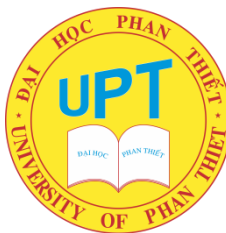


**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC PHAN THIẾT**



NGUYỄN NGỌC ÂN

**KỶ LUẬT SA THẢI
THEO PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM**

**ĐỀ ÁN TỐT NGHIỆP THẠC SĨ
LUẬT KINH TẾ**

Bình Thuận – 2025

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC PHAN THIẾT**



NGUYỄN NGỌC ÂN

**KỶ LUẬT SA THẢI
THEO PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM**

CHUYÊN NGÀNH LUẬT KINH TẾ

MÃ SỐ: 8380107

ĐỀ ÁN TỐT NGHIỆP THẠC SĨ

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS. NGUYỄN THỊ BÍCH

Bình Thuận – 2025

LỜI CẢM ƠN

Xin chân thành cảm ơn Ban Giám hiệu nhà trường, lãnh đạo Phòng sau đại học đã tạo mọi điều kiện tốt nhất để giúp tôi hoàn thành Đề án thạc sĩ này tại Trường Đại học Phan Thiết.

Xin gửi lời cảm ơn chân thành và sâu sắc đến giảng viên hướng dẫn TS. Nguyễn Thị Bích - người đã tận tình hướng dẫn, góp ý và giúp đỡ tôi trong suốt quá trình thực hiện Đề án thạc sĩ.

Do kiến thức và thời gian hạn chế nên chắc chắn Đề án thạc sĩ này sẽ không tránh khỏi những thiếu sót. Tôi rất mong được sự góp ý của quý Thầy Cô.

Học viên

Nguyễn Ngọc Ân

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan Đề án thạc sĩ “*Kỷ luật sa thải theo pháp luật lao động Việt Nam*” là công trình nghiên cứu khoa học do bản thân tôi thực hiện và được sự hướng dẫn của TS. Nguyễn Thị Bích. Các dữ liệu và thông tin trong Đề án là hoàn toàn trung thực, mọi sự tham khảo tài liệu đều được ghi chú và trích dẫn đầy đủ. Tôi hoàn toàn chịu trách nhiệm trước nhà trường về sự cam đoan này.

Học viên

Nguyễn Ngọc Ân

TÓM TẮT

Kỷ luật lao động là những nội dung được quy định mang tính chất bắt buộc mà người lao động trong quan hệ lao động cũng như người sử dụng lao động phải tuân theo, là cơ sở để đảm bảo các công việc được thực hiện một cách thống nhất, chặt chẽ, hiệu quả và có trật tự, kỷ cương tại nơi làm việc. Nếu người lao động vi phạm kỷ luật lao động, vi phạm nội quy thì tùy thuộc theo mức độ và tính chất của hành vi vi phạm mà người lao động này sẽ bị áp dụng các hình thức kỷ luật lao động khác nhau, trong đó hình thức xử lý kỷ luật nghiêm khắc nhất là sa thải.

Xử lý kỷ luật sa thải tuy là hình thức xử lý kỷ luật nghiêm khắc nhất nhưng lại rất cần thiết để đảm bảo trật tự, kỷ cương trong hoạt động điều hành, sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp. Do đó, pháp luật lao động quy định rất cụ thể về căn cứ, nguyên tắc, thẩm quyền, thời hiệu, trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật sa thải người lao động. Khi người sử dụng lao động muốn xử lý kỷ luật sa thải người lao động thì phải tuân thủ đúng và đầy đủ các quy định của pháp luật, nếu người sử dụng lao động vi phạm một trong những quy định này thì quyết định xử lý kỷ luật sa thải sẽ bị coi là trái pháp luật và phải gánh chịu các hậu quả pháp lý nhất định.

Qua nghiên cứu, làm rõ một số vấn đề chung về kỷ luật sa thải và phân tích, đánh giá các quy định pháp luật lao động Việt Nam hiện hành về kỷ luật sa thải và thực tiễn áp dụng các quy định pháp luật này, có thể thấy rằng vẫn còn nhiều trường hợp người sử dụng lao động thực hiện chưa đúng các quy định của pháp luật làm ảnh hưởng tới quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động, phát sinh nhiều vụ tranh chấp lao động. Do đó, đề án đã đưa ra một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện các quy định pháp luật lao động Việt Nam hiện hành về kỷ luật sa thải; trong đó tập trung vào căn cứ áp dụng, thời hiệu xử lý, thủ tục áp dụng kỷ luật sa thải và hậu quả pháp lý của kỷ luật sa thải trái pháp luật về mặt hình thức để hoàn thiện hành lang pháp lý cho việc áp dụng.

Từ khóa: Kỷ luật sa thải, kỷ luật, sa thải, người sử dụng lao động, người lao động, quan hệ lao động.

MỤC LỤC

PHẦN MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài.....	1
2. Tình hình nghiên cứu và tính mới của đề tài	2
3. Mục đích nghiên cứu	5
4. Phạm vi và đối tượng nghiên cứu.....	5
5. Phương pháp nghiên cứu	5
6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của đề án.....	6
7. Kết cấu của đề án.....	6
CHƯƠNG 1. MỘT SỐ VẤN ĐỀ CHUNG VỀ KỶ LUẬT SA THẢI.....	7
1.1. Khái quát chung về kỷ luật sa thải	7
1.1.1. Khái niệm về kỷ luật sa thải	7
1.1.2. Đặc điểm của kỷ luật sa thải	9
1.1.3. Ý nghĩa của kỷ luật sa thải	15
1.2. Tác động của việc kỷ luật sa thải	16
1.2.1. Tác động đối với người sử dụng lao động	16
1.2.2. Tác động đối với người lao động	17
1.2.3. Tác động đối với nhà nước và xã hội.....	18
1.2.4. Sự khác biệt giữa kỷ luật sa thải với đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động	20
KẾT LUẬN CHƯƠNG 1	23
CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM HIỆN HÀNH VỀ KỶ LUẬT SA THẢI	24
2.1. Quy định pháp luật lao động Việt Nam hiện hành về kỷ luật sa thải.....	24
2.1.1. Căn cứ áp dụng kỷ luật sa thải	24
2.1.2. Nguyên tắc áp dụng kỷ luật sa thải	32
2.1.3. Thẩm quyền, thời hiệu xử lý kỷ luật sa thải.....	38
2.1.4. Trình tự, thủ tục áp dụng kỷ luật sa thải	41
2.1.5. Hậu quả pháp lý của kỷ luật sa thải	44

2.1.6. Đánh giá chung về kỷ luật sa thải theo pháp luật lao động Việt Nam hiện hành	48
2.2. Thực tiễn áp dụng các quy định pháp luật lao động Việt Nam hiện hành về kỷ luật sa thải	53
2.2.1. Thực tiễn áp dụng căn cứ kỷ luật sa thải.....	53
2.2.2. Thực tiễn áp dụng nguyên tắc kỷ luật sa thải.....	60
2.2.3. Thực tiễn áp dụng thẩm quyền, thời hiệu kỷ luật sa thải	63
2.2.4. Thực tiễn áp dụng trình tự, thủ tục kỷ luật sa thải.....	65
KẾT LUẬN CHƯƠNG 2	69
CHƯƠNG 3. MỘT SỐ KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN CÁC QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM HIỆN HÀNH VỀ KỶ LUẬT SA THẢI	70
3.1. Một số kiến nghị hoàn thiện quy định pháp luật về kỷ luật sa thải.....	70
3.2. Một số kiến nghị nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật lao động Việt Nam hiện hành về kỷ luật sa thải	76
KẾT LUẬN CHƯƠNG 3	81
KẾT LUẬN	82
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	i
PHỤ LỤC	

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Qua 37 năm tiến hành công cuộc đổi mới, 32 năm thực hiện Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội, đất nước ta đã đạt được những thành tựu to lớn, có ý nghĩa lịch sử, phát triển mạnh mẽ, toàn diện hơn so với những năm trước đổi mới. Kinh tế nước ta duy trì được tốc độ tăng trưởng bình quân khá cao khoảng 6%/năm, môi trường đầu tư, kinh doanh, tiềm lực, quy mô và sức cạnh tranh của nền kinh tế tiếp tục được nâng lên.

Với mục tiêu đẩy mạnh toàn diện, đồng bộ công cuộc đổi mới, công nghiệp hoá, hiện đại hoá; xây dựng và bảo vệ vững chắc Tổ quốc, giữ vững môi trường hoà bình, ổn định; phấn đấu đến giữa thế kỷ XXI, nước ta trở thành nước phát triển, theo định hướng xã hội chủ nghĩa. Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng đã xác định đường lối phát triển kinh tế là: Hoàn thiện toàn diện, đồng bộ thể chế phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, tạo môi trường thuận lợi để huy động, phân bổ và sử dụng có hiệu quả các nguồn lực, thúc đẩy đầu tư, sản xuất kinh doanh; bảo đảm ổn định kinh tế vĩ mô, đổi mới mạnh mẽ mô hình tăng trưởng, cơ cấu lại nền kinh tế, đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước; tập trung xây dựng kết cấu hạ tầng và phát triển đô thị; phát triển kinh tế nông thôn gắn với xây dựng nông thôn mới; ưu tiên nguồn lực phát triển hạ tầng nông thôn miền núi, vùng dân tộc thiểu số; đẩy mạnh chuyển đổi số quốc gia, phát triển kinh tế số trên nền tảng khoa học và công nghệ, đổi mới sáng tạo; nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả và sức cạnh tranh của nền kinh tế, gắn kết hài hoà, hiệu quả thị trường trong nước và quốc tế.

Để đạt được mục tiêu trên, Đảng và Nhà nước ta đặc biệt coi trọng việc xây dựng nguồn nhân lực có năng lực trình độ cao phù hợp với quan hệ sản xuất tiên tiến hiện đại; bởi vì, trong các nguồn lực phát triển kinh tế - xã hội, nguồn nhân lực giữ vai trò cơ bản cho sự phát triển nhanh và bền vững của đất nước. Pháp luật hiện hành cũng đã điều chỉnh quan hệ xã hội liên quan đến việc đào tạo, phát triển và bảo vệ nguồn nhân lực cho đất nước, trong đó có sự điều chỉnh mối quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động với người lao động.

Kỷ luật lao động là những nội dung được quy định mang tính chất bắt buộc mà người lao động trong quan hệ lao động cũng như người sử dụng lao động phải tuân theo, là cơ sở để đảm bảo các công việc được thực hiện một cách thống nhất, chặt chẽ, hiệu quả và có trật tự, kỷ cương tại nơi làm việc. Nếu người lao động vi phạm kỷ luật

lao động, vi phạm nội quy thì tùy thuộc theo mức độ và tính chất của hành vi vi phạm mà người lao động này sẽ bị áp dụng các hình thức kỷ luật lao động khác nhau, trong đó hình thức xử lý kỷ luật nghiêm khắc nhất là sa thải.

Có nhiều nguyên nhân làm cho người lao động bị áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải, có thể do ý thức chấp hành kỷ luật của người lao động chưa cao dẫn đến có hành vi vi phạm kỷ luật nghiêm trọng hoặc người sử dụng lao động lạm dụng quyền làm chủ, quyền quyết định để sa thải người lao động theo ý muốn chủ quan của mình. Việc sa thải người lao động thiếu khách quan, không công bằng, chưa đúng theo các quy định của pháp luật sẽ gây hậu quả rất nghiêm trọng, làm ảnh hưởng đến quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động cũng như ảnh hưởng đến uy tín của người sử dụng lao động.

Thực trạng pháp luật về áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải hiện nay có nhiều sự thay đổi, phù hợp hơn, khả thi hơn so với các quy định trước đây; tuy nhiên, vẫn còn tồn tại một số bất cập, hạn chế trong việc điều tiết mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động. Do đó, cần phải nghiên cứu, đề xuất, kiến nghị những giải pháp nhằm khắc phục, sửa đổi và hoàn thiện hệ thống pháp luật lao động về kỷ luật sa thải.

Từ những lý do trên, tác giả lựa chọn đề tài “*Kỷ luật sa thải theo pháp luật lao động Việt Nam*” làm đề tài đề án thạc sĩ của mình.

2. Tình hình nghiên cứu và tính mới của đề tài

Liên quan đến việc xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải tại các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp, đã có một số đề tài nghiên cứu của các tác giả khác nhau. Tuy nhiên, các đề tài này chỉ dừng lại ở việc nghiên cứu các quy định pháp luật về xử lý kỷ luật sa thải lao động theo Bộ luật Lao động năm 2012 hoặc thu hẹp phạm vi nghiên cứu quy định pháp luật trong một nhóm chủ thể có tính chất đặc thù; chưa có một đề tài nào nghiên cứu một cách toàn diện, đầy đủ và có hệ thống đối với vấn đề thực trạng áp dụng pháp luật xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải theo pháp luật lao động Việt Nam hiện hành. Dưới đây là một số nghiên cứu có liên quan đến nội dung này:

- Luận văn thạc sĩ “*Kỷ luật sa thải theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2012 và thực tiễn thực hiện tại quận Đống Đa, thành phố Hà Nội*” của tác giả ThS. Đinh Nho Bình, người hướng dẫn PGS.TS. Trần Thị Thúy Lâm, Trường Đại học Luật Hà Nội năm 2017. Nội dung luận văn này chỉ tập trung nghiên cứu một số vấn đề lý

luận pháp luật về xử lý kỷ luật lao động sa thải theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2012 và thực tiễn tại quận Đống Đa, thành phố Hà Nội.

- Luận văn thạc sĩ *“Kỷ luật sa thải theo Bộ luật Lao động năm 2012 và thực tiễn thực hiện tại tỉnh Hòa Bình”* của tác giả ThS. Đinh Trường Sơn, người hướng dẫn PGS.TS. Trần Thị Thúy Lâm, Trường Đại học Luật Hà Nội năm 2019. Nội dung luận văn này chỉ tập trung nghiên cứu một số vấn đề lý luận pháp luật về xử lý kỷ luật lao động sa thải theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2012 và thực tiễn tại tỉnh Hòa Bình.

