

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 04-2025

I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong trường hợp chấm dứt hợp đồng khi người lao động tự ý nghỉ việc.

Thời gian gần đây, tại một số doanh nghiệp Dệt May khu vực Miền Nam xảy ra tình trạng người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày liên tục. Trong trường hợp này, doanh nghiệp có được sa thải hoặc chấm dứt hợp đồng với người lao động không? Chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp này, thì có đặt ra nghĩa vụ bồi thường của người sử dụng lao động hay người lao động phải bồi thường cho bên kia không?

Căn cứ pháp lý

Bộ Luật lao động 2019;

Giải quyết tình huống

Theo quy định của Bộ Luật Lao động 2019, khi người lao động tự ý bỏ việc không có lý do chính đáng thì tùy cách thức và số ngày tự ý bỏ việc, người sử dụng lao động được quyền chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tiến hành xử lý kỷ luật với hình thức sa thải đối với người lao động, cụ thể:

- Người lao động tự ý bỏ việc từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên, người sử dụng lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng với người lao động mà không cần phải báo trước (theo điểm e, khoản 1 và khoản 3 Điều 36 BLLĐ 2019);

- Người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong thời hạn 30 ngày hoặc 20 ngày cộng dồn trong thời hạn 365 ngày tính từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng. (Trường hợp được coi là có lý do chính đáng bao gồm thiên tai, hỏa hoạn, bản thân, thân nhân bị ốm có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền và trường hợp khác được quy định trong nội quy lao động). Trường hợp này, người sử dụng lao động được quyền áp dụng hình thức kỷ luật sa thải (khoản 4, Điều 125 BLLĐ 2019)

Như vậy, nếu người lao động tự ý bỏ việc 5 ngày liên tục (ý chí chủ quan) thì pháp luật cho phép người sử dụng lao động thực hiện ngay quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng mà không cần phải tiến hành xử lý kỷ luật sa thải theo các trình tự, thủ tục luật định.

Theo BLLĐ 2019, nghĩa vụ của người lao động và người sử dụng lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật:

- *Đối với người lao động (Điều 40 BLLĐ 2019).*

+ Không được trợ cấp thôi việc;

+ Phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động và một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước;

+ Phải hoàn trả cho người sử dụng lao động chi phí đào tạo (Điều 40 BLLĐ 2019).

- *Đối với người sử dụng lao động (Điều 41 BLLĐ 2019)*

+ Phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết; phải trả tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày người lao động không được làm việc và phải trả thêm cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động. Trường hợp vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải trả một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước.

+ Trường hợp người lao động không muốn tiếp tục làm việc thì ngoài khoản tiền phải trả quy trên, người sử dụng lao động phải trả trợ cấp thôi việc để chấm dứt hợp đồng lao động.

+ Trường hợp người sử dụng lao động không muốn nhận lại người lao động và người lao động đồng ý thì ngoài khoản tiền người sử dụng lao động phải trả theo quy định và trợ cấp thôi việc hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm cho người lao động nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động.

Căn cứ tình huống trên, người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày liên tục không thuộc các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động theo các Điều 34 và 35 BLLĐ mà là điều kiện để người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động mà không cần báo trước. Do đó, tình huống này không đặt ra nghĩa vụ bồi thường với cả người lao động và người sử dụng lao động.

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quyền tự quyết sinh con

Ngày 01/8/2022, chị T ký hợp đồng lao động có thời hạn 6 tháng với Công ty A. Hết hạn hợp đồng, việc làm và thu nhập ổn định, ngày 01/2/2023, chị tiếp tục ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn với Công ty. Trong bản hợp đồng lao động có nội dung cam kết: "Trong vòng 5 năm từ khi vào làm việc, người lao động không sinh con, nếu sinh con thì sẽ bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động". Lỡ đã ký rồi nhưng chị rất băn khoăn, điều khoản trên trong hợp đồng có đúng quy định pháp luật không? Hiện tại, chị T muốn sinh con, chị cần làm gì để bảo vệ quyền lợi của mình?

Căn cứ pháp lý

- Luật Bình đẳng giới năm 2006.

- Bộ luật Lao động năm 2019.

- Pháp lệnh dân số 06/2003/PL-UBTVQH11, sửa đổi bổ sung bởi Pháp lệnh 08/2008/PL-UBTVQH12.

- Nghị định 24/2018/NĐ-CP ngày 27/02/2018 của Chính phủ.

Giải quyết tình huống

*** Mang thai và sinh con là quyền của phụ nữ, được nhà nước ghi nhận và bảo vệ**

Khoản 1, 2 điều 7 Luật Bình đẳng giới 2006 quy định chính sách của Nhà nước về bình đẳng giới: “Bảo đảm bình đẳng giới trong mọi lĩnh vực kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội và gia đình;...”, “Bảo vệ, hỗ trợ người mẹ khi mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ;...”.

Pháp lệnh 08/2008/PL-UBTVQH12, sửa đổi Điều 10 của Pháp lệnh dân số 06/2003/PL-UBTVQH11 quy định mỗi cặp vợ chồng, cá nhân có quyền “Quyết định thời gian và khoảng cách sinh con”.

Khoản 3 điều 40 Luật Bình đẳng giới 2006 quy định các hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động, bao gồm “Từ chối tuyển dụng hoặc tuyển dụng hạn chế lao động, sa thải hoặc cho thôi việc người lao động vì lý do giới tính hoặc do việc mang thai, sinh con, nuôi con nhỏ”. Mặt khác, tại khoản 3 điều 37 Bộ luật Lao động 2019 quy định người sử dụng lao động không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động nữ mang thai, người lao động đang nghỉ thai sản hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

Căn cứ các quy định trên, điều khoản "Trong vòng 5 năm từ khi vào làm việc, người lao động không sinh con, nếu sinh con thì sẽ bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động" trong hợp đồng lao động giữa chị T và Công ty A là trái với quy định của pháp luật và bị vô hiệu theo khoản 2 điều 49 Bộ luật Lao động 2019.

*** Bảo vệ quyền sinh con**

Để bảo vệ quyền lợi của mình, chị T cần nộp đơn khiếu nại tới Công ty A đề nghị sửa đổi hợp đồng lao động, loại bỏ điều khoản trái pháp luật. Hoặc chị T có thể nhờ đến sự tư vấn, trợ giúp của công đoàn cơ sở để yêu cầu Công ty A sửa đổi hợp đồng.

Nếu Công ty A không đồng ý giải quyết, chị T có thể khiếu nại tới Chánh Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi Công ty A đặt trụ sở chính (Điều 15 Nghị định 24/2018/NĐ-CP). Hoặc chị có thể khởi kiện ra Tòa án có thẩm quyền, yêu cầu Tòa án tuyên bố điều khoản hợp đồng vô hiệu.

HOÀNG THỊ HẢI