được giao hoặc có liên quan đến quản lý nguồn gen, góp phần quan trọng vào bảo tồn đa dạng sinh học nói chung và nguồn tài nguyên di truyền nói riêng.

(Tiếp theo trang 38 – Bảo mật thông tin ...)

phải đặc biệt quan tâm. Bởi vì, như đã nêu trên, số người được phép tiếp cận thông tin mật là rất nhiều; các loại thông tin được yêu cầu bảo mật được liệt kê rất đa dạng, chi tiết từng loại dẫn đến thông tin càng dễ bị tiết lộ ra ngoài; thủ tục bảo mật thông tin cũng quy định rất cụ thể về thời gian và cách thức nộp thông tin mật...

Vì thế, để bảo đảm được quyền lợi của mình, các doanh nghiệp cần chủ động xác định những thông tin nào có thể được bảo mật theo quy định của pháp luật Hoa Kỳ và cần thiết phải bảo mật để từ đó thực hiện

cho kịp thời gian và đúng quy định; còn thông tin nào không cần bảo mật thì đưa vào danh sách thông tin phổ biến.

Mặt khác, các cơ quan nhà nước thực tế vừa qua đã tổ chức rất nhiều cuộc hội thảo về chống bán phá giá, nhưng cũng chỉ khái quát và giới thiệu về thủ tục điều tra chứ chưa đi sâu vào vấn đề, thủ tục của bảo mật thông tin. Vì thế, cơ quan quản lý cần phải giúp doanh nghiệp hiểu sâu hơn về vai trò của các thông tin mật, nhằm bảo vệ cho quyền lợi của các doanh nghiệp nói riêng cũng như của nền kinh tế Việt Nam nói chung.

(Tiếp theo trang 50 – Về quyền đơn phương...)

Trong quan hệ lao động, nguyên tắc tự nguyện, tự do, cùng có lợi thường được các bên sử dụng. Mặc dù trước đó các bên sử dụng quyền ĐPCDHĐLĐ theo luật định, nhưng nếu họ thấy muốn tiếp tục duy trì mối quan hệ lao động giữa các bên thì mỗi bên vẫn có thể từ bỏ việc ĐPCDHĐLĐ trước khi hết thời hạn báo trước²¹. Quy định này vừa bảo vệ được quyền chủ động của các bên

trong quan hệ lao động, tiếp tục thực hiện những cam kết trước đó, vừa lành mạnh hóa bất đồng trước đó. Theo khuyến cáo của ILO, luật lao động các nước cần có nhiều quy định nhằm bảo vệ quyền ĐPCDHĐLĐ của các chủ thể như “một quyền tự do cơ bản” nhưng cũng tạo điều kiện để các bên nối lại mối quan hệ lao động bằng việc ngừng thực hiện thông báo ĐPCDHĐLĐ với bên kia²².

²¹ Điều 40, BLLĐ.

²² Xem Valticos (N) - R.C.A.D.I, 1968/1, p.319; Merle (M), A.F.D.I, 1959, tr. 414 - 415.