- Luận văn thạc sĩ *“Pháp luật về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải và thực tiễn thực hiện tại Công ty TNHH MTV Cơ khí Hà Nội”* của tác giả ThS. Nguyễn Công Giang, người hướng dẫn TS. Nguyễn Xuân Thu, Trường Đại học Luật Hà Nội năm 2020. Nội dung luận văn này chỉ tập trung nghiên cứu một số vấn đề lý luận pháp luật về xử lý kỷ luật lao động sa thải theo pháp luật lao động Việt Nam và thực tiễn thực hiện tại Công ty TNHH MTV Cơ khí Hà Nội.

- Luận văn thạc sĩ *“Pháp luật về kỷ luật lao động sa thải thực tiễn thực hiện tại tỉnh Quảng Ninh”* của tác giả ThS. Hoàng Nguyên Ngọc, người hướng dẫn TS. Đỗ Năng Khánh, Trường Đại học Luật Hà Nội năm 2021. Nội dung luận văn này chỉ tập trung nghiên cứu một số vấn đề lý luận pháp luật về xử lý kỷ luật lao động sa thải theo pháp luật lao động Việt Nam và thực tiễn tại tỉnh Quảng Ninh.

- Luận văn thạc sĩ *“Pháp luật lao động Việt Nam về xử lý kỷ luật sa thải và thực trạng thực hiện tại doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội”* của tác giả ThS. Nguyễn Thị Mai Phương, người hướng dẫn PGS.TS. Đào Thị Hằng, Trường Đại học Luật Hà Nội năm 2022. Nội dung luận văn này chỉ tập trung nghiên cứu một số vấn đề lý luận pháp luật về xử lý kỷ luật lao động sa thải theo pháp luật lao động Việt Nam và thực trạng thực hiện tại doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Ngoài các luận văn nghiên cứu về việc xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải tại các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp và địa phương tại Việt Nam thì cũng có nhiều bài viết trên các tạp chí nghiên cứu về vấn đề này, cụ thể như sau:

- Bài viết *“Pháp luật về kỷ luật lao động: Một số vướng mắc và hướng hoàn thiện”* của tác giả Nguyễn Thị Phương Thúy trên Tạp chí Công thương điện tử (29/11/2017). Nội dung bài viết này chỉ tập trung nghiên cứu chung về một số vướng mắc và đề xuất hướng hoàn thiện các quy định pháp luật về kỷ luật lao động theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2012.

- Bài viết “*Một số bất cập và giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật lao động về kỷ luật lao động*” của tác giả Nguyễn Thị Thu Hoài trên Tạp chí Công thương điện tử (15/9/2019). Nội dung bài viết này chỉ tập trung nghiên cứu chung về một số bất cập và giải pháp để hoàn thiện các quy định pháp luật về kỷ luật lao động theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2012.

- Bài viết “*Giải quyết tranh chấp kỷ luật sa thải lao động*” của tác giả Hoàng Văn Tiến và Nguyễn Thị Thắm trên Tạp chí Nghiên cứu lập pháp (24/12/2019). Nội dung bài viết này chỉ tập trung nghiên cứu về hướng giải quyết tranh chấp kỷ luật sa thải lao động theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2012.

- Bài viết “*Một số vấn đề về xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải theo quy định của Bộ luật Lao động 2019*” của tác giả Lê Ngọc Anh và Quách Thị Hồng Ngân trên Tạp chí điện tử Luật sư Việt Nam (02/6/2021). Nội dung bài viết này chỉ tập trung nghiên cứu chung về một số vấn đề của xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải theo quy định của Bộ luật Lao động 2019.

- Bài viết “*Nguyên tắc xử lý kỷ luật lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019*” của tác giả Hà Thị Khuyên trên Tạp chí điện tử Luật sư Việt Nam (13/8/2022). Nội dung bài viết này chỉ tập trung nghiên cứu về nguyên tắc xử lý kỷ luật lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019.

- Bài viết “*Căn cứ xử lý kỷ luật sa thải theo Bộ luật Lao động và một số vấn đề cần lưu ý*” của tác giả Trần Bảo Khanh trên Tạp chí Dân chủ và Pháp luật (15/5/2023). Nội dung bài viết này chỉ tập trung nghiên cứu về căn cứ xử lý kỷ luật sa thải và một số vấn đề cần lưu ý về căn cứ kỷ luật sa thải theo Bộ luật Lao động năm 2019.

- Bài viết “*Thực tiễn xử lý kỷ luật lao động sa thải*” của tác giả Tô Duy Khâm trên Tạp chí Dân chủ và Pháp luật (21/6/2023). Nội dung bài viết này chỉ tập trung nghiên cứu về một số trường hợp bị áp dụng hình thức xử lý kỷ luật lao động sa thải theo Bộ luật Lao động năm 2019.

Các công trình, bài viết nói trên đã nghiên cứu những vấn đề cơ bản về lý luận và thực tiễn liên quan đến kỷ luật lao động và xử lý kỷ luật bằng hình thức sa thải. Trong đó, có một số công trình, bài báo được viết, nghiên cứu trên cơ sở quy định pháp luật tại thời điểm trước khi Bộ luật Lao động năm 2019 có hiệu lực; một số công trình, bài báo khác thì được viết, nghiên cứu trên cơ sở Bộ luật Lao động năm 2019 nhưng chỉ mới đề cập, nghiên cứu ở những góc độ hẹp mà chưa có các công trình nghiên cứu một cách toàn diện, tổng thể về kỷ luật sa thải.

Bên cạnh đó, trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay cùng với sự thay đổi không ngừng của thị trường lao động ở Việt Nam, thì cần phải tiếp tục nghiên cứu, đề xuất, kiến nghị những giải pháp nhằm khắc phục, sửa đổi và hoàn thiện hệ thống pháp luật lao động Việt Nam về kỷ luật sa thải. Vì vậy, việc nghiên cứu đề tài “**Kỷ luật sa thải theo pháp luật lao động Việt Nam**” là cần thiết và có tính mới trong hoạt động nghiên cứu.

3. Mục đích nghiên cứu

Mục đích của đề tài nhằm nghiên cứu, đánh giá, làm sáng tỏ những vấn đề lý luận về kỷ luật sa thải và pháp luật về kỷ luật sa thải. Trên cơ sở đó, chỉ ra những bất cập, vướng mắc trong quy định của pháp luật để từ đó đề xuất, kiến nghị những giải pháp nhằm khắc phục, sửa đổi, hoàn thiện, nâng cao hiệu quả thực hiện quy định pháp luật lao động Việt Nam về kỷ luật sa thải. Để đạt được mục đích đề ra, đề tài cần tập trung giải quyết một số nhiệm vụ cụ thể sau đây:

Thứ nhất, nghiên cứu, đánh giá, làm sáng tỏ những vấn đề lý luận về kỷ luật sa thải và pháp luật về kỷ luật sa thải.

Thứ hai, nghiên cứu nội dung các quy định của pháp luật lao động Việt Nam hiện hành về kỷ luật sa thải.

Thứ ba, đề xuất, kiến nghị các giải pháp cụ thể để hoàn thiện pháp luật về kỷ luật sa thải và nâng cao hiệu quả việc thực hiện quy định của pháp luật lao động Việt Nam về kỷ luật sa thải hiện nay.

4. Phạm vi và đối tượng nghiên cứu

Đề tài tập trung nghiên cứu những vấn đề về kỷ luật sa thải được quy định trong Bộ luật Lao động năm 2019. Theo đó, đề tài đi sâu vào việc đánh giá các quy định pháp luật về kỷ luật sa thải theo Bộ luật Lao động năm 2019, các văn bản pháp luật hướng dẫn thi hành. Từ đó, đề xuất, kiến nghị các giải pháp cụ thể để hoàn thiện pháp luật về kỷ luật sa thải và nâng cao hiệu quả việc thực hiện quy định của pháp luật lao động Việt Nam về kỷ luật sa thải hiện nay.

5. Phương pháp nghiên cứu

Đề tài được nghiên cứu và thực hiện trên cơ sở phép biện chứng duy vật của triết học Mác – Lênin và lấy tư tưởng Hồ Chí Minh làm phương pháp luận. Bên cạnh đó, cơ sở pháp lý và cơ sở lý luận căn cứ trên các quy định chung của Hiến pháp, Bộ luật Dân sự và các quy định hiện hành của Bộ luật Lao động.

Để làm sáng tỏ hơn đề tài, đề án cũng sử dụng các phương pháp nghiên cứu cụ thể như sau:

- Đối với chương 1, tác giả sử dụng phương pháp phân tích để có thể làm rõ những vấn đề chung về kỷ luật sa thải và quy định pháp luật hiện hành về kỷ luật sa thải.

- Đối với chương 2, tác giả sử dụng các phương pháp nghiên cứu khác như phân tích, so sánh, diễn giải để miêu tả đầy đủ toàn cảnh bức tranh về thực trạng các quy định của pháp luật lao động Việt Nam hiện hành về kỷ luật sa thải.

- Đối với chương 3, tác giả sử dụng phương pháp tổng hợp, nghiên cứu để khái quát các vấn đề đã nghiên cứu từ đó đề xuất, kiến nghị những giải pháp cụ thể nhằm hoàn thiện pháp luật về kỷ luật sa thải và nâng cao hiệu quả việc thực hiện quy định của pháp luật lao động Việt Nam về kỷ luật sa thải hiện nay.

Ngoài ra, đề tài còn được áp dụng phương pháp chứng minh, đánh giá, tiếp cận đa ngành, liên ngành, xuyên ngành giữa luật kinh tế và các ngành khoa học khác (*kinh tế học, quản trị nhân lực*).

6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của đề án

So với một vài công trình nghiên cứu trước đây, Đề án sẽ đóng góp một số kết quả nghiên cứu mới sau đây:

- Làm rõ thêm một số vấn đề lý luận pháp luật lao động về xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải.

- Phân tích tập trung các quy định pháp luật lao động Việt Nam hiện hành về xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải.

- Đưa ra những nhận xét cụ thể về ưu, nhược điểm của pháp luật lao động Việt Nam hiện hành về xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải. Trên cơ sở những bất cập, hạn chế, tồn tại, từ đó đề xuất, kiến nghị những giải pháp cụ thể nhằm hoàn thiện pháp luật về kỷ luật sa thải và nâng cao hiệu quả việc thực hiện quy định của pháp luật lao động Việt Nam về kỷ luật sa thải hiện nay.

7. Kết cấu của đề án

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, kết cấu của đề án gồm 03 chương như sau:

Chương 1. Một số vấn đề chung về kỷ luật sa thải

Chương 2. Thực trạng pháp luật lao động Việt Nam hiện hành về kỷ luật sa thải

Chương 3. Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện các quy định pháp luật lao động Việt Nam hiện hành về kỷ luật sa thải

CHƯƠNG 1. MỘT SỐ VẤN ĐỀ CHUNG VỀ KỶ LUẬT SA THẢI

1.1. Khái quát chung về kỷ luật sa thải

1.1.1. Khái niệm về kỷ luật sa thải

Lao động có vai trò rất quan trọng trong sự tồn tại và phát triển của con người. “Lao động là hoạt động có mục đích, có ý thức của con người nhằm thay đổi các vật thể tự nhiên phù hợp với lợi ích của mình. Lao động là sự vận dụng của sức lao động trong quá trình tạo ra của cải vật chất, quá trình kết hợp giữa sức lao động và tư liệu sản xuất để tạo ra sản phẩm và dịch vụ”¹.

Theo Các-Mác, quá trình lao động mà ở đó “nhiều người làm việc bên cạnh nhau một cách có kế hoạch và trong một sự tác động qua lại lẫn nhau trong một quá trình sản xuất nào đó hoặc là trong những quá trình sản xuất khác nhau nhưng lại liên hệ với nhau, thì lao động của họ mang tính hiệp tác”². Quá trình lao động không chỉ giúp con người hoàn thiện bản thân cho đến khẳng định vị trí trong mối quan hệ với thiên nhiên mà còn xác lập được vị trí trong các mối quan hệ xã hội.

Trong các mối quan hệ xã hội, mọi người cần phải tuân thủ theo quy tắc chuẩn mực nhất định, những quy tắc chuẩn mực ấy chính là kỷ luật trong xã hội, một trong những nền tảng xây dựng các mối quan hệ xã hội. Theo từ điển Luật học 1999 thì kỷ luật là “những quy tắc trong công việc, trong giao tiếp, trong đời sống do cơ quan, tổ chức nhà nước hoặc đoàn thể chính trị - xã hội, đoàn thể quần chúng đặt ra và có hiệu lực bắt buộc thi hành và tuân theo đối với mọi thành viên các tổ chức, cơ quan ấy”³. Tùy theo tính chất của từng mối quan hệ xã hội cũng như yêu cầu, mục đích của từng công việc, từng tổ chức, đơn vị mà có nhiều loại kỷ luật khác nhau. Như kỷ luật của các tổ chức đảng phái, kỷ luật của các tổ chức xã hội, kỷ luật của cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan nhà nước, kỷ luật của lực lượng vũ trang, kỷ luật của các đơn vị kinh tế. Kỷ luật lao động chỉ là một trong những dạng của kỷ luật.

Như Lê-nin từng nói: “Tổ chức lao động xã hội chủ nghĩa thì dựa vào và ngày càng dựa vào kỷ luật tự nguyện, tự giác của chính ngay những người lao động”⁴. Quan điểm của Lê-nin đã thể hiện rõ tầm đặc biệt quan trọng của kỷ luật lao động đối với sự

¹ Nguyễn Văn Hào, Nguyễn Đình Kháng, Lê Danh Tôn, 2007. *Giáo trình kinh tế chính trị Mác – Lênin*. Hà Nội: NXB.Chính trị quốc gia Sự thật, tr.76

² C.Mác, 1960. *Tư bản, quyển thứ nhất, tập 2*. Hà Nội: NXB.Chính trị quốc gia Sự thật, tr.22

³ Nguyễn Hữu Quỳnh, 1999. *Từ điển Luật học*. Hà Nội: NXB.Từ điển Bách Khoa, tr.257

⁴ Lê-nin, 1978. *Lê-nin toàn tập, tập 39*. NXB.Tiến bộ, tr.16

phát triển của các quốc gia trong công cuộc xây dựng kinh tế, nhất là đối với Việt Nam, một đất nước đang trong quá trình xây dựng nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.

