

TRẢ LỜI PHÒNG VẤN BÁO NGƯỜI LAO ĐỘNG – 04.08.2023

Nội dung sẽ được đăng tải trên **Báo giấy** (phát hành hàng ngày) và **Báo điện tử** (nld.com.vn).

Đại diện trả lời: Bà Thanh Nguyễn – Giám đốc Điều hành & Truyền cảm hứng Hạnh Phúc tại công ty Anphabe

1. Có một thực tế hiện nay, nhiều người lao động sau khi nghỉ việc lên mạng "bóc phốt" doanh nghiệp, trái lại cũng không ít trường hợp người sử dụng lao động đăng đàn tố cáo người lao động trên mạng xã hội. Theo bà, việc này sẽ ảnh hưởng như thế nào tới thương hiệu tuyển dụng của doanh nghiệp?

>> Chị Thanh:

Khi một mối quan hệ lao động kết thúc không được hoà thuận, cần nhìn nhận rằng trách nhiệm có phần đến từ cả hai bên. Trong quá trình tư vấn cho các doanh nghiệp, tôi luôn khuyên rằng: không nên, dưới bất kỳ hình thức nào, thể hiện sự tiêu cực bằng cách lên mạng "bóc phốt" hoặc đăng đàn nói xấu bên còn lại, thay vào đó nên nhìn vào trách nhiệm của mình trong quá trình tương tác và những quyết định "chia tay".

Đứng từ phía người sử dụng lao động hoặc công ty, việc công khai đăng tải những lời chỉ trích và "bóc phốt" có thể không chỉ làm tổn hại đến thương hiệu tuyển dụng của doanh nghiệp, mà còn để lộ ra những điểm yếu trong công tác quản trị nhân sự, làm giảm uy tín của doanh nghiệp trước khách hàng và nhân viên trong công ty.

Điều tương tự cũng áp dụng cho người lao động. Việc có những biểu hiện, hành vi tiêu cực trên mạng xã hội có thể tạo ra ấn tượng xấu về cá nhân và khả năng làm việc của người lao động đó trong mắt các nhà tuyển dụng tương lai. Họ có thể bị xem như là những cá nhân thiếu trách nhiệm hoặc "rủi ro" cao, từ đó làm giảm khả năng tìm được việc làm mới trong tương lai.

Một hành động xấu nhỏ có thể ảnh hưởng lớn đến thương hiệu tuyển dụng của doanh nghiệp và danh tiếng cá nhân người lao động. Do đó, tôi khuyên cả doanh nghiệp và người lao động nên hạn chế việc đăng tải thông tin tiêu cực mà thay vào đó, hãy tập trung vào giải quyết mâu thuẫn một cách hòa bình và khéo léo, tôn trọng lẫn nhau để duy trì mối quan hệ tốt đẹp trong công việc. Điều này không chỉ giúp bảo vệ danh tiếng và hình tượng của cả hai bên, mà còn thể hiện sự chuyên nghiệp trong cách làm việc và giải quyết vấn đề, tránh gây ra những tổn thất lớn hơn về sau.

2. Để hạn chế tình trạng trên, đâu là cách cư xử khéo léo và hợp tình hợp lý khi giữa người lao động và doanh nghiệp phát sinh những khúc mắc ở thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động?

Chị Thanh:

Việc chấm dứt hợp đồng lao động là một quyết định khó khăn và nhạy cảm, không chỉ ảnh hưởng đến người lao động mà còn đến công ty và các bên liên quan. Do đó, tôi luôn khuyên doanh nghiệp tuân thủ ba nguyên tắc: **HỢP PHÁP, HỢP LÝ, HỢP TÌNH**.

- Đầu tiên là phải **HỢP PHÁP**. Việc chấm dứt hợp đồng lao động cần phải tuân thủ đúng quy định pháp luật và các điều khoản trong hợp đồng lao động, tránh vi phạm quyền và lợi ích của cả hai bên.
- Bên cạnh đó, cũng phải **HỢP LÝ**. Dù việc chấm dứt có thể hợp pháp, nhưng vẫn cần đảm bảo tính chân thành, đúng đắn và công bằng giữa cả hai bên. Doanh nghiệp và người lao động nên có sự thống nhất và đồng thuận trong quá trình chấm dứt hợp đồng. Đối với doanh nghiệp, nếu "chia tay" là phương án cuối cùng thì phải thông báo trước đồng thời giải thích rõ lý do để tạo sự minh bạch và công bằng đối với người lao động. Ngược lại, từ phía người lao động cũng nên tôn trọng quyết định của công ty, nếu muốn nghỉ việc cũng nên cân nhắc thời điểm phù hợp và hoàn thành các trách nhiệm công việc hiện tại, hỗ trợ công ty trong quá trình chuyển giao để đảm bảo không gây ra bất kỳ thiệt hại lớn nào.
- Cuối cùng, để tránh xảy ra những tranh chấp không đáng có và duy trì mối quan hệ tốt đẹp, việc chấm dứt hợp đồng cũng nên được thực hiện một cách **HỢP TÌNH**. Khi đã đi đến quyết định "chia tay", cả hai bên nên thể hiện tinh thần sẵn lòng hỗ trợ và tôn trọng lẫn nhau. Phía doanh nghiệp cần xem xét và thấu hiểu cho những khó khăn mà người lao động đã và đang phải đối mặt, đảm bảo rằng việc chấm dứt không gây tổn thương lớn đến tâm lý, tinh thần và đặc biệt là danh dự uy tín của họ. Ngược lại, người lao động cũng nên hiểu và thông cảm với hoàn cảnh của doanh nghiệp,

hoàn thành trách nhiệm của mình trước khi rời đi, cho bản thân ít thời gian suy nghĩ, tránh những thái độ phản kháng “vô thức” và “bản năng”, có thể sẽ gây tổn hại đến danh tiếng công ty cũng như thương hiệu chính cá nhân của mình.