



LAC DUY & ASSOCIATES

BẢN TIN PHÁP LUẬT THÁNG 04/2023

**RỦI RO KHI ĐƠN PHƯƠNG
CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO
ĐỘNG ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO
ĐỘNG THƯỜNG XUYÊN KHÔNG
HOÀN THÀNH CÔNG VIỆC**

**ÁN LỆ SỐ 61/2023/AL VỀ CHẤM
DỨT VIỆC NUÔI CON NUÔI KHI
CON NUÔI CHƯA THÀNH NIÊN**

PHÁT HÀNH BỞI LAC DUY & ASSOCIATES
LIÊN HỆ CHÚNG TÔI

<http://lacduy-associates.com>

lacduy@lacduy-associates.com

+84917275572/+842836221603

Phòng 603, Tầng 6, Tòa nhà Centec, số 72-74 Nguyễn Thị Minh Khai,
Phường Võ Thị Sáu, Quận 3, TP.HCM



Quý khách hàng thân mến,

Lac Duy & Associates trân trọng được gửi tới Quý khách hàng Bản tin pháp luật của tháng 04 năm 2023 với một số điểm tin và bài viết đáng chú ý như sau:

- Rủi ro khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc
- Án lệ số 61/2023/AL về chấm dứt việc nuôi con nuôi khi con nuôi chưa thành niên
- Cập nhật Văn bản Pháp luật tháng 04/2023





RỦI RO KHI ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG THƯỜNG XUYÊN KHÔNG HOÀN THÀNH CÔNG VIỆC

1. Kinh nghiệm từ thực tế vụ việc – Bản án 03/2021/LĐ-PT ngày 23/06/2021

Theo quy định tại Điều 36.1.a Bộ luật lao động 2019:

“Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp sau đây: Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động được xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của người sử dụng lao động. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc do người sử dụng lao động ban hành nhưng phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở [...]”

Quy định là vậy nhưng trên thực tế, nhiều doanh nghiệp đã không thực hiện xây dựng “tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc”, và vì vậy, việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động với lý do thường xuyên không hoàn thành công việc trở thành những quyết định trái pháp luật từ phía người sử dụng lao động. Một ví dụ tiêu biểu, Bản án 03/2021/LĐ-PT ngày 23/06/2021 về tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động cho thấy những thiếu sót mà người sử dụng lao động hay gặp phải: Giữa Công ty với ông Lâm Văn A có giao kết Hợp đồng lao động thời hạn là 01 năm. Trong quá trình làm việc, ông Lâm Văn A và ông Vũ Đức N (là người quản lý) có sự cạnh tranh vị trí quản lý dẫn đến ông A không phối hợp thực hiện đầy đủ những quy định của Công ty trong thực hiện nhiệm vụ của mình. Công ty cho rằng ông Lâm Văn A thường xuyên không hoàn thành nhiệm vụ, căn cứ vào các biên bản họp nội bộ ngày 18/5/2019 và ngày 22/6/2019, cũng như báo cáo của ông Vũ Đức N ngày 05/6/2019. Từ đó, Công ty tiến hành đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động đối với ông A.

Tòa án nhân dân cấp cao tại Hà Nội đã nhận định *“các biên bản họp này chỉ là biên bản họp nội bộ thường xuyên có nhiều nội dung, trong đó có nội dung nhắc nhở việc ông A không hợp tác trong khi thực hiện nhiệm vụ, tự ý đề ra kế hoạch không thông qua người quản lý, không thường xuyên gửi báo cáo, có*





thái độ thiếu tích cực. Do đó, đây thực chất là biên bản họp nội bộ hàng tháng không phải là biên bản về việc ông A thường xuyên không hoàn thành công việc đã giao kết trong hợp đồng; trong các biên bản họp nội bộ này có đề cập đến nội dung làm lộ bí mật thông tin, nhưng không khẳng định được ai là người đã làm lộ bí mật này, mà chỉ đề nghị xem xét làm rõ nguyên nhân. Do đó, không có căn cứ khẳng định ông A là người đã làm lộ bí mật của Công ty, vi phạm hợp đồng lao động. Hơn nữa, phía Công ty cho rằng ông A thường xuyên không hoàn thành công việc, **nhưng không xuất trình được chứng cứ về tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc để làm căn cứ so sánh lỗi vi phạm của ông A nhưng vẫn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Lâm Văn A là trái quy định tại Điều 38 Bộ luật lao động và Điều 12 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ**”.