Kỷ luật lao động là nền tảng để xây dựng xã hội nề nếp, công bằng và lành mạnh. Không có kỷ luật thì không thể điều chỉnh được mối quan hệ giữa người với người trong sản xuất và các hoạt động của họ trong các tổ chức xã hội. Kỷ luật lao động là những tiêu chuẩn quy định hành vi của con người trong quá trình lao động và ứng xử trong xã hội, nó được xây dựng dựa trên cơ sở pháp lý hiện hành và những chuẩn mực đạo đức xã hội.

Hình thức kỷ luật lao động là chế tài của trách nhiệm kỷ luật do pháp luật quy định để người sử dụng lao động áp dụng đối với người lao động có hành vi vi phạm kỷ luật. Tùy theo mức độ vi phạm, mức độ lỗi của người lao động mà người sử dụng lao động áp dụng một trong các hình thức kỷ luật cho phù hợp. Một trong các hình thức mà người sử dụng lao động áp dụng là hình thức kỷ luật sa thải.

Kỷ luật sa thải là một trong những hình thức xử lý kỷ luật đối với người lao động vi phạm kỷ luật lao động và đây cũng là hình thức xử lý nặng nhất đối với người lao động. Những quy định về hình thức kỷ luật lao động trong Bộ luật Lao động đã tạo hành lang pháp lý, góp phần tích cực vào việc đảm bảo trật tự sản xuất kinh doanh, kỷ luật lao động trong đơn vị sử dụng lao động và quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động.

Kỷ luật sa thải là hình thức kỷ luật lao động nặng nhất mà người sử dụng lao động có thể áp dụng đối với người lao động có hành vi vi phạm kỷ luật. “Sa thải được hiểu là việc thải người làm, không được dùng nữa của người sử dụng lao động”⁵.

“Sa thải người lao động là trường hợp người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt quan hệ pháp luật với người lao động khi họ có vi phạm kỷ luật lao động được nội quy lao động của đơn vị hoặc pháp luật quy định”⁶. Nhằm loại bỏ những người lao động không có ý thức kỷ luật, vi phạm nghiêm trọng nội quy, quy chế của đơn vị sử dụng lao động; khi bị sa thải người lao động sẽ không tiếp tục được tham gia vào mối quan hệ lao động; do đó, mối quan hệ lao động tự động chấm dứt. Trong thực tiễn giải quyết tranh chấp lao động, khi xác định các loại yêu cầu khởi kiện thì tòa án thường có sự phân biệt giữa khởi kiện về kỷ luật sa thải và khởi kiện về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

⁵ Hoàng Phê, 1998. *Từ điển Tiếng Việt*. Đà Nẵng: NXB.Đà Nẵng, tr.113

⁶ 1999. *Từ điển Luật học*. Hà Nội: NXB.Từ điển Bách khoa, tr.143

Theo Từ điển Luật học của tác giả Nguyễn Hữu Quỳnh thì “sa thải là một hình thức xử lý kỷ luật lao động theo đó người sử dụng lao động chấm dứt việc sử dụng lao động khi người lao động vi phạm”⁷.

Còn trong Thuật ngữ Pháp lý của tác giả Nguyễn Mạnh Hùng thì định nghĩa “sa thải là một hình thức xử lý vi phạm kỷ luật lao động buộc người lao động ra khỏi chỗ làm việc của doanh nghiệp, tổ chức vì có khuyết điểm nghiêm trọng đối với kỷ luật lao động. Người bị sa thải không được hưởng các chế độ, chính sách như đối với người lao động về hưu, mất sức”⁸.

Kỷ luật sa thải là một trong những hình thức xử lý kỷ luật lao động được quy định rất rõ trong pháp luật Việt Nam, trong đó có quy định cụ thể về mức độ, hành vi vi phạm kỷ luật của người lao động làm căn cứ để người sử dụng lao động quyết định áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải và trình tự thủ tục thực hiện hình thức xử lý kỷ luật này. Tuy nhiên, hiện nay vẫn chưa có một văn bản nào định nghĩa cụ thể về hình thức xử lý kỷ luật sa thải.

Có thể thấy, từ những góc độ nghiên cứu khác nhau sẽ đưa ra những định nghĩa khác nhau về kỷ luật sa thải. Tuy nhiên, trong phạm vi của đề án này, thì kỷ luật sa thải có thể được định nghĩa như sau: *“Kỷ luật sa thải là một trong những hình thức xử lý kỷ luật lao động mà người sử dụng lao động quyết định áp dụng để chấm dứt mối quan hệ lao động với người lao động khi họ có hành vi vi phạm kỷ luật được pháp luật quy định và được người sử dụng lao động cụ thể hóa trong nội quy lao động mà hậu quả là chấm dứt mối quan hệ lao động”*.

1.1.2. Đặc điểm của kỷ luật sa thải

Để làm rõ bản chất của kỷ luật sa thải, ngoài phân tích khái niệm thì cần phải phân tích kỹ các đặc điểm cơ bản của kỷ luật sa thải. Theo đó, kỷ luật sa thải gồm có những đặc điểm cơ bản như sau:

Thứ nhất, chủ thể áp dụng kỷ luật sa thải là người sử dụng lao động.

Quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động là hệ thống các quy phạm pháp luật do Nhà nước quy định về quyền của người sử dụng lao động nhằm làm cơ sở để họ duy trì trật tự trong quá trình lao động tại đơn vị.

Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: “Người sử dụng lao động là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, sử dụng

⁷ Nguyễn Hữu Quỳnh, 1999. *Từ điển Luật học*. Hà Nội: NXB. Từ điển Bách Khoa, tr.525

⁸ Nguyễn Mạnh Hùng, 2011. *Thuật ngữ Pháp lý*. Hà Nội: NXB. Chính trị quốc gia Sự thật, tr.372

người lao động làm việc cho mình theo thỏa thuận; trường hợp người sử dụng lao động là cá nhân thì phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ”⁹.

Theo pháp luật lao động hiện hành thì người sử dụng lao động có thể là cá nhân hoặc là cơ quan, đơn vị, tổ chức miễn sao đảm bảo các điều kiện quy định. Pháp luật cho phép chủ thể áp dụng kỷ luật lao động đối với người lao động là người sử dụng lao động đã được quy định trong Bộ luật Lao động năm 2019 về quyền của người sử dụng lao động như sau: “Tuyển dụng, bố trí, quản lý, điều hành, giám sát lao động; khen thưởng và xử lý vi phạm kỷ luật lao động”¹⁰.

Theo quy định của pháp luật lao động, trong phạm vi hoạt động của đơn vị sử dụng lao động, người sử dụng lao động có thể ban hành hoặc thỏa thuận các quy định trong quá trình thực hiện quan hệ lao động theo đúng thẩm quyền được cụ thể hóa trong nội quy lao động, quy chế, thỏa ước lao động tập thể, hợp đồng lao động thì đều được xem là bộ phận cấu thành kỷ luật lao động.

Trong đó, nội quy lao động¹¹ được xem là cơ sở pháp lý quan trọng nhất để thiết lập kỷ luật lao động trong đơn vị, sau đó đến thỏa ước lao động tập thể¹² và các văn bản khác.

Nội quy lao động là những quy tắc xử sự chung bắt buộc đối với người lao động và là cơ sở để xác định hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động, trong đó có hành vi vi phạm đến mức cao nhất là kỷ luật sa thải. Do tính chất quan trọng của nội quy lao động nên chủ thể duy nhất có quyền ban hành nội quy lao động là người sử dụng lao động.

Khi người lao động có hành vi vi phạm kỷ luật được quy định trong nội quy lao động hoặc các hành vi khác do pháp luật quy định thì người sử dụng lao động là chủ thể có thẩm quyền áp dụng kỷ luật sa thải đối với người lao động. Đây là quyền xuất phát từ quyền quản lý lao động và bắt buộc người lao động phải chấp hành.

Thứ hai, chủ thể bị áp dụng kỷ luật sa thải là người lao động.

Theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 thì “Người lao động là người làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản

⁹ Khoản 2 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019

¹⁰ Điểm a khoản 1 Điều 6 Bộ luật Lao động năm 2019

¹¹ Điều 118 Bộ luật Lao động năm 2019 và Điều 69 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 về quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động

¹² Điều 75 Bộ luật Lao động năm 2019

lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động”¹³ và người lao động phải có nghĩa vụ “Chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động; tuân theo sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động”¹⁴. Vì vậy, khi người lao động tham gia quan hệ lao động và có những hành vi vi phạm nghĩa vụ được quy định chủ yếu trong nội quy lao động hoặc các hành vi khác do pháp luật quy định thì sẽ bị áp dụng hình thức kỷ luật sa thải.

Tuy nhiên, không phải ai cũng có thể trở thành chủ thể của quan hệ lao động với tư cách là người lao động. Để trở thành chủ thể của quan hệ lao động với tư cách là người lao động thì phải đáp ứng những điều kiện nhất định do pháp luật quy định về năng lực pháp luật lao động và năng lực hành vi lao động.

Theo quy định, người lao động là chủ thể trong quá trình lao động tham gia vào quan hệ lao động phải đủ 18 tuổi trở lên¹⁵, nếu là người nước ngoài lao động ở Việt Nam thì cần đảm bảo thêm các điều kiện: Có năng lực hành vi dân sự đầy đủ, có đủ sức khỏe, có trình độ phù hợp, không phạm tội hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật nước ngoài hoặc pháp luật Việt Nam và có giấy phép lao động do cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam cấp¹⁶.

Đối với người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi thì phải có sự đồng ý bằng văn bản của người đại diện theo pháp luật của người lao động¹⁷. Việc pháp luật lao động quy định người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi còn tùy thuộc vào độ tuổi tối thiểu để một người có đủ năng lực chủ thể tham gia quan hệ lao động; ngoài ra còn căn cứ vào điều kiện kinh tế - xã hội, số lượng, cơ cấu của lực lượng lao động; mối quan hệ giữa cung và cầu trong thị trường lao động; cơ cấu và nhu cầu giải quyết việc làm của xã hội; nhằm đảm bảo yêu cầu phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế, phù hợp giữa pháp luật quốc gia với pháp luật quốc tế và các nước khác trong khu vực.

Trong trường hợp người lao động chưa đủ 15 tuổi thì chỉ được làm những công việc nhẹ theo danh mục do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành, ở những điều kiện làm việc phù hợp với lứa tuổi, phù hợp với sức khỏe, đúng thời giờ làm việc theo quy định và phải có giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản giữa

¹³ Khoản 1 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019

¹⁴ Điểm b khoản 2 Điều 5 Bộ luật Lao động năm 2019

¹⁵ Điểm a Khoản 4 Điều 18 Bộ luật Lao động năm 2019

¹⁶ Điều 151 Bộ luật Lao động năm 2019

¹⁷ Điểm b Khoản 4 Điều 18 Bộ luật Lao động năm 2019

người sử dụng lao động với người chưa đủ 15 tuổi và người đại diện theo pháp luật của người chưa đủ 15 tuổi¹⁸.

Thứ ba, Sa thải là hình thức xử lý kỷ luật nghiêm khắc nhất được áp dụng khi người lao động vi phạm kỷ luật lao động.

Theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019, khi người lao động vi phạm kỷ luật thì người sử dụng lao động căn cứ tính chất, mức độ vi phạm mà áp dụng một trong bốn hình thức xử lý kỷ luật sau: khiển trách, kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng, cách chức và sa thải¹⁹.

Tính nghiêm khắc nhất thể hiện ở việc nếu như người lao động bị áp dụng các hình thức xử lý kỷ luật khiển trách, kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng, cách chức thì người lao động vẫn tiếp tục được làm việc nhưng khi người lao động bị áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải thì hậu quả dẫn đến là chấm dứt hoàn toàn quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động, tức là người lao động không còn được làm việc ở đơn vị sử dụng lao động nữa.

Khi quan hệ lao động bị chấm dứt thì người lao động sẽ mất đi nguồn thu nhập, làm ảnh hưởng không nhỏ đến cuộc sống hàng ngày, có thể phải bồi thường nếu có hành vi gây thiệt hại cho người sử dụng lao động; ngoài ra, người lao động bị sa thải không được hưởng trợ cấp thôi việc²⁰ và gặp khó khăn khi tìm kiếm công việc mới do đa số các đơn vị rất hạn chế nhận người lao động đã từng bị sa thải vào làm việc. Đối với người sử dụng lao động, khi xảy ra việc chấm dứt mối quan hệ lao động thì sẽ có tác động ít nhiều đến quá trình sản xuất, kinh doanh nên hình thức xử lý kỷ luật sa thải chỉ được áp dụng khi người lao động vi phạm ở mức nghiêm trọng hoặc đặc biệt nghiêm trọng.

Thứ tư, căn cứ áp dụng kỷ luật sa thải được quy định cụ thể rõ ràng tại Bộ luật Lao động.

Chính vì tính chất nghiêm trọng và hậu quả pháp lý nghiêm trọng của hình thức kỷ luật sa thải; đồng thời, nhằm hạn chế tình trạng người sử dụng lao động lợi dụng hình thức kỷ luật này để chấm dứt quan hệ lao động khi không còn nhu cầu sử dụng người lao động, Bộ luật Lao động đã quy định cụ thể các căn cứ mà người sử dụng lao động được áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải.

¹⁸ Điều 143, 144, 145, 146 Bộ luật Lao động năm 2019

¹⁹ Điều 124 Bộ luật Lao động năm 2019

²⁰ Khoản 1 Điều 46 Bộ luật Lao động năm 2019

Các căn cứ áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải được liệt kê thành bốn nhóm sau:

- *Nhóm thứ nhất*: “Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy tại nơi làm việc”²¹.

Đây là nhóm hành vi có thể gây thiệt hại về tài sản và uy tín của người sử dụng lao động, khi người lao động thực hiện những hành vi này không chỉ đơn thuần là ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh của đơn vị mà còn ảnh hưởng đến tập thể lao động tại đơn vị. Bên cạnh đó, nhóm hành vi này xuất phát từ ý thức kỷ luật tại nơi làm việc của người lao động nên chỉ cần người lao động thực hiện các hành vi được liệt kê nêu trên thì người sử dụng lao động có thể xử lý kỷ luật sa thải mà không cần xem xét người lao động vi phạm ở mức độ nào, có hậu quả xảy ra hay không.

- *Nhóm thứ hai*: “Người lao động có hành vi tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động hoặc quấy rối tình dục tại nơi làm việc được quy định trong nội quy lao động”²².

Bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động là một trong những bộ phận cấu thành nên tài sản của đơn vị sử dụng lao động, có giá trị vô cùng quan trọng, thậm chí nó còn quyết định đến vận mệnh sống còn của đơn vị, nhất là trong bối cảnh có nhiều biến động về cạnh tranh như hiện nay, nên việc bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, quyền sở hữu trí tuệ nếu bị tiết lộ, xâm phạm sẽ gây tổn thất vô cùng to lớn cho đơn vị. Bên cạnh đó, hành vi của người lao động gây thiệt hại nghiêm trọng, đặc biệt nghiêm trọng về tài sản cho người sử dụng lao động sẽ tác động tiêu cực và ảnh hưởng xấu tới quá trình sản xuất kinh doanh của người sử dụng lao động. Còn đối với hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc thì hành vi này không những gây tổn thương, xâm phạm về nhân phẩm cho người lao động mà còn ảnh hưởng chung đến trật tự trong môi trường làm việc, trái với đạo đức xã hội.

Khi áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải trong nhóm hành vi này, người sử dụng lao động phải xác định rõ trong nội quy lao động những hành vi nào được xem là hành vi tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ,

²¹ Khoản 1 Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019

²² Khoản 2 Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019

quấy rối tình dục; mức độ nào là gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đặc biệt nghiêm trọng để từ đó mới có cơ sở kỷ luật sa thải người lao động.

- *Nhóm thứ ba*: “Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương hoặc cách chức mà tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật. Tái phạm là trường hợp người lao động lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật mà chưa được xóa kỷ luật theo quy định”²³.

Khi người lao động bị xử lý kỷ luật thì sẽ có một khoảng thời gian để người sử dụng lao động xem xét xóa kỷ luật. Thời hạn này được xem là khoảng thời gian mà người lao động sửa chữa những khuyết điểm của mình. Nếu trong thời gian này, người lao động tiếp tục lặp lại hành vi vi phạm tương tự, thì thấy rằng ý thức và thái độ làm việc của người đó không tốt do đó sẽ bị áp dụng hình thức xử lý kỷ luật cao hơn đó là sa thải.

- *Nhóm thứ tư*: “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”²⁴.

Việc người lao động tự ý nghỉ việc, không có lý do chính đáng sẽ làm ảnh hưởng tới hoạt động, hiệu quả sản xuất, kinh doanh của đơn vị sử dụng lao động. Đối với người lao động có ý thức kỷ luật không tốt như trên thì sẽ bị áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải để tránh gây ảnh hưởng đến hoạt động của đơn vị.

Thứ năm, kỷ luật sa thải được tiến hành theo trình tự, thủ tục nhất định.

Khi người lao động bị áp dụng hình thức kỷ luật sa thải thì họ không những bị tổn thất về tinh thần, thu nhập mà còn ảnh hưởng đến cuộc sống của những người thân trong gia đình; ngoài ra do danh dự, uy tín bị giảm nên khi bị kỷ luật sa thải thì cũng làm ảnh hưởng đến việc tìm kiếm công việc mới của người lao động. Do hậu quả của hình thức kỷ luật sa thải rất lớn nên khi người sử dụng lao động tiến hành kỷ luật sa thải người lao động thì phải thực hiện đảm bảo theo trình tự, thủ tục đã được pháp luật lao động quy định rất chặt chẽ. Việc pháp luật lao động quy định chặt chẽ về trình tự, thủ tục nhằm bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động, trách việc lạm quyền, tùy tiện của người sử dụng lao động.

Theo quy định về trình tự, thủ tục kỷ luật sa thải người lao động thì phải luôn đảm bảo được các bước sau: Lập biên bản vi phạm và thông báo đến người lao động

²³ Khoản 3 Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019

²⁴ Khoản 4 Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019

hoặc đại diện hợp pháp của người lao động, tổ chức đại diện người lao động tại đơn vị; tiến hành hợp xử lý kỷ luật đảm bảo đúng thành phần, lập biên bản, thông qua và có ký xác nhận của các thành phần tham dự; ban hành và gửi quyết định xử lý kỷ luật sa thải đến các thành phần có liên quan²⁵. Nếu người sử dụng lao động thực hiện thiếu một trong các bước theo trình tự, thủ tục được quy định thì có thể là căn cứ để xác định sa thải trái pháp luật.

1.1.3. Ý nghĩa của kỷ luật sa thải

- Đối với người sử dụng lao động:

Hình thức kỷ luật sa thải là phương thức để người sử dụng lao động nâng cao ý thức kỷ luật của người lao động, duy trì nề nếp, trật tự, kỷ cương trong đơn vị sử dụng lao động và đảm bảo mối quan hệ lao động hài hòa. Ngoài ra, kỷ luật sa thải còn góp phần làm cho hoạt động sản xuất, kinh doanh đạt được hiệu quả cao, chất lượng tốt hơn và là nền tảng vững chắc cho sự phát triển ổn định, lâu dài của đơn vị sử dụng lao động. Khi nề nếp, trật tự, kỷ cương được duy trì, hoạt động sản xuất, kinh doanh duy trì ổn định và đạt hiệu quả cao thì người sử dụng lao động mới có động lực để đầu tư, mở rộng hoạt động sản xuất, kinh doanh, từ đó tạo ra thêm được nhiều việc làm, tăng thu nhập cho người lao động. Bên cạnh đó, kỷ luật sa thải còn là biện pháp để người sử dụng lao động sàng lọc, loại bỏ những lao động thiếu ý thức tổ chức kỷ luật, không có trách nhiệm trong công việc và tìm kiếm, tuyển dụng nguồn lao động mới có trình độ năng lực, chuyên môn, tay nghề giỏi hơn, phù hợp hơn với định hướng, yêu cầu sản xuất, kinh doanh của đơn vị.

- Đối với người lao động:

Kỷ luật sa thải là hình thức kỷ luật nặng nhất, nghiêm khắc nhất mà người sử dụng lao động áp dụng đối với người lao động; khi bị sa thải người lao động sẽ mất việc làm, bị thất nghiệp, ảnh hưởng đến danh dự, uy tín, gặp khó khăn khi tìm kiếm công việc làm mới, là nguyên nhân gián tiếp dẫn đến phát sinh các tệ nạn xã hội.

Bên cạnh những ảnh hưởng tiêu cực thì hình thức kỷ luật sa thải cũng mang lại những ảnh hưởng tích cực cho người lao động. Nhờ có kỷ luật sa thải mà người lao động sẽ thực hiện đúng theo những yêu cầu trong hợp đồng lao động. Việc trao quyền xử lý kỷ luật sa thải cho người sử dụng lao động góp phần giúp người lao động nâng cao ý thức của họ khi tham gia vào quan hệ lao động, là động lực để họ lao động hăng

²⁵ Điều 70 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ về quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động

say, giữ gìn ý thức kỷ luật, không ngừng học hỏi, trau dồi kiến thức, nâng cao trình độ năng lực, chuyên môn, tay nghề của bản thân để xây dựng mối quan hệ lao động ổn định lâu dài, hợp tác cùng phát triển, đảm bảo những hoạt động của người lao động không đi ngược lại với lợi ích chung của xã hội, không trái với xu thế phát triển chung của quan hệ lao động.

- Đối với nhà nước và xã hội:

Kỷ luật sa thải góp phần đảm bảo cho quá trình tổ chức lao động được chặt chẽ, hiệu quả, bền vững và nâng cao đời sống người lao động. Nếu không có kỷ luật sa thải sẽ khó có thể tổ chức lao động một cách phù hợp với yêu cầu sản xuất, không thể quản lý được nền sản xuất lớn, đòi hỏi trình độ cao. Kỷ luật sa thải còn góp phần điều tiết, tạo ra một môi trường lao động phù hợp và hài hòa, ổn định, trên cơ sở đó góp phần ổn định trật tự an toàn xã hội. Việc áp dụng đúng các quy định pháp luật về kỷ luật sa thải cũng sẽ tạo cho người lao động có ý thức chấp hành tốt các quy định của Nhà nước cũng như trật tự xã hội chung, giúp xã hội phát triển một cách hài hòa, ổn định.

1.2. Tác động của việc kỷ luật sa thải

1.2.1. Tác động đối với người sử dụng lao động

Người sử dụng lao động là người có thẩm quyền áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải đối với người lao động có hành vi vi phạm kỷ luật nghiêm trọng. Khi quyết định kỷ luật sa thải người lao động thì người sử dụng lao động cũng sẽ bị một số ảnh hưởng tiêu cực, không mong muốn từ quyết định đó đem lại. Trong trường hợp, người lao động có trình độ năng lực, chuyên môn cao, tay nghề giỏi đang phụ trách những công việc, vị trí quan trọng trong đơn vị sử dụng lao động nhưng có hành vi vi phạm kỷ luật đến mức người sử dụng lao động buộc phải quyết định áp dụng hình thức kỷ luật sa thải đối với họ; quyết định này có ảnh hưởng rất lớn đến người sử dụng lao động do đơn vị sử dụng lao động sẽ mất đi một nguồn lao động giỏi, làm ảnh hưởng rất nhiều hoạt động sản xuất, kinh doanh của đơn vị, có thể làm giảm năng suất lao động dẫn đến giảm lợi nhuận. Để tuyển dụng được nhân sự phù hợp thay thế ngay vào vị trí người lao động bị sa thải là điều không đơn giản, việc tìm kiếm nhân sự thay thế vào vị trí này vừa mất nhiều thời gian vừa mất chi phí đào tạo người mới.

Tuy nhiên, không vì những lý do trên mà không thực hiện kỷ luật sa thải những người lao động đang phụ trách những công việc, vị trí quan trọng trong đơn vị sử dụng lao động khi họ có hành vi vi phạm kỷ luật nghiêm trọng. Kỷ luật sa thải là hình thức kỷ luật mà đơn vị sử dụng lao động cần phải có, vì hình thức kỷ luật sa thải người lao

động là một trong những cách thức quan trọng để người sử dụng lao động thực hiện quyền quản lý lao động của mình và là nền tảng để tổ chức lao động có hiệu quả; qua đó, nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động sản xuất, kinh doanh và đảm bảo lợi ích của các bên trong quan hệ lao động, đặc biệt là lợi ích của người sử dụng lao động. Khi đơn vị sử dụng lao động hoạt động ổn định, phát triển và thu được nguồn lợi nhuận cao thì người sử dụng lao động sẽ tiếp tục đầu tư mở rộng hoạt động sản xuất, kinh doanh, là cơ sở tạo thêm nhiều vị trí việc làm cho người lao động cũng như góp phần ổn định, phát triển đất nước.

Ngoài ra, việc áp dụng kỷ luật sa thải sẽ là cơ sở, tạo điều kiện để doanh nghiệp sử dụng biện pháp sàng lọc lao động nhằm loại bỏ những lao động thiếu ý thức tổ chức kỷ luật, không có trách nhiệm trong công việc; để từ đó tìm kiếm những nguồn lao động mới có trách nhiệm cao về ý thức chấp hành kỷ luật và có trình độ năng lực, chuyên môn cao, tay nghề giỏi và sự sáng tạo trong công việc. Việc pháp luật quy định quyền xử lý kỷ luật sa thải là một trong các quyền quản lý quan trọng của người sử dụng lao động nhằm giúp người sử dụng lao động điều hành hoạt động sản xuất, kinh doanh một cách hiệu quả và đảm bảo duy trì trật tự, kỷ cương trong doanh nghiệp.

1.2.2. Tác động đối với người lao động

Kỷ luật sa thải là hình thức kỷ luật nặng nhất, nghiêm khắc nhất mà người sử dụng lao động áp dụng đối với người lao động; việc này vừa có tác động tiêu cực những cũng các những tác động tích cực đối với người lao động.

Xử lý kỷ luật sa thải đối với người lao động có hành vi vi phạm kỷ luật nghiêm trọng là cơ sở, biện pháp để người sử dụng lao động giữ vững trật tự, ổn định trong hoạt động sản xuất, kinh doanh của đơn vị sử dụng lao động. Việc xử lý kỷ luật sa thải góp phần làm cho người lao động nâng cao ý thức kỷ luật, tinh thần trách nhiệm trong công việc, trong việc bảo quản tài sản cũng như bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh của đơn vị, không xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động, góp phần hoàn thành tốt các công việc theo chức năng, nhiệm vụ phân công, từ đó sẽ làm tăng năng suất lao động, tăng chất lượng sản phẩm và tăng thu nhập cho người lao động.

Hiện nay, mối quan hệ lao động ngày càng được thể hiện phức tạp và đa dạng. Không đơn thuần chỉ là mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động mà còn được thể hiện trong mối quan hệ với các lao động khác trong cùng một đơn vị. Không có kỷ luật, nhất là kỷ luật sa thải thì trật tự, kỷ cương trong mỗi đơn vị sẽ

không được đảm bảo, khi một người có hành vi vi phạm kỷ luật nhưng không bị xử lý thì sẽ làm cho những người lao động khác dễ phát sinh những hành vi tương tự. Do đó, áp dụng hình thức kỷ luật sa thải vừa để mang tính răn đe, vừa giữ kỷ cương trong đơn vị sử dụng lao động.

Khi bị sa thải, người lao động sẽ bị mất việc làm và họ sẽ bị ảnh hưởng về nhiều mặt:

- *Về tâm lý*: Người lao động có thể cảm thấy xấu hổ, tủi thân hoặc thất bại khi và gây ra cho họ cảm giác căng thẳng, lo âu và trầm cảm.

- *Về thu nhập*: Người lao động sẽ mất nguồn thu nhập ổn định, ảnh hưởng đến khả năng trang trải cuộc sống và có thể phát sinh chi phí cho việc tìm kiếm việc làm mới, như chi phí ăn mặc, đi lại hoặc tham gia các khóa đào tạo.

- *Về tìm kiếm công việc mới*: Do bị mất uy tín, danh dự nên người lao động sẽ bị ảnh hưởng đến cơ hội tìm việc trong tương lai, nhất là nguyên nhân bị sa thải do vi phạm kỷ luật nghiêm trọng. Nếu có tìm kiếm được công việc mới thì để hòa nhập tốt vào môi trường làm việc mới cũng cần nhiều thời gian. Hoặc trong thời gian tìm kiếm công việc phù hợp, người lao động nhiều khi phải chọn công việc có thu nhập thấp do các lợi ích của bảo hiểm xã hội chỉ cung cấp cho những ai có quá trình làm việc trước đó. Và khi bị sa thải thì họ sẽ không được hưởng trợ cấp thôi việc, như vậy càng khó khăn hơn trong thời gian người lao động không có việc làm.

