

MIỄN NHIỆM GIÁM ĐỐC ĐỒNG THỜI LÀ NGƯỜI LAO ĐỘNG: RANH GIỚI GIỮA QUAN HỆ QUẢN TRỊ VÀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG

Nguyễn Quốc Bảo & Đoàn Huỳnh Thùy Trang

Dưới góc độ của Luật Doanh nghiệp 2020, Giám đốc là một chức danh quản lý doanh nghiệp¹. Quan hệ giữa Giám đốc và doanh nghiệp trong trường hợp này mang bản chất là quan hệ quản lý, được xác lập và điều chỉnh bởi Luật Doanh nghiệp và Điều lệ công ty.

Tuy nhiên, trên thực tế, Giám đốc cũng có thể đồng thời là người lao động của công ty. Khi đó, song song tồn tại hai quan hệ pháp lý: (i) quan hệ quản trị và (ii) quan hệ lao động.

Hai quan hệ này được xây dựng trên hai nền tảng khác nhau. Quan hệ quản trị ưu tiên quyền của doanh nghiệp trong việc tổ chức, điều hành và thay đổi nhân sự quản lý. Trong khi đó, quan hệ lao động được thiết kế theo hướng bảo vệ người lao động. Sự khác biệt này dẫn đến một số vướng mắc khi doanh nghiệp thực hiện quyền quản trị, nhưng đồng thời ảnh hưởng đến quyền lợi của Giám đốc với tư cách người lao động.

1. Tác động của Quyết định miễn nhiệm đối với quan hệ lao động:

Về pháp lý, quyết định miễn nhiệm là hành vi pháp lý đơn phương do chủ thể có thẩm quyền trong cơ cấu quản trị doanh nghiệp ban hành (ví dụ: Chủ tịch Công ty, Hội đồng thành viên hoặc Hội đồng quản trị).

Hệ quả pháp lý trực tiếp là chấm dứt địa vị pháp lý của cá nhân với tư cách người quản lý. Kể từ thời điểm quyết định có hiệu lực, cá nhân bị miễn nhiệm không còn giữ chức vụ Giám đốc, cũng không còn thực hiện các quyền và nghĩa vụ gắn liền với chức danh đó. Theo đó, về nguyên tắc, tác động của quyết định miễn nhiệm chỉ giới hạn trong phạm vi quan hệ quản trị doanh nghiệp.

Tuy nhiên, dưới góc độ pháp luật lao động, quyết định miễn nhiệm trong một số trường hợp có thể dẫn đến những hệ quả tương tự như chấm dứt hợp đồng lao động hoặc áp dụng hình thức kỷ luật cách chức theo pháp luật lao động. Cụ thể:

(i) Tình huống 1: Hợp đồng lao động gắn với chức danh Giám đốc

Nếu người lao động được tuyển dụng để giữ chính chức danh Giám đốc, thì khi bị miễn nhiệm, họ không có khả năng thực hiện công việc theo hợp đồng lao động. Về thực tế, hệ quả gần giống với việc chấm dứt hợp đồng lao động.

Tuy nhiên, nhóm tác giả cho rằng việc chấm dứt tư cách quản lý không đồng nghĩa với việc chấm dứt quan hệ lao động. Theo Bộ luật Lao động 2019, hợp đồng lao động chỉ chấm dứt trong trường hợp luật định. Bản thân quyết định miễn nhiệm không phải là căn cứ làm chấm dứt hợp đồng lao động, cũng không đương nhiên thể hiện ý chí chấm dứt quan hệ lao động của một bên hay giữa các bên.

¹ Khoản 24 Điều 4 Luật Doanh nghiệp 2020 : " Người quản lý doanh nghiệp là người quản lý doanh nghiệp tư nhân và người quản lý công ty, bao gồm chủ doanh nghiệp tư nhân, thành viên hợp danh, Chủ tịch Hội đồng thành viên, thành viên Hội đồng thành viên, Chủ tịch công ty, Chủ tịch Hội đồng quản trị, thành viên Hội đồng quản trị, Giám đốc hoặc Tổng giám đốc và cá nhân giữ chức danh quản lý khác theo quy định tại Điều lệ công ty".

Sự tách biệt này đã được ghi nhận trong thực tiễn xét xử. Tại Bản án sơ thẩm số 35/2023/LĐ-ST ngày 04/01/2023 của TAND TP. Thủ Đức (cũ) về tranh chấp hợp đồng lao động giữa ông Nguyễn Thanh Tùng – nguyên Tổng giám đốc Công ty CP Thương mại XNK Dầu khí Thái Bình Dương – và Công ty CP Thương mại XNK Dầu khí Thái Bình Dương (Pacific Gas), Hội đồng xét xử xác định rằng việc miễn nhiệm chức danh quản lý theo Luật Doanh nghiệp không đồng nghĩa với việc các bên đã thỏa thuận chấm dứt hoặc có căn cứ hợp pháp để chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của Bộ luật Lao động.

Vấn đề đặt ra là: nếu hợp đồng lao động vẫn còn hiệu lực, thì việc thực hiện hợp đồng sẽ xử lý như thế nào?

Theo quy định, trừ trường hợp điều chuyển tạm thời không quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong một năm², người sử dụng lao động không thể đơn phương chuyển người lao động sang làm công việc khác ngoài hợp đồng. Do đó, doanh nghiệp cần thỏa thuận với người lao động để sửa đổi hợp đồng lao động.

Nếu không đạt được thỏa thuận, về nguyên tắc, hợp đồng lao động vẫn phải được thực hiện theo nội dung đã ký, dù người lao động không còn giữ chức danh Giám đốc. Điều này tạo ra mâu thuẫn giữa quan hệ quản trị và quan hệ lao động.