Bên cạnh đó, theo Điều 91.1.(b) của Bộ luật Tố tụng dân sự 2015 thì: “[...] Người lao động khởi kiện vụ án đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thuộc trường hợp người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc trường hợp không được xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động theo quy định của pháp luật về lao động thì nghĩa vụ chứng minh thuộc về người sử dụng lao động”.

Như vậy, trong trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do thường xuyên không hoàn thành công việc, nếu người lao động khởi kiện, người lao động sẽ không có nghĩa vụ phải chứng minh là mình hoàn thành tốt công việc mà chính doanh nghiệp sẽ có trách nhiệm phải chứng minh rằng người lao động thật sự “thường xuyên không hoàn thành công việc”. Nếu doanh nghiệp không chứng minh được điều này, tòa án sẽ tuyên việc đơn phương chấm dứt hợp đồng là trái pháp luật và buộc doanh nghiệp phải bồi thường cho người lao động theo quy định tại Điều 41 của Bộ luật lao động 2019. Do đó, có thể thấy, ngay cả khi doanh nghiệp có xây dựng quy chế đánh giá, nhưng nếu quy chế có nội dung quá sơ sài, dẫn đến không đủ cơ sở để đối chiếu, khẳng định việc thường xuyên không hoàn thành công việc của một người lao động, nhiều khả năng rằng tòa án cũng sẽ không chấp nhận kết luận này và doanh nghiệp sẽ phải đối mặt với rủi ro thua kiện.





2. Tóm tắt một số lưu ý để hạn chế rủi ro pháp lý cho doanh nghiệp khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc

Từ những phân tích nêu trên, doanh nghiệp nên lưu ý các vấn đề sau đây để hạn chế tối đa rủi ro cho doanh nghiệp khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc:

(i) Phải có tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc được xây dựng một cách phù hợp trong quy chế do người sử dụng lao động ban hành nhưng phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

Điều 41 Nghị định 145/2020/NĐ-CP có quy định cụ thể về việc tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở khi ban hành tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc nhưng pháp luật lao động hiện chưa có quy định cụ thể là phải được sự đồng ý hay tán thành của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở thì tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc đó mới có hiệu lực và có giá trị pháp lý. Do đó, về mặt nguyên tắc, có thể hiểu rằng, tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc chỉ cần được tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở xem xét, cho ý kiến như là một cách thể hiện sự công khai, minh bạch nhưng trong mọi trường hợp không buộc phải có sự tán thành hay đồng ý của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với tiêu chí đó.

Ngoài ra, doanh nghiệp cũng cần lưu ý thêm, Điều 12.3 và Điều 6.1 Nghị định 12/2022/NĐ-CP quy định về mức phạt hành chính **từ 10 đến 20 triệu đồng** đối với doanh nghiệp ban hành quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc nhưng không tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

(ii) Phải thông báo trước cho người lao động về việc người sử dụng lao động sẽ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động do người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo quy định tại Điều 36.2 Bộ luật lao động 2019.

(iii) Phải thực hiện các nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 48.1 Bộ luật lao động 2019.



ÁN LỆ SỐ 61/2023/AL VỀ CHẤM DỨT VIỆC NUÔI CON NUÔI KHI CON NUÔI CHƯA THÀNH NIÊN

Nguồn án lệ: Quyết định sơ thẩm số 87/2019/QĐST-HNGĐ ngày 24/4/2019 của Tòa án nhân dân huyện Trảng Bom, tỉnh Đồng Nai về việc “Yêu cầu chấm dứt việc nuôi con nuôi”, người yêu cầu là ông Trần Công T (cha nuôi), người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan là anh Nguyễn Thanh H và chị Trần Thị Thảo T1 (cha, mẹ ruột).

Vị trí nội dung án lệ: Đoạn 7, 8 phần “Nhận định của Tòa án”.