- *Về mối quan hệ xã hội*: Người lao động có thể sẽ bị giảm tương tác xã hội và phá vỡ mối quan hệ với đồng nghiệp.

Trong trường hợp người lao động nhận thấy việc mình bị sa thải là không đúng theo quy định của pháp luật thì việc khởi kiện để yêu cầu người sử dụng lao động bồi thường các thiệt hại do việc sa thải không đúng quy định gây ra sẽ tốn nhiều thời gian và chi phí. Nếu người lao động thắng kiện và được đơn vị sử dụng lao động nhận làm việc trở lại thì mối quan hệ giữa họ và người sử dụng lao động cũng đã xấu đi và rất khó làm việc lâu dài trong môi trường làm việc, mối quan hệ lao động như vậy.

1.2.3. Tác động đối với nhà nước và xã hội

Khi người lao động bị áp dụng hình thức kỷ luật sa thải thì việc này không những có tác động trực tiếp đến bản thân, gia đình người lao động, đến người sử dụng lao động mà còn ảnh hưởng, tác động đến tình hình kinh tế - xã hội và công tác quản lý của nhà nước.

- *Về kinh tế - xã hội*:

Khi người sử dụng lao động quyết định kỷ luật sa thải người lao động, đồng nghĩa với việc chấm dứt hoàn toàn mối quan hệ lao động, chấm dứt việc làm của người lao động; từ đó, người lao động sẽ rơi tình trạng thất nghiệp, ảnh hưởng trực tiếp đến mức sống, tâm lý, sức khỏe của người lao động. Nếu tình trạng thất nghiệp kéo dài và gia tăng về số lượng người lao động bị thất nghiệp thì sẽ gây ra những ảnh hưởng tiêu cực đến tình hình kinh tế - xã hội, lãng phí nguồn lực lao động, gia tăng tỷ lệ đói nghèo, tăng nguy cơ phát sinh các tệ nạn xã hội, tạo ra gánh nặng cho ngân sách nhà nước; làm giảm khả năng sản xuất của nền kinh tế, khiến cho sản lượng thực tế thấp hơn sản lượng tiềm năng, nền kinh tế sẽ không thể đạt được hiệu quả phân bổ nguồn lực, hiệu quả sản xuất; có thể gây ra tình trạng lạm phát.

Tuy nhiên, bên cạnh những tác động tiêu cực thì kỷ luật sa thải cũng đã góp phần làm cho nền kinh tế ngày càng phát triển, giúp ổn định tình hình xã hội. Hiện nay, nền kinh tế nước ta là nền kinh tế đa thành phần, ở đó mỗi thành phần sẽ có những yêu cầu về trình độ, năng lực lao động phù hợp và phương thức sản xuất nhất định. Kỷ luật sa thải được xem là biện pháp hữu hiệu giúp nền kinh tế sàng lọc, lựa chọn được nguồn lao động có năng lực, trình độ chuyên môn cao và tay nghề giỏi. Để không vi phạm dẫn đến mức bị kỷ luật sa thải thì người lao động phải siết chặt kỷ luật bản thân, luôn chấp hành tốt nội quy của đơn vị lao động, các quy định pháp luật. Khi người lao động có ý thức kỷ luật lao động tốt thì họ sẽ nỗ lực, cố gắng, học hỏi, nâng cao năng lực, trình độ, tay nghề để đáp ứng với nhu cầu lao động trong tình hình phát triển kinh tế hiện nay; từ đó, sẽ làm tăng năng suất lao động, tăng tính hiệu quả của nền kinh tế và vừa thu hút đầu tư nước ngoài vào trong nước, vừa mở rộng thị trường lao động ra nước ngoài.

- Về quản lý nhà nước:

Kỷ luật sa thải cũng là một vấn đề có ý nghĩa quan trọng đối với vai trò quản lý nhà nước trong sự phát triển đất nước theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Như đã nêu trên, khi người lao động bị kỷ luật sa thải thì sẽ ảnh hưởng tiêu cực đến tình hình kinh tế - xã hội, do đó nhà nước phải có những chính sách để ổn định, đảm bảo tình hình kinh tế - xã hội, nhất là việc bảo vệ người lao động để tránh trường hợp người sử dụng lao động lạm quyền, thực hiện việc sa thải trái pháp luật.

Ngày nay, với sự tăng trưởng kinh tế, hội nhập kinh tế quốc tế và xu hướng toàn cầu hóa mối quan hệ giữa các nước trên thế giới trên nhiều lĩnh vực như kinh tế, giáo dục, y tế, văn hóa - xã hội và lao động. Trong đó lao động là mối quan tâm không

kém phần quan trọng, có ảnh hưởng không nhỏ đến sự phát triển kinh tế của đất nước. Bảo vệ người lao động được xem là mục tiêu và là động lực chính cho sự phát triển bền vững của một đất nước; quyết định vận mệnh của một nền kinh tế vững chắc, một đất nước bền vững, tạo nên một nền chính trị ổn định, lâu dài. Do đó, nhà nước Việt Nam đã ban hành các chế định luật để điều chỉnh các quan hệ pháp luật lao động; theo đó, thông qua việc duy trì kỷ luật lao động nhằm để ổn định sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp và ổn định đời sống người lao động.

1.2.4. Sự khác biệt giữa kỷ luật sa thải với đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động là một chế định được quy định trong pháp luật lao động. Trước đây chưa có sự phân biệt rõ ràng giữa kỷ luật sa thải và đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, nhưng đến khi Bộ luật Lao động ra đời thì đã phân biệt rõ ràng được hai trường hợp này. Cả hai trường hợp này đều dẫn đến hậu quả pháp lý là chấm dứt mối quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động nên dễ dẫn đến sự nhầm lẫn trong thực tiễn xét xử các vụ án lao động do xác định sai quan hệ pháp luật tranh chấp giữa người sử dụng lao động và người lao động trong hai trường hợp này. Chính vì vậy, cần phải phân biệt rõ ràng hai trường hợp trên để tránh sự nhầm lẫn:

- Về bản chất pháp lý:

Trường hợp người lao động bị người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là trường hợp người lao động bị chấm dứt hợp đồng lao động khi vi phạm hợp đồng lao động đã ký kết với người sử dụng lao động hoặc do những nguyên nhân khách quan. Trong khi đó, kỷ luật sa thải là một trong những hình thức xử lý kỷ luật lao động mà người sử dụng lao động quyết định áp dụng để chấm dứt mối quan hệ lao động với người lao động khi họ có hành vi vi phạm kỷ luật được pháp luật quy định và được người sử dụng lao động cụ thể hóa trong nội quy lao động mà hậu quả là chấm dứt mối quan hệ lao động.

- Về căn cứ pháp lý:

Người sử dụng lao động khi thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động phải căn cứ vào các trường hợp được quy định tại khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019.

Đối với việc người sử dụng lao động áp dụng hình thức kỷ luật sa thải đối với người lao động thì phải căn cứ vào các trường hợp được quy định tại Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019.

Căn cứ để người sử dụng lao động áp dụng quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là những căn cứ liên quan đến mức độ hoàn thành công việc; tình hình sức khỏe của người lao động mặc dù đã điều trị trong thời gian dài nhưng vẫn chưa bình phục; trong những trường hợp vì lý do bất khả kháng mặc dù người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc; người lao động đủ tuổi nghỉ hưu; không có mặt tại nơi làm việc theo thời hạn quy định sau khi hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động; tự ý bỏ việc không có lý do chính đáng hoặc cung cấp thông tin không trung thực theo yêu cầu thì người sử dụng lao động được quyền chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động. Còn đối với căn cứ áp dụng kỷ luật sa thải xuất phát từ những hành vi vi phạm kỷ luật lao động nghiêm trọng, đặc biệt nghiêm trọng được cụ thể hóa rõ ràng trong quy định pháp luật. Qua đó, có thể thấy rằng hai trường hợp này có sự khác biệt, ngoài việc căn cứ vào hành vi do chính người lao động thực hiện thì đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động còn xuất phát từ những nguyên nhân khách quan khác, riêng đối với kỷ luật sa thải thì chỉ căn cứ vào hành vi vi phạm kỷ luật của người lao động.

- Về trình tự thủ tục:

Người sử dụng lao động khi thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, ngoài việc căn cứ vào các trường hợp theo quy định còn phải thông báo trước cho người lao động biết (*trừ trường hợp người lao động không có mặt tại nơi làm việc theo thời hạn quy định sau khi hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động hoặc người lao động tự ý bỏ việc không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên*) về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của mình theo quy định tại khoản 2 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019, cụ thể như sau:

- 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 có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng;
- c) Ít nhất 03 ngày làm việc đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng và đối với trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều này;

d) Đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù thì thời hạn báo trước được thực hiện theo quy định của Chính phủ²⁶.

Thủ tục thực hiện việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đơn giản hơn so với thủ tục xử lý kỷ luật sa thải. Đối với việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì người sử dụng lao động chỉ cần gửi thông báo trực tiếp đến người lao động theo đúng thời gian quy định mà không cần phải tổ chức họp hoặc xin ý kiến tổ chức đại diện người lao động tại đơn vị. Đối với xử lý kỷ luật sa thải thì thực hiện theo trình tự, thủ tục phức tạp như đã được trình bày ở tiểu mục 1.1.2 về đặc điểm của kỷ luật sa thải; theo đó phải lập biên bản vi phạm và thông báo đến người lao động hoặc đại diện hợp pháp của người lao động, tổ chức đại diện người lao động tại đơn vị; tiến hành họp xử lý kỷ luật đảm bảo đúng thành phần, lập biên bản, thông qua và có ký xác nhận của các thành phần tham dự; ban hành và gửi quyết định xử lý kỷ luật sa thải đến các thành phần có liên quan.

- Về hậu quả pháp lý:

Khi thực hiện việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật và xử lý kỷ luật sa thải đúng pháp luật thì hai trường hợp này có hậu quả pháp lý khác nhau, đó là khi người sử dụng lao động thực hiện việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì người lao động được quyền hưởng trợ cấp thôi việc, còn khi người lao động bị kỷ luật sa thải thì họ không được hưởng trợ cấp thôi việc²⁷.

Khi thực hiện việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và xử lý kỷ luật sa thải trái pháp luật²⁸ thì hai trường hợp này có hậu quả pháp lý như nhau, đó là người sử dụng lao động phải thực hiện nghĩa vụ theo quy định tại Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2019.

²⁶ Điều 7 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 về quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động

²⁷ Điều 46 Bộ luật Lao động năm 2019

²⁸ Điều 73 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 về quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

Qua các nội dung trình bày tại Chương 1 của Đề án, tác giả đã phân tích, làm rõ những vấn đề chung của kỷ luật sa thải về khái niệm, đặc điểm, ý nghĩa, tác động của kỷ luật sa thải đối với người sử dụng lao động, người lao động và đối với nhà nước và xã hội.

Kỷ luật sa thải là một trong những hình thức xử lý kỷ luật lao động mà người sử dụng lao động quyết định áp dụng để chấm dứt mối quan hệ lao động với người lao động khi họ có hành vi vi phạm kỷ luật được pháp luật quy định và được người sử dụng lao động cụ thể hóa trong nội quy lao động mà hậu quả là chấm dứt mối quan hệ lao động. Kỷ luật sa thải vừa có ảnh hưởng tiêu cực, vừa có ảnh hưởng tích cực đối với người sử dụng lao động và người lao động.

Kỷ luật sa thải góp phần đảm bảo cho quá trình tổ chức lao động được chặt chẽ, hiệu quả, bền vững và nâng cao đời sống người lao động. Nếu không có kỷ luật sa thải sẽ khó có thể tổ chức lao động một cách phù hợp với yêu cầu sản xuất, không thể quản lý được nền sản xuất lớn, đòi hỏi trình độ cao. Kỷ luật sa thải còn góp phần điều tiết, tạo ra một môi trường lao động phù hợp và hài hòa, ổn định, trên cơ sở đó góp phần ổn định trật tự an toàn xã hội. Việc áp dụng đúng các quy định pháp luật về kỷ luật sa thải cũng sẽ tạo cho người lao động có ý thức chấp hành tốt các quy định của Nhà nước cũng như trật tự xã hội chung, giúp xã hội phát triển một cách hài hòa, ổn định.

Đề trách việc xử lý kỷ luật sa thải trái pháp luật gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến cuộc sống của người lao động cũng như uy tín của người sử dụng lao động, khi quyết định kỷ luật sa thải người lao động thì người sử dụng lao động phải căn cứ vào các hành vi vi phạm kỷ luật và tiến hành theo trình tự, thủ tục được pháp luật lao động quy định.

Việc phân tích, làm rõ những vấn đề chung của kỷ luật sa thải sẽ làm cơ sở cho việc nghiên cứu, đánh giá thực trạng pháp luật lao động Việt Nam hiện hành về kỷ luật sa thải để từ đó đề xuất một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện.

CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM HIỆN HÀNH VỀ KỶ LUẬT SA THẢI

2.1. Quy định pháp luật lao động Việt Nam hiện hành về kỷ luật sa thải

2.1.1. Căn cứ áp dụng kỷ luật sa thải

Nội quy lao động là những quy tắc xử sự chung bắt buộc đối với người lao động và là cơ sở để xác định hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động. Khi người lao động có hành vi vi phạm kỷ luật thì người sử dụng lao động căn cứ vào tính chất, mức độ vi phạm được quy định trong nội quy lao động hoặc các hành vi khác do pháp luật quy định để áp dụng các hình thức xử lý kỷ luật lao động theo Điều 124 Bộ luật Lao động năm 2019, trong đó có hình thức kỷ luật sa thải.

Kỷ luật sa thải là hình thức xử lý kỷ luật lao động nặng nhất, nghiêm khắc nhất do người sử dụng lao động quyết định áp dụng để chấm dứt mối quan hệ lao động với người lao động khi họ có hành vi vi phạm kỷ luật được pháp luật quy định và được người sử dụng lao động cụ thể hóa trong nội quy lao động mà hậu quả là chấm dứt mối quan hệ lao động. Để tránh trường hợp người sử dụng lao động lạm quyền, tùy tiện sa thải người lao động, pháp luật đã quy định người sử dụng lao động chỉ được sa thải người lao động trong các trường hợp theo Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019.

