

# Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

**Author :** Pháp Luật

**Categories :** [Hỏi đáp luật lao động](#)

## Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

**Chào luật sư, tôi có kí kết hợp đồng lao động với công ty 3 năm. Tuy nhiên sau 2 năm kí kết công ty bỗng dưng ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với lý do tôi chểnh mảng công việc không hoàn thành nhiệm vụ được giao. Tôi không đồng ý với quyết định của công ty nhưng công ty không cho tôi đến làm nữa. Tôi có nghe được thông tin công ty muốn đuổi tôi để nhận một người họ hàng của sếp vào thế chỗ. Vậy tôi phải làm thế nào để bảo vệ quyền lợi của mình? Xin luật sư tư vấn giúp tôi. Tôi xin cảm ơn!**

## Luật sư tư vấn

Xin chào bạn! Cảm ơn bạn đã gửi câu hỏi của mình tới [Luật trực tuyến](#). Về câu hỏi của bạn, [Luật trực tuyến](#) xin tư vấn và hướng dẫn cho bạn như sau:

### 1/ Căn cứ pháp lý

- Bộ luật lao động năm 2012;

### 2/ Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

Khoản 1 điều 38 bộ luật lao động năm 2012 quy định:

*"1. Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong những trường hợp sau đây:*

*a) Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động;*

*b) Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, đã điều trị 06 tháng liên tục, đối với người lao động làm theo hợp đồng lao động xác định thời hạn và quá nửa thời hạn hợp đồng lao động đối với người làm theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục.*

*Khi sức khỏe của người lao động bình phục, thì người lao động được xem xét để tiếp tục giao kết hợp đồng lao động;*

c) Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc những lý do bất khả kháng khác theo quy định của pháp luật, 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;

d) Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 33 của Bộ luật này.

2. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước:

a) Ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn;

b) Ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn;

c) Ít nhất 03 ngày làm việc đối với trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều này và đối với hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.”

Bạn có quyền yêu cầu công ty đưa ra lý do về quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với bạn. Nếu bạn không đồng ý với lý do đó bạn có thể lựa chọn giữa 2 phương án:

- Hòa giải thông qua hòa giải viên lao động

- Yêu cầu tòa án giải quyết

Do giữa bạn và công ty là tranh chấp lao động không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải nên bạn xem xét lựa chọn phương án sao cho phù hợp để bảo vệ quyền lợi cho mình.

Trong trường hợp công ty bạn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, theo quy định tại điều 42 bộ luật lao động năm 2012, công ty bạn phải:

"1. Phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.

2. Trường hợp người lao động không muốn tiếp tục làm việc, thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều này người sử dụng lao động phải trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 của Bộ luật này.

3. Trường hợp người sử dụng lao động không muốn nhận lại người lao động và người lao động đồng ý, thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều này và trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 của Bộ luật này, hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động.

4. Trường hợp không còn vị trí, công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động mà người lao

động vẫn muốn làm việc thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều này, hai bên thương lượng để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.

5. Trường hợp vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho người lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước.”

Thời hạn giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là 1 năm kể từ ngày phát hiện hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị xâm phạm.

Trên đây là tư vấn của [Luật trực tuyến](#) về vấn đề Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Chúng tôi hi vọng rằng quý khách có thể vận dụng các kiến thức kể trên để sử dụng trong công việc và cuộc sống.

**Tuyết Chinh tổng hợp**