(ii) Tình huống 2: Giám đốc kiêm nhiệm

Nếu người lao động được tuyển dụng cho một vị trí khác và sau đó được bổ nhiệm thêm chức danh Giám đốc, thì khi bị miễn nhiệm, họ vẫn có thể tiếp tục thực hiện công việc theo hợp đồng lao động ban đầu.

Trong trường hợp này, vấn đề pháp lý đặt ra là liệu miễn nhiệm có bị xem là hình thức kỷ luật cách chức hay không.

Theo quan điểm của nhóm tác giả, không thể đồng nhất hai khái niệm này:

- **Miễn nhiệm** là quyết định nhân sự trong quan hệ quản trị, xuất phát từ quyền của chủ sở hữu/doanh nghiệp trong việc lựa chọn người quản lý.
- **Cách chức** là hình thức kỷ luật lao động, chỉ được áp dụng khi có vi phạm và phải tuân thủ đầy đủ trình tự, thủ tục theo luật.

Nói cách khác, cách chức là chế tài đối với hành vi vi phạm trong quan hệ lao động, còn miễn nhiệm là quyết định nhân sự trong quan hệ quản trị. Hai biện pháp này phục vụ các mục đích khác nhau, dựa trên các căn cứ pháp lý khác nhau và chịu sự điều chỉnh của hai hệ quy phạm khác nhau.

Điều này cũng được phản ánh trên thực tiễn xét xử. Theo Bản án số 15/2025/LĐ-PT ngày 17/12/2025 V/v :”tranh chấp tiền lương và bảo hiểm xã hội” của TAND tỉnh Đồng Nai, cấp phúc thẩm cho rằng “Việc công ty B3 bãi miễn chức Trưởng ban đối với ông H là căn cứ vào nhu cầu công việc của công ty. Sau khi bãi miễn chức vụ, ông H về làm việc tại vị trí theo đúng hợp đồng lao động hai bên đã ký, không nhận bất kỳ hình thức kỷ luật lao động nào”. Tại Bản án số 01/2026/LĐ-PT ngày 06.01.2026 V/v :”tranh chấp xử lý kỷ luật lao động và bồi thường thiệt hại” của TAND TP. Cần Thơ, quan điểm của HĐXX cũng cho rằng :”miễn nhiệm chức vụ là liên quan

² Điều 29.1 Bộ luật Lao động 2019 :” Khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện, nước hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh thì người sử dụng lao động được quyền tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động nhưng không được quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm; trường hợp chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm thì chỉ được thực hiện khi người lao động đồng ý bằng văn bản.”

đến vấn đề về tổ chức hành chính nhân sự khi cho rằng người giữ chức danh quản lý không còn đủ năng lực, uy tín để thực hiện công việc. Do đó, miễn nhiệm chức vụ không thuộc 04 trường hợp xử lý kỷ luật lao động theo quy định tại Điều 124 Bộ luật Lao động 2019”.

Tuy nhiên, ranh giới này không phải lúc nào cũng rõ ràng. Nếu việc miễn nhiệm xuất phát từ hành vi vi phạm và đồng thời làm giảm quyền lợi hoặc thay đổi bất lợi vị trí làm việc, thì vẫn có rủi ro bị xem là một hình thức kỷ luật.

2. Lưu ý từ thực tiễn

Từ các vướng mắc nêu trên, doanh nghiệp nên lưu ý một số điểm sau:

- **Rà soát đồng bộ hệ thống văn bản liên quan:** Doanh nghiệp nên rà soát đồng thời quyết định bổ nhiệm/miễn nhiệm, hợp đồng lao động, điều lệ công ty và các quy chế nội bộ về quản trị, tiền lương, phúc lợi để bảo đảm các văn bản này thống nhất với nhau về chức danh, công việc, thẩm quyền và chế độ đãi ngộ. Trong thực tiễn, nhiều rủi ro phát sinh không hẳn từ quyết định miễn nhiệm, mà từ việc các văn bản liên quan được thiết kế hoặc áp dụng không đồng nhất.
- **Xác định “công việc” theo hợp đồng lao động:** Hợp đồng lao động nên mô tả công việc theo hướng rộng hơn, tách biệt với chức danh quản lý. Cách quy định này giúp doanh nghiệp có thể miễn nhiệm hoặc thay đổi chức danh quản lý tùy thuộc vào tình hình quản trị nội bộ, qua đó hạn chế tranh chấp về việc cho rằng thay đổi chức danh là hình thức xử lý kỷ luật lao động.
- **Tách bạch tiền lương và quyền lợi gắn với chức danh quản lý:** Doanh nghiệp nên phân định rõ khoản nào là tiền lương, quyền lợi phát sinh từ hợp đồng lao động và khoản nào là phụ cấp, chế độ gắn với việc nắm giữ chức danh quản lý. Việc tách bạch này có ý nghĩa quan trọng trong việc hạn chế tranh chấp liên quan đến thu nhập và quyền lợi của người lao động sau khi bị miễn nhiệm.
- **Thống nhất thuật ngữ, đặc biệt trong môi trường song ngữ của các công ty có vốn đầu tư nước ngoài:** Đối với doanh nghiệp có yếu tố nước ngoài hoặc sử dụng tài liệu song ngữ, cần sử dụng nhất quán các thuật ngữ như “miễn nhiệm”, “cách chức” và “chấm dứt hợp đồng lao động” trong cả tiếng Việt và tiếng Anh. Việc dùng thuật ngữ không thống nhất có thể dẫn đến cách hiểu sai về bản chất pháp lý của quyết định và làm gia tăng rủi ro tranh chấp.