- Thứ nhất, người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy tại nơi làm việc.

+ *Đối với hành vi trộm cắp:* Hành vi trộm cắp của người lao động là hành vi lén lút, bí mật dịch chuyển một cách trái pháp luật tài sản thuộc quyền sở hữu của người khác hay người quản lý hợp pháp tài sản thành tài sản của mình. Tài sản mà người lao động trộm cắp có thể là tài sản của đơn vị sử dụng lao động hoặc của người lao động khác hoặc của cá nhân, tổ chức đến liên hệ công tác tại nơi làm việc. Theo khoản 3 Điều 84 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ thì có thể hiểu rằng nơi làm việc không chỉ là trong phạm vi khuôn viên trụ sở của đơn vị sử dụng lao động mà còn là “bất cứ địa điểm nào mà người lao động thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của người sử dụng lao động, bao gồm cả những địa điểm hay không gian có liên quan đến công việc như các hoạt động xã hội, hội thảo, tập huấn, chuyển đi công tác chính thức, bữa ăn, hội thoại trên điện thoại, các hoạt động giao tiếp qua phương tiện điện tử, phương tiện đi lại do người sử dụng lao động bố trí từ nơi ở đến nơi làm việc và ngược lại, nơi ở do người sử dụng lao động cung cấp và địa điểm khác do người sử dụng lao động quy định”.

Khi tài sản của bất kỳ người nào bị mất cắp tại nơi làm việc thì sẽ gây tâm lý hoang mang, nghi ngờ lẫn nhau, mất đoàn kết, ảnh hưởng đến trật tự, kỷ cương, tác động tiêu cực đến hoạt động sản xuất, kinh doanh tại cơ quan, đơn vị.

Hiện nay, Bộ luật Lao động năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành chưa nêu cụ thể, chi tiết về các đối tượng liên quan đến hành vi trộm cắp tại nơi làm việc nên chưa có sự thống nhất trong cách hiểu, dẫn đến đôi khi có sự lúng túng trong việc áp dụng. Nếu trong trường hợp người lao động có hành vi trộm cắp tài sản của người lao động khác hoặc của cá nhân, tổ chức đến liên hệ công tác tại nơi làm việc thì có phải là căn cứ để kỷ luật sa thải hay không? Hay là chỉ cần người lao động có hành vi trộm cắp tài sản, không cần biết đó là tài sản của ai, giá trị bao nhiêu nhưng chỉ cần xảy ra tại nơi làm việc thì đó sẽ là căn cứ để người sử dụng lao động quyết định áp dụng sa thải người lao động. Theo như cách hiểu của tác giả và hậu quả do hành vi trộm cắp gây ra là rất nghiêm trọng tại cơ quan, đơn vị thì tác giả đồng ý với việc chỉ cần người lao động có hành vi trộm cắp tài sản tại nơi làm việc thì sẽ bị kỷ luật sa thải, qua đó sẽ siết chặt được kỷ luật, kỷ cương và tạo ra môi trường làm việc an toàn.

+ *Đối với hành vi tham ô*: Trong Bộ luật Lao động năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành chưa có nêu định nghĩa về hành vi tham ô; tuy nhiên, qua tham khảo Điều 353 Bộ luật Hình sự năm 2015 sửa đổi, bổ sung năm 2017 thì hành vi tham ô có thể được hiểu là hành vi lợi dụng chức vụ, quyền hạn chiếm đoạt tài sản mà mình có trách nhiệm quản lý. Hành vi tham ô không những gây thiệt hại về tài sản của người sử dụng lao động mà còn ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh của đơn vị và quyền lợi của người lao động khác. Cũng như hành vi trộm cắp, hậu quả do hành vi tham ô gây ra cũng rất nghiêm trọng tại cơ quan, đơn vị, do đó chỉ cần người lao động có hành vi tham ô tại nơi làm việc thì sẽ bị người sử dụng lao động kỷ luật sa thải.

+ *Đối với hành vi đánh bạc*: Hiện nay, Bộ luật Lao động năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành chưa có định nghĩa cụ thể về hành vi đánh bạc. Tuy nhiên, qua tham khảo khoản 1 Điều 1 Nghị quyết 01/2010/NQ-HĐTP ngày 22/10/2010 của Hội đồng thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao thì hành vi đánh bạc của người lao động có thể được hiểu là hành vi đánh bạc trái phép được thực hiện dưới bất kỳ hình thức nào với mục đích thắng thua bằng tiền hoặc bằng hiện vật mà không được cơ quan nhà nước có thẩm quyền cho phép hoặc được cơ quan nhà nước có thẩm quyền cho phép nhưng thực hiện không đúng với quy định trong giấy phép được cấp.

Hiện nay, cũng không có quy định giá trị của mỗi lần đánh bạc là bao nhiêu thì sẽ bị kỷ luật sa thải. Do đó, người sử dụng lao động có thể quy định giá trị của mỗi lần đánh bạc là như thế nào trong nội quy lao động thì sẽ bị kỷ luật sa thải; nếu trong trường hợp, trong nội quy lao động không có quy định thì chỉ cần người lao động có hành vi đánh bạc tại nơi làm việc thì sẽ bị kỷ luật sa thải.

Tuy nhiên, việc áp dụng hình thức kỷ luật sa thải đối với người lao động có hành vi đánh bạc trong thực tế đôi khi cũng gặp một số khó khăn. Như đối với trường hợp đang trong thời gian làm việc nhưng người lao động lại đi ra khỏi nơi làm việc để đánh bạc, cho dù hậu quả của việc này có thể tương đương hoặc nặng hơn so việc đánh bạc tại nơi làm việc (*trong thời gian hoặc ngoài thời gian làm việc*) thì người sử dụng lao động cũng không có đủ căn cứ để kỷ luật sa thải người lao động; trường hợp này tùy thuộc vào mức độ vi phạm mà người lao động có thể bị xử lý hành chính hoặc xử lý hình sự.

+ *Đối với hành vi cố ý gây thương tích*: Hành vi cố ý gây thương tích của người lao động là hành vi cố ý xâm phạm thân thể, gây tổn hại cho sức khỏe người khác dưới dạng thương tích cụ thể. Hành vi cố ý gây thương tích cho người khác tại nơi làm việc sẽ gây tâm lý lo sợ, mất an toàn, ảnh hưởng đến trật tự, kỷ cương, tác động tiêu cực đến hoạt động sản xuất, kinh doanh tại cơ quan, đơn vị. Do hậu quả của hành vi này gây ra là rất nghiêm trọng nên chỉ cần người lao động có hành vi cố ý gây thương tích tại nơi làm việc thì sẽ bị kỷ luật sa thải, qua đó sẽ siết chặt được kỷ luật, kỷ cương và tạo ra môi trường làm việc an toàn.

+ *Đối với hành vi sử dụng ma túy*: Hành vi sử dụng ma túy của người lao động là hành vi đưa chất ma túy một cách bất hợp pháp vào cơ thể mình dưới bất kỳ hình thức nào (*hít, hút, uống, tiêm, ...*). Hành vi sử dụng ma túy tại nơi làm việc sẽ gây ảnh hưởng xấu đến tinh thần, sức khỏe, năng suất lao động của bản thân người sử dụng, gây tâm lý hoang mang cho những người khác tại nơi làm việc; ngoài ra còn là nguy cơ để phát sinh các hành vi sai trái khác tại nơi làm việc (*trộm cắp, tham ô, cố ý gây thương tích, ...*). Do hậu quả của hành vi này gây ra là rất nghiêm trọng nên chỉ cần người lao động có hành vi sử dụng ma túy tại nơi làm việc thì sẽ bị kỷ luật sa thải.

Tuy nhiên, việc áp dụng hình thức kỷ luật sa thải đối với người lao động có hành vi sử dụng ma túy trong thực tế đôi khi cũng gặp một số khó khăn. Như trong trường hợp người lao động sử dụng ma túy trước khi đến nơi làm việc thì cũng gây ảnh hưởng xấu đến sức khỏe, khả năng làm chủ hành vi của bản thân khi bắt đầu làm

việc, hậu quả của việc này cũng tương đương như việc sử dụng ma túy tại nơi làm việc nhưng người sử dụng lao động lại không có đủ căn cứ để kỷ luật sa thải người lao động.

- *Thứ hai, người lao động có hành vi tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động hoặc quấy rối tình dục tại nơi làm việc được quy định trong nội quy lao động.*

+ *Đối với hành vi tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ:* Người lao động có hành vi tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của người sử dụng lao động là hành vi cung cấp cho những người không có liên quan về những thông tin, tài liệu thuộc danh mục cần được bảo mật của cơ quan, đơn vị mình đang làm việc hoặc những nội dung không được người sử dụng lao động cho phép tiết lộ. Để người sử dụng lao động có đủ căn cứ xử lý kỷ luật sa thải khi người lao động có hành vi vi phạm thì theo điểm đ khoản 2 Điều 69 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ, người sử dụng lao động cần phải quy định cụ thể danh mục tài liệu, bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh, trách nhiệm, biện pháp được áp dụng để bảo vệ bí mật, hành vi xâm phạm bí mật trong nội quy lao động; ngoài ra, theo khoản 2 Điều 21 Bộ luật Lao động năm 2019 thì người sử dụng lao động có quyền thỏa thuận bằng văn bản với người lao động về nội dung, thời hạn bảo vệ bí mật kinh doanh, bảo vệ bí mật công nghệ, quyền lợi và việc bồi thường trong trường hợp vi phạm, đồng thời trong nội quy lao động, người sử dụng lao động cần phải yêu cầu người lao động thực hiện đúng nội dung trong văn bản đã thỏa thuận về việc bảo mật bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ.

Người sử dụng lao động cần phải quy định cụ thể, chi tiết, đầy đủ danh mục tài liệu, bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ trong nội quy lao động và trong văn bản đã thỏa thuận với người lao động về việc bảo mật bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ để có đủ căn cứ chứng minh khi người lao động có hành vi vi phạm, tránh trường hợp kỷ luật sa thải người lao động trái pháp luật.

+ *Đối với hành vi xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ:* Qua tham khảo định nghĩa về quyền sở hữu trí tuệ tại khoản 1 Điều 4 Luật Sở hữu trí tuệ năm 2005 sửa đổi, bổ sung năm 2009, năm 2019 thì người lao động có hành vi xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động có thể được hiểu là hành vi xâm phạm quyền của người sử

dụng lao động đối với tài sản trí tuệ, bao gồm quyền tác giả và quyền liên quan đến quyền tác giả, quyền sở hữu công nghiệp và quyền đối với giống cây trồng. Người lao động có hành vi xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ sẽ gây hậu quả rất nghiêm trọng đối với bản thân và doanh nghiệp của người sử dụng lao động, ảnh hưởng đến việc hoạt động, cạnh tranh, phát triển của doanh nghiệp, trong trường hợp xấu nhất có thể làm cho doanh nghiệp đó bị phá sản. Do đó, để có đủ căn cứ xử lý kỷ luật sa thải khi người lao động có hành vi vi phạm, thì người sử dụng lao động cũng cần phải nêu cụ thể, chi tiết, đầy đủ về sở hữu trí tuệ của mình trong nội quy lao động giống như đối với hành vi tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ.

+ *Đối với hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động:*

Hiện nay, Bộ luật Lao động năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành chưa đưa ra quy định cụ thể, chi tiết để xác định mức độ gây thiệt hại nghiêm trọng và đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động. Do đó, để xác định mức độ gây thiệt hại nghiêm trọng và đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng làm căn cứ áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải khi người lao động có hành vi vi phạm thì người sử dụng lao động phải quy định cụ thể trong nội quy lao động hoặc trong hợp đồng lao động giao kết với người lao động. Mức độ thiệt hại này sẽ do người sử dụng lao động tự quy định nhưng phải hợp lý, phù hợp với thực tiễn và tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

Theo khoản 1 Điều 129 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về bồi thường thiệt hại của người lao động nếu làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi gây thiệt hại về tài sản của người sử dụng lao động, có nội dung “trường hợp người lao động gây thiệt hại không nghiêm trọng do sơ suất với giá trị không quá 10 tháng lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố được áp dụng tại nơi người lao động làm việc” tại thời điểm xảy ra vi phạm. Như vậy, tham khảo quy định này, người sử dụng lao động có thể quy định mức độ gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản do sơ suất là từ 10 tháng lương tối thiểu vùng được áp dụng tại nơi người lao động làm việc trở lên; còn trong trường hợp người lao động có hành vi cố ý gây thiệt hại thì người sử dụng lao động có thể quy định mức độ gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản ở mức thấp hơn hoặc chỉ cần có hành vi cố ý.

Người lao động có hành vi đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động có thể hiểu là hành vi của người lao động dù trên

thực tế chưa gây ra thiệt hại nhưng có khả năng gây ra thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động. Ví dụ như nhân viên dọn dẹp vệ sinh của công ty sản xuất hóa chất có hành vi đốt lá cây gần các bồn chứa hóa chất; người lao động hút thuốc lá gần kho chứa các vật liệu dễ cháy như thùng giấy, vải, giày da,... Các hành vi này tuy chưa gây ra hậu quả nhưng nếu đã xảy ra hậu quả thì thường có thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của công ty, làm ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất kinh doanh, thậm chí có thể khiến cho công ty đó bị phá sản. Do đó, người sử dụng lao động có thể quy định chỉ cần người lao động có hành vi đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động thì sẽ bị kỷ luật sa thải.

+ *Đối với hành vi quấy rối tình dục*: Người lao động sẽ bị xử lý kỷ luật sa thải khi có hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc là điểm mới so với Bộ luật Lao động năm 2012. Theo khoản 9 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019 thì hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc là “hành vi có tính chất tình dục của bất kỳ người nào đối với người khác tại nơi làm việc mà không được người đó mong muốn hoặc chấp nhận. Nơi làm việc là bất kỳ nơi nào mà người lao động thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của người sử dụng lao động”.