Khái quát nội dung của án lệ:

- **Tình huống án lệ:** Cha đẻ, mẹ đẻ và cha nuôi, mẹ nuôi thống nhất giao lại con nuôi chưa thành niên cho cha đẻ, mẹ đẻ tiếp tục chăm sóc, nuôi dưỡng; con nuôi có nguyện vọng được về sống với cha đẻ, mẹ đẻ và cha nuôi, mẹ nuôi có yêu cầu chấm dứt việc nuôi con nuôi.
- **Giải pháp pháp lý:** Trường hợp này, Tòa án phải chấp nhận yêu cầu chấm dứt việc nuôi con nuôi.

Quy định của pháp luật liên quan đến án lệ:

- Các điều 25, 26 và 27 Luật Nuôi con nuôi năm 2010;



- Điều 78 Luật Hôn nhân và gia đình năm 2014.

Phân tích án lệ:

Năm 2015, ông Trần Công T và bà Nguyễn Thị Q nhận nuôi cháu Nguyễn Minh Khánh H1 (sinh năm 2003), là con đẻ của vợ chồng anh Nguyễn Thanh H (em ruột bà Nguyễn Thị Q) và chị Trần Thị Thảo T1 làm con nuôi, các bên có làm hồ sơ nhận nuôi con nuôi hợp pháp và các bên đều thực hiện đầy đủ quyền và nghĩa vụ của mình theo quy định của pháp luật. Khi sống tại nhà bác, cháu sống và học tập tốt và vẫn giữ liên lạc với gia đình. Năm 2009, cháu H1 có nguyện vọng về ở với bố mẹ đẻ và được bố mẹ nuôi là ông T, bà Q và bố mẹ đẻ là anh H, chị T1 đồng ý, nên ông T, bà Q làm đơn đề nghị Tòa án chấm dứt việc nuôi con nuôi.

Theo quy định tại khoản 1 Điều 25 Luật Nuôi con nuôi 2010 quy định hai điều kiện để việc nuôi con nuôi bị chấm dứt đó là (1) Con nuôi đã thành niên, (2) cha mẹ nuôi tự nguyện chấm dứt việc nuôi con nuôi. Vào thời điểm năm 2019, cháu Nguyễn Minh Khánh H1 chưa thành niên (15 tuổi) nên về nguyên tắc quan hệ nhận nuôi này không thể chấm dứt. Thậm chí, cháu H1 cũng không thể đơn phương yêu cầu chấm dứt việc là con nuôi theo quy định tại Điều 26 Luật này. **Tuy nhiên, trong bối cảnh cha đẻ, mẹ đẻ và cha nuôi, mẹ nuôi thống nhất giao lại con nuôi chưa thành niên cho cha đẻ, mẹ đẻ tiếp tục chăm sóc, nuôi dưỡng; con nuôi có nguyện vọng được về sống với cha đẻ, mẹ đẻ và cha nuôi, mẹ nuôi có yêu cầu chấm dứt việc nuôi con nuôi; dựa theo nguyên tắc “tôn trọng quyền của trẻ em được sống trong môi trường gia đình gốc” quy định tại khoản 1 Điều 4 Luật Nuôi con nuôi 2010.** Do đó, Tòa án chấp nhận yêu cầu chấm dứt việc nuôi con nuôi của ông Trần Công T, bà Nguyễn Thị Q với cháu Trần Minh Khánh H1.

Như vậy, Án lệ nêu trên đã giải quyết được trường hợp vênh giữa quy định pháp luật và thực tiễn vụ việc khi không thể thỏa được 02 (hai) điều kiện để việc nuôi con nuôi bị chấm dứt nhưng lại hoàn toàn tuân thủ nguyên tắc “**tôn trọng quyền của trẻ em được sống trong môi trường gia đình gốc**” quy định tại khoản 1 Điều 4 Luật Nuôi con nuôi 2010, theo đó việc Tòa án chấp nhận yêu cầu chấm dứt việc nuôi con nuôi của ông Trần Công T và lựa chọn áp dụng nguyên tắc nêu trên để giải quyết là thỏa đáng và phù hợp với thực tế.