Tại khoản 1, khoản 2 Điều 84 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ đã cụ thể hóa hành vi quấy rối tình dục như sau:

1. *Quấy rối tình dục quy định tại khoản 9 Điều 3 của Bộ luật Lao động có thể xảy ra dưới dạng trao đổi như đề nghị, yêu cầu, gợi ý, đe dọa, ép buộc đối quan hệ tình dục lấy bất kỳ lợi ích nào liên quan đến công việc; hoặc những hành vi có tính chất tình dục không nhằm mục đích trao đổi, nhưng khiến môi trường làm việc trở nên khó chịu và bất an, gây tổn hại về thể chất, tinh thần, hiệu quả công việc và cuộc sống của người bị quấy rối.*

2. *Quấy rối tình dục tại nơi làm việc bao gồm:*

a) *Hành vi mang tính thể chất gồm hành động, cử chỉ, tiếp xúc, tác động vào cơ thể mang tính tình dục hoặc gợi ý tình dục;*

b) *Quấy rối tình dục bằng lời nói gồm lời nói trực tiếp, qua điện thoại hoặc qua phương tiện điện tử có nội dung tình dục hoặc có ngụ ý tình dục;*

c) *Quấy rối tình dục phi lời nói gồm ngôn ngữ cơ thể; trưng bày, miêu tả tài liệu trực quan về tình dục hoặc liên quan đến hoạt động tình dục trực tiếp hoặc qua phương tiện điện tử.*

Hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc sẽ gây tổn hại về thể chất, tinh thần, hiệu quả công việc, cuộc sống của người bị quấy rối và làm cho môi trường làm việc trở nên khó chịu và mất an toàn; qua đó, làm ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh của đơn vị. Do đó, để đảm bảo đủ căn cứ thực hiện kỷ luật sa thải khi người lao động có hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc thì người sử dụng lao động cần quy định chi tiết, cụ thể về các hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc như đã nêu trên vào trong nội quy lao động.

- Thứ ba, người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương hoặc cách chức mà tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật.

Để người sử dụng lao động áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải đối với người lao động trong trường hợp này thì người sử dụng lao động phải chứng minh được người lao động có hành vi tái phạm. Tái phạm là “trường hợp người lao động lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật mà chưa được xóa kỷ luật theo quy định”²⁹. Theo khoản 1 Điều 126 Bộ luật Lao động năm 2019, để được xóa kỷ luật đối với hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật thì người lao động cần phải chấp hành nghiêm các quy định, không tiếp tục vi phạm kỷ luật lao động trong thời gian 03 tháng khi bị khiển trách, trong thời gian 06 tháng khi bị kéo dài thời hạn nâng lương và trong thời gian 03 năm khi bị cách chức.

Các hành vi vi phạm của người lao động để người sử dụng lao động áp dụng hình thức kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương hoặc cách chức thường là các lỗi vi phạm ở mức độ ít nghiêm trọng, có ảnh hưởng nhưng chưa nhiều đến hoạt động, sản xuất của đơn vị; qua đó, người sử dụng lao động sẽ tạo điều kiện để người lao động có thời gian rút kinh nghiệm, khắc phục, sửa chữa các khuyết điểm. Tuy nhiên, nếu trong thời gian thử thách, xem xét để được xóa kỷ luật, người lao động lại tiếp tục lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương hoặc cách chức thì có thể thấy rằng người lao động đó có ý thức, thái độ kỷ luật rất kém, ảnh hưởng xấu đến những người lao động khác, do đó không nên để tiếp tục tham gia vào quan hệ lao động và phải bị xử lý kỷ luật sa thải.

Tuy nhiên, trong quá trình áp dụng căn cứ này để xử lý kỷ luật sa thải người lao động đôi khi vẫn gặp khó khăn. Trong trường hợp đang trong thời gian bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương hoặc cách chức, người lao động có những hành vi vi phạm kỷ luật ở mức độ tương đương hoặc nghiêm trọng hơn nhưng do không phải lặp

²⁹ Khoản 3 Điều 125 Bộ luật Lao động 2019

lại đúng hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật thì lại không đủ căn cứ để bị kỷ luật sa thải.

- Thứ tư, 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.

Hành vi tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng của người lao động thể hiện việc vô kỷ luật, vi phạm quy định về giờ giấc làm việc tại đơn vị và không có ý thức, không có trách nhiệm đối với công việc được giao. Hành vi này gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến trật tự, kỷ cương tại nơi làm việc và sự ổn định, hiệu quả trong hoạt động, sản xuất của đơn vị. Việc tuân thủ giờ giấc, nêu cao ý thức, tinh thần trách nhiệm của từng cá nhân người lao động là cơ sở để duy trì sự ổn định và nâng cao hiệu quả, năng suất trong công việc của tập thể; nếu thiếu bất kỳ một cá nhân nào mà không có sự thay thế, bổ sung kịp thời thì sẽ ảnh hưởng lớn đến toàn bộ tập thể.

Để đảm bảo trật tự, kỷ cương, sự ổn định và hiệu quả trong hoạt động sản xuất, kinh doanh tại đơn vị thì cần phải có chế tài để xử lý nghiêm đối với hành vi vi phạm này nhằm nâng cao ý thức kỷ luật, tinh thần trách nhiệm của người lao động đối với công việc được giao. Theo đó, người sử dụng lao động được quyền xử lý kỷ luật sa thải khi 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.

Các trường hợp được coi 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”³⁰. Như vậy, khi người lao động thuộc các trường hợp này thì người sử dụng lao động không được xử lý kỷ luật sa thải.

Trên đây là những căn cứ để người sử dụng lao động áp dụng kỷ luật sa thải khi người lao động có hành vi vi phạm. Có thể thấy rằng những trường hợp áp dụng hình thức kỷ luật sa thải theo Bộ luật Lao động năm 2019 vẫn tiếp tục quy định theo hướng kế thừa các hành vi bị xử lý kỷ luật sa thải của Bộ luật Lao động năm 2012; trong đó có bổ sung mới thêm hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc được quy định trong nội quy lao động. Quấy rối tình dục tại nơi làm việc không phải là vấn đề mới, mặc dù vậy chỉ đến những năm gần đây, hành vi này mới được đặc biệt quan tâm; Bộ luật Lao

³⁰ Khoản 4 Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019

động năm 2019 lần đầu tiên đã luật hóa và chính thức đưa ra chế tài kỷ luật sa thải đối với người có hành vi quấy rối dục tại nơi làm việc trong quan hệ lao động.

Ngoài ra, Bộ luật Lao động năm 2019 cũng tách trường hợp sa thải thứ nhất của Bộ luật Lao động năm 2012 thành 02 trường hợp, điều này là hợp lý và phù hợp với thực tiễn áp dụng ở từng môi trường làm việc; người sử dụng lao động sẽ căn cứ vào quy mô, tính chất của hoạt động sản xuất kinh doanh, những yếu tố đặc thù riêng của doanh nghiệp mình để quy định cụ thể về danh mục tài liệu, bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, sở hữu trí tuệ và mức độ gây thiệt hại nghiêm trọng, đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động trong nội quy lao động. Điều này đã tạo độ mở nhất định giúp người sử dụng lao động vận dụng để xây dựng, thiết lập, tăng cường kỷ luật lao động, tăng hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp mình.

2.1.2. Nguyên tắc áp dụng kỷ luật sa thải

Xử lý kỷ luật sa thải là hình thức xử lý kỷ luật lao động nghiêm khắc nhất, có ảnh hưởng rất lớn về vật chất và tinh thần của người lao động. Trong quá trình thực hiện quan hệ lao động, người lao động có thể do vô ý hoặc cố tình có hành vi vi phạm mà bị người sử dụng lao động áp dụng các hình thức xử lý kỷ luật, trong đó có xử lý kỷ luật sa thải. Để tránh sự lạm quyền từ phía người sử dụng lao động và đảm bảo quyền lợi của người lao động; khi xử lý kỷ luật sa thải người lao động, người sử dụng lao động phải tuân thủ theo các nguyên tắc được quy định tại Điều 122 và Điều 127 Bộ luật Lao động năm 2019, cụ thể như sau:

- Thứ nhất, người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động.

Nguyên tắc này có hai nội dung quan trọng, bao gồm: người lao động phải có lỗi khi thực hiện hành vi vi phạm và người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động.

Khi người lao động có lỗi trong việc thực hiện hành vi vi phạm thì người sử dụng lao động mới được phép xử lý kỷ luật sa thải người lao động. Lỗi là yếu tố cơ bản để cấu thành hành vi vi phạm, là thái độ tâm lý của người vi phạm đối với hành vi vi phạm của mình và hậu quả do hành vi đó gây ra. Khi người lao động ý thức được hành vi vi phạm của mình cũng như hậu quả mà hành vi vi phạm đó gây ra nhưng vẫn quyết định thực hiện thì đó được coi là lỗi của người lao động. Nếu trong trường hợp người lao động thực hiện công việc theo hướng dẫn của trưởng bộ phận dẫn đến thực

hiện sai quy trình kỹ thuật làm cho sản phẩm bị lỗi thì người sử dụng lao động không được xử lý kỷ luật người lao động do người lao động không ý thức được, thực hiện theo hướng dẫn và không tự quyết định thực hiện hành vi vi phạm của mình.

Trong mối quan hệ lao động, người lao động thường có vị trí yếu thế hơn so với người sử dụng lao động; ngoài ra, người lao động thường có hiểu biết hạn chế về pháp luật và ít được tiếp cận các công cụ cần thiết khác nên sẽ gặp những khó khăn trong quá trình thu thập hồ sơ, chứng cứ để chứng minh mình không có lỗi. Do đó, người lao động khi bị áp dụng hình thức xử lý kỷ luật không có nghĩa vụ phải chứng minh mình là người không vi phạm kỷ luật; mà việc chứng minh lỗi của người lao động thuộc trách nhiệm của người sử dụng lao động. Nguyên tắc này nhằm đảm bảo sự công bằng cho người lao động, tránh sự độc đoán, tùy tiện của người sử dụng lao động.

Tại điểm a khoản 1 Điều 122 Bộ luật Lao động năm 2019 đã quy định người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động khi xem xét xử lý kỷ luật sa thải nhưng lại không quy định cụ thể, chi tiết về cách thức mà người sử dụng lao động có thể dùng để chứng minh lỗi của người lao động. Thực tế cho thấy, việc chứng minh lỗi của người lao động có thể thông qua việc người lao động tự thừa nhận lỗi của mình hoặc qua lời khai của người làm chứng tại các buổi làm việc giữa người sử dụng lao động và người lao động.

- Thứ hai, phải có sự tham gia của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động đang bị xử lý kỷ luật sa thải là thành viên.

Theo khoản 3 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019 thì tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở là “tổ chức được thành lập trên cơ sở tự nguyện của người lao động tại một đơn vị sử dụng lao động nhằm mục đích bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong quan hệ lao động thông qua thương lượng tập thể hoặc các hình thức khác theo quy định của pháp luật về lao động. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở bao gồm công đoàn cơ sở và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp”. Người lao động thường có hiểu biết hạn chế về pháp luật, cách thức và các công cụ cần thiết để bảo vệ mình; do đó, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở sẽ hỗ trợ, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong quá trình bị xem xét xử lý kỷ luật sa thải. Bên cạnh đó, tổ chức này cũng cung cấp những thông tin để giúp người sử dụng lao động đưa ra quyết định xử lý phù hợp, giúp cho việc xử lý kỷ luật có tính thuyết phục hơn.

Đây vừa là nguyên tắc, vừa là thủ tục có tính chất đặc thù của xử lý kỷ luật nói chung, trong đó có kỷ luật sa thải. Pháp luật lao động quy định như vậy nhằm đảm bảo cho quá trình xem xét xử lý kỷ luật sa thải người lao động được diễn ra một cách khách quan, công bằng, công tâm, bảo đảm quyền, lợi ích của người lao động; qua đó cũng góp phần nâng cao tính thuyết phục, giáo dục của việc xử lý kỷ luật.

- Thứ ba, người lao động phải có mặt và có quyền tự bào chữa, nhờ luật sư hoặc tổ chức đại diện người lao động bào chữa; trường hợp là người chưa đủ 15 tuổi thì phải có sự tham gia của người đại diện theo pháp luật.

Đây là một nguyên tắc đặc biệt quan trọng và là nguyên tắc chung áp dụng cho mọi loại trách nhiệm pháp lý. Pháp luật cho phép người lao động tự bào chữa hoặc nhờ luật sư hoặc tổ chức đại diện người lao động bào chữa để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của mình. Khi đối tượng bị xử lý kỷ luật sa thải là người lao động chưa đủ 15 tuổi thì phải có sự tham gia của người đại diện theo pháp luật nhằm bảo đảm quyền, lợi ích của người lao động. Nguyên tắc này vừa nhằm mục đích bảo vệ quyền lợi của người lao động, vừa bảo đảm cho quá trình xử lý kỷ luật sa thải diễn ra khách quan, công bằng và đúng pháp luật.

- Thứ tư, việc xử lý kỷ luật sa thải phải được ghi thành biên bản.

Biên bản xử lý kỷ luật lao động là văn bản ghi lại thành phần tham dự, quá trình diễn ra cũng như kết quả của việc xử lý kỷ luật lao động. Đây là nguyên tắc quan trọng về mặt thủ tục, nhằm đảm bảo quá trình xử lý kỷ luật sa thải được diễn ra đúng pháp luật, là cơ sở để các cơ quan chức năng kiểm tra, xử lý nếu người sử dụng lao động có hành vi vi phạm trong quá trình xử lý kỷ luật sa thải. Quá trình xử lý kỷ luật sa thải được lập thành biên bản, sẽ giúp cho người sử dụng lao động cẩn thận, kỹ càng hơn trong quá trình xử lý người lao động có hành vi vi phạm kỷ luật, hạn chế sự độc đoán, lạm quyền từ phía người sử dụng lao động.

- Thứ năm, không được áp dụng nhiều hình thức xử lý kỷ luật lao động đối với một hành vi vi phạm kỷ luật lao động.

Theo nguyên tắc này thì khi người lao động có một hành vi vi phạm kỷ luật lao động thì người sử dụng lao động chỉ được áp dụng một hình thức xử lý kỷ luật. Do đó, trong quá trình xây dựng quy định về các hành vi vi phạm kỷ luật và hình thức xử lý kỷ luật đối với từng hành vi, người sử dụng lao động cần rà soát, kiểm tra kỹ để tránh trường hợp một hành vi vi phạm lại có nhiều hình thức xử lý kỷ luật.