VĂN BẢN PHÁP LUẬT THÁNG 04/2023

STT	NGÀY HIỆU LỰC	TÊN VĂN BẢN
-----	---------------	-------------

GIAO THÔNG VẬN TẢI

1.	01/05/2023	Thông tư 01/2023/TT-BGTVT hướng dẫn về lập, phê duyệt và công bố danh mục dự án; phương pháp và tiêu chuẩn đánh giá hồ sơ dự thầu, hồ sơ đề xuất trong đấu thầu lựa chọn nhà đầu tư công trình dịch vụ chuyên ngành giao thông đường bộ do Bộ trưởng Bộ Giao thông vận tải ban hành
2.	22/03/2023	Thông tư 02/2023/TT-BGTVT sửa đổi Thông tư 16/2021/TT-BGTVT quy định về kiểm định an toàn kỹ thuật và bảo vệ môi trường phương tiện giao thông cơ giới đường bộ do Bộ trưởng Bộ Giao thông vận tải ban hành
3.	23/03/2023	Quyết định 305/QĐ-BGTVT công bố thủ tục hành chính được sửa đổi, bổ sung trong lĩnh vực đăng kiểm thuộc phạm vi chức năng quản lý của Bộ Giao thông vận tải

Y TẾ

1.	01/05/2023	Thông tư 05/2023/TT-BYT quy định chế độ báo cáo định kỳ hoạt động phòng, chống HIV/AIDS do Bộ trưởng Bộ Y tế ban hành
2.	13/03/2023	Quyết định 1342/QĐ-BYT phê duyệt Kế hoạch hoạt động phòng, chống thiên tai và tìm kiếm cứu nạn năm 2023 của Bộ Y tế

BẤT ĐỘNG SẢN

1.	11/03/2023	Nghị quyết 33/NQ-CP về giải pháp tháo gỡ và thúc đẩy thị trường bất động sản phát triển an toàn, lành mạnh, bền vững do Chính phủ ban hành
----	------------	--

MÔI TRƯỜNG

1.	12/09/2023	Thông tư 01/2023/TT-BTNMT Quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về chất lượng môi trường xung quanh do Bộ trưởng Bộ Tài nguyên và Môi trường ban hành
----	------------	---



TÀI CHÍNH – NGÂN HÀNG

1.	15/03/2023	Quyết định 313/QĐ-NHNN về lãi suất tái cấp vốn, lãi suất tái chiết khấu, lãi suất cho vay qua đêm trong thanh toán điện tử liên ngân hàng và cho vay bù đắp thiếu hụt vốn trong thanh toán bù trừ của Ngân hàng Nhà nước Việt Nam đối với tổ chức tín dụng, chi nhánh ngân hàng nước ngoài
2.	15/03/2023	Quyết định 314/QĐ-NHNN về mức lãi suất cho vay ngắn hạn tối đa bằng đồng Việt Nam của tổ chức tín dụng, chi nhánh ngân hàng nước ngoài đối với khách hàng vay để đáp ứng nhu cầu vốn phục vụ một số lĩnh vực, ngành kinh tế theo quy định tại Thông tư 39/2016/TT-NHNN do Thống đốc Ngân hàng Nhà nước Việt Nam ban hành
3.	05/05/2023	Thông tư 18/2023/TT-BTC quy định về thủ tục thu, nộp tiền phạt, bù trừ số tiền nộp phạt chênh lệch, biên lai thu tiền phạt và kinh phí từ ngân sách Nhà nước bảo đảm hoạt động của các lực lượng xử phạt vi phạm hành chính do Bộ trưởng Bộ Tài chính ban hành

XÂY DỰNG

1.	17/3/2023	Quyết định 258/QĐ-TTg phê duyệt Lộ trình áp dụng Mô hình thông tin công trình (BIM) trong hoạt động xây dựng do Thủ tướng Chính phủ ban hành
----	-----------	--

CHÍNH PHỦ

1.	21/03/2023	Chỉ thị 07/CT-TTg về tăng cường công tác truyền thông chính sách do Thủ tướng Chính phủ ban hành
----	------------	--

XUẤT/NHẬP KHẨU

1.	22/03/2023	Quyết định 691/QĐ-BCT về gia hạn áp dụng biện pháp tự vệ đối với sản phẩm thép dài nhập khẩu do Bộ Công Thương ban hành
----	------------	---

NỘI VỤ

1.	10/05/2023	Thông tư 02/2023/TT-BNV quy định chế độ báo cáo thống kê ngành Nội vụ do Bộ trưởng Bộ Nội vụ ban hành
----	------------	---