Nguyên tắc này xuất phát từ mục đích của việc áp dụng trách nhiệm kỷ luật đó là nhắc nhở, răn đe, giáo dục, thuyết phục chứ không phải là trừng trị. Nguyên tắc này cũng được áp dụng trong rất nhiều loại trách nhiệm pháp lý khác nhau như trách nhiệm hình sự, hành chính,...

- Thứ sáu, khi một người lao động đồng thời có nhiều hành vi vi phạm kỷ luật lao động thì chỉ áp dụng hình thức kỷ luật cao nhất tương ứng với hành vi vi phạm nặng nhất.

Theo nguyên tắc này thì khi người lao động cùng lúc có nhiều hành vi vi phạm kỷ luật lao động thì người sử dụng lao động chỉ được xử lý kỷ luật người lao động ở mức kỷ luật cao nhất tương ứng với hành vi nặng nhất. Như trong trường hợp người lao động vừa có hành vi vi phạm kỷ luật ở mức kéo dài thời hạn nâng lương vừa có hành vi vi phạm kỷ luật ở mức sa thải thì người sử dụng lao động chỉ được áp dụng hình thức kỷ luật cao nhất đó là kỷ luật sa thải chứ không được vừa áp dụng hình thức kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương vừa áp dụng hình thức kỷ luật sa thải.

Tuy nhiên, trong thực tế sẽ gặp khó khăn và dễ dẫn đến sai lầm trong việc xác định có nhiều hành vi vi phạm kỷ luật lao động xảy ra đồng thời. Do đó, người sử dụng lao động cần phải cân nhắc, xem xét kỹ để đưa ra hình thức xử lý kỷ luật phù hợp theo quy định pháp luật.

- Thứ bảy, không được xử lý kỷ luật sa thải đối với người lao động đang trong thời gian sau đây: Nghỉ ốm đau, điều dưỡng, nghỉ việc được sự đồng ý của người sử dụng lao động; đang bị tạm giữ, tạm giam; đang chờ kết quả của cơ quan có thẩm quyền điều tra xác minh và kết luận đối với hành vi vi phạm được quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 125 của Bộ luật Lao động năm 2019; người lao động nữ mang thai, người lao động nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

+ Đối với trường hợp đang trong thời gian nghỉ ốm đau, điều dưỡng, nghỉ việc được sự đồng ý của người sử dụng lao động:

Người lao động đang trong giai đoạn ốm đau, điều dưỡng là những người có tình trạng sức khỏe không được tốt, cần nghỉ ngơi lấy lại tinh thần cho nên không thể áp dụng kỷ luật sa thải đối với những người này vì sẽ làm ảnh hưởng đến tinh thần, sức khỏe của họ và hơn nữa người lao động cũng sẽ gặp khó khăn trong việc tham dự buổi họp xử lý kỷ luật.

Hiện nay, Bộ luật Lao động năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành chưa nêu cụ thể, chi tiết về việc thế nào thì được xem là người sử dụng lao động đã đồng ý

cho người lao động nghỉ phép; thông thường, chúng ta hay hiểu rằng khi nào người sử dụng lao động ký vào đơn xin nghỉ phép thì mới được xem là chấp thuận cho người lao động được nghỉ phép. Tuy nhiên, trên thực tế vẫn xuất hiện những tranh chấp phát sinh do giữa người lao động và người sử dụng lao động không thống nhất về việc như thế nào là nghỉ việc được sự đồng ý của người sử dụng lao động.

+ Đối với trường hợp đang trong thời gian bị tạm giữ, tạm giam; đang chờ kết quả của cơ quan có thẩm quyền điều tra xác minh và kết luận đối với hành vi vi phạm được quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 125 của Bộ luật Lao động năm 2019:

Người sử dụng lao động không được tự ý xử lý kỷ luật người lao động khi chưa có kết quả từ phía cơ quan có thẩm quyền về các hành vi vi phạm (trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy tại nơi làm việc; tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động hoặc quấy rối tình dục tại nơi làm việc được quy định trong nội quy lao động), nếu người sử dụng lao động tự ý ra quyết định kỷ luật sa thải thì bị coi là trái pháp luật. Đối những người lao động đang bị tạm giữ, tạm giam thì họ cũng không thể nào có mặt để tham dự phiên họp xử lý kỷ luật sa thải.

+ Đối với trường hợp người lao động nữ mang thai, người lao động nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi:

Pháp luật hiện nay quy định không được xử lý kỷ luật đối tượng này xuất phát từ tinh thần nhân đạo, chính sách ưu tiên đối với lao động nữ và quan tâm đến trẻ em của Nhà nước. Người lao động nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi có thể là cha đẻ, mẹ đẻ hoặc cha nuôi, mẹ nuôi hợp pháp của người con; người lao động nghỉ thai sản có thể là người lao động nữ hoặc người lao động nam; nếu người lao động bị kỷ luật sa thải trong thời gian này thì họ sẽ bị mất việc làm dẫn đến gặp khó khăn trong việc nuôi con nhỏ và duy trì cuộc sống.

Các nguyên tắc này nhằm đảm bảo quyền được tham gia và bào chữa của người lao động, giúp cho việc xử lý kỷ luật được diễn ra khách quan và công bằng hơn.

- Thứ tám, không xử lý kỷ luật sa thải đối với người lao động vi phạm kỷ luật lao động trong khi mắc bệnh tâm thần hoặc một bệnh khác làm mất khả năng nhận thức hoặc khả năng điều khiển hành vi của mình.

Việc xử lý kỷ luật lao động nhằm mục đích giáo dục, thuyết phục, răn đe người lao động. Nếu người sử dụng lao động xử lý kỷ luật sa thải người lao động trong khi

họ đang mắc bệnh tâm thần hoặc một bệnh khác làm mất khả năng nhận thức hoặc khả năng điều khiển hành vi của mình thì sẽ không đạt được mục đích đề ra. Nguyên tắc không xử lý kỷ luật sa thải đối với những đối tượng này là nguyên tắc cơ bản cho việc xử lý các hành vi vi phạm pháp luật nói chung, khi người lao động thuộc các trường hợp này thì sẽ không điều khiển được hành vi, không ý thức được hành vi nào là vi phạm và hậu quả mà nó sẽ gây ra do đó không bị xem là có lỗi khi thực hiện hành vi của mình và cũng không bị người sử dụng lao động xử lý kỷ luật sa thải.

Trong trường hợp, người lao động vẫn còn khả năng nhận thức hành vi của mình khi thực hiện hành vi vi phạm kỷ luật, nhưng tới thời điểm bị phát hiện hành vi vi phạm, người lao động lại mắc bệnh không còn khả năng nhận thức, khả năng điều khiển hành vi thì cũng không bị xử lý kỷ luật. Người sử dụng lao động phải chờ tới khi người lao động hết bệnh và thời hiệu xử lý kỷ luật vẫn còn thì mới được quyền xử lý kỷ luật sa thải người lao động.

- Thứ chín, cấm người sử dụng lao động xâm phạm sức khỏe, danh dự, tính mạng, uy tín, nhân phẩm của người lao động khi xử lý kỷ luật sa thải.

Quyền bất khả xâm phạm về thân thể là một trong những quyền cơ bản của con người, tại khoản 1 Điều 20 Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2013 đã quy định: “Mọi người có quyền bất khả xâm phạm về thân thể, được pháp luật bảo hộ về sức khỏe, danh dự và nhân phẩm; không bị tra tấn, bạo lực, truy bức, nhục hình hay bất kỳ hình thức đối xử nào khác xâm phạm thân thể, sức khỏe, xúc phạm danh dự, nhân phẩm”. Đây là nguyên tắc được quy định xuyên suốt trong các ngành luật, nhằm bảo vệ quyền con người. Quyền cơ bản này đã được Bộ luật Lao động năm 2019 cụ thể hóa thành nguyên tắc cấm xâm phạm sức khỏe, danh dự, tính mạng, uy tín, nhân phẩm của người lao động khi xử lý kỷ luật sa thải.

Mục đích của nguyên tắc này nhằm để cảnh báo, ngăn ngừa người sử dụng lao động lạm quyền khi xử lý kỷ luật. Nếu người sử dụng lao động vi phạm nguyên tắc này thì người lao động có thể yêu cầu pháp luật bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của mình.

- Thứ mười, cấm người sử dụng lao động phạt tiền, cắt lương người lao động thay việc xử lý kỷ luật sa thải.

Theo nguyên tắc này thì khi người lao động có hành vi vi phạm kỷ luật, người sử dụng lao động chỉ có thể xử lý kỷ luật người lao động bằng các hình thức được quy định tại Điều 124 Bộ luật Lao động năm 2019 chứ không được dùng việc phạt tiền, cắt

lương để thay thế việc xử lý kỷ luật. Nguyên tắc này bảo đảm cho sự minh bạch của pháp luật cũng như bảo vệ thu nhập cho người lao động, hạn chế những ảnh hưởng tiêu cực của việc xử lý kỷ luật đối với đời sống của bản thân, gia đình người lao động. Có thể thấy rằng, đây là một nguyên tắc tiến bộ, phù hợp với xu hướng chung của pháp luật lao động của nhiều quốc gia trên thế giới.

- Thứ mười một, cấm người sử dụng lao động xử lý kỷ luật sa thải đối với người lao động có hành vi vi phạm không được quy định trong nội quy lao động hoặc không thỏa thuận trong hợp đồng lao động đã giao kết hoặc pháp luật về lao động không có quy định.

Nguyên tắc này đã đề cập đến cơ sở, căn cứ để người sử dụng lao động áp dụng khi xử lý kỷ luật người lao động. Việc xử lý kỷ luật sa thải phải căn cứ vào nội quy lao động, hợp đồng lao động và pháp luật lao động để tránh sự lạm quyền, độc đoán và tùy tiện của người sử dụng lao động; hay nói cách khác, người sử dụng lao động chỉ có thể xử lý kỷ luật sa thải người lao động khi họ có hành vi vi phạm kỷ luật được quy định trong nội quy lao động hoặc được thỏa thuận trong hợp đồng lao động đã giao kết hoặc pháp luật về lao động có quy định; các hành vi vi phạm nằm ngoài phạm vi này thì sẽ không được coi là căn cứ để xử lý kỷ luật sa thải.

2.1.3. Thẩm quyền, thời hiệu xử lý kỷ luật sa thải

a. Về thẩm quyền xử lý kỷ luật sa thải:

Quyết định xử lý kỷ luật sa thải được ban hành đúng thẩm quyền thì việc xử lý kỷ luật sa thải người lao động mới được xem là đúng pháp luật.

Trong mối quan hệ lao động, người sử dụng lao động không những có vai trò quan trọng trong sự tăng trưởng kinh tế của đất nước mà còn cả trong việc nâng cao đời sống xã hội. Người sử dụng lao động là người tạo ra việc làm, thu nhập cho người lao động, góp phần giải quyết tình trạng thất nghiệp; ngoài ra, họ cũng có những đóng góp để nâng cao đời sống xã hội như bảo vệ môi trường, bình đẳng giới, an toàn lao động, đào tạo và phát triển nhân viên, phát triển cộng đồng,... Để đạt mục tiêu trên, người sử dụng lao động không chỉ là người quản lý để đưa ra các quyết định chính xác mà còn phải tự chủ trong việc xây dựng cơ cấu tổ chức, bộ máy quản lý, quá trình hoạt động; nói cách khác, người sử dụng lao động phải có quyền quản lý lao động trong quá trình sử dụng lao động. Do đó, việc quy định về thẩm quyền xử lý kỷ luật sa thải của người sử dụng lao động là rất cần thiết để phát huy quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động.

Tại điểm i khoản 2 Điều 118 Bộ luật Lao động năm 2019 và điểm i khoản 2 Điều 69 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ cho phép người sử dụng lao động được quy định người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động trong nội quy lao động như sau: “Người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động: người có thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động quy định tại khoản 3 Điều 18 của Bộ luật Lao động hoặc người được quy định cụ thể trong nội quy lao động”. Như vậy, người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động theo quy định này bao gồm:

- Người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật;
- Người đứng đầu cơ quan, tổ chức có tư cách pháp nhân theo quy định của pháp luật hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật;
- Người đại diện của hộ gia đình, tổ hợp tác, tổ chức khác không có tư cách pháp nhân hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật;
- Cá nhân trực tiếp sử dụng lao động;
- Người được quy định cụ thể trong nội quy lao động.

Việc người sử dụng lao động được quy định người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động trong nội quy lao động sẽ làm cho quá trình xử lý kỷ luật sa thải đảm bảo sự rõ ràng, được giải quyết sớm, tạo điều kiện để người lao động có thể sớm tìm kiếm công việc mới và người sử dụng lao động có thể sớm tìm kiếm nhân sự thay thế vào vị trí đã sa thải.

b. Về thời hiệu xử lý kỷ luật sa thải:

Thời hiệu xử lý kỷ luật sa thải là khoảng thời gian do pháp luật quy định, trong khoảng thời gian này người sử dụng lao động sẽ thực hiện các trình tự thủ tục và ban hành quyết định xử lý kỷ luật sa thải đối với người lao động có hành vi vi phạm kỷ luật đã được pháp luật quy định và được người sử dụng lao động cụ thể hóa trong nội quy lao động. Khi hết thời gian này, người sử dụng lao động không được quyền xử lý kỷ luật sa thải người lao động, nếu người sử dụng lao động vẫn ban hành quyết định xử lý kỷ luật sa thải đối với người lao động thì quyết định này được xem là trái pháp luật.

Theo Điều 123 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về thời hiệu xử lý kỷ luật sa thải là 06 tháng kể từ ngày người lao động xảy ra hành vi vi phạm; trường hợp hành vi vi phạm của người lao động liên quan trực tiếp đến tài chính, tài sản, tiết lộ bí mật

công nghệ, bí mật kinh doanh của người sử dụng lao động thì thời hiệu xử lý kỷ luật sa thải là 12 tháng.

Đối với các trường hợp người sử dụng lao động chưa được xử lý kỷ luật sa thải do người lao động đang trong khoảng thời gian nghỉ ốm đau, điều dưỡng; nghỉ việc được sự đồng ý của người sử dụng lao động; đang bị tạm giữ, tạm giam; đang chờ kết quả của cơ quan có thẩm quyền điều tra xác minh và kết luận đối với hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy tại nơi làm việc, tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động hoặc quấy rối tình dục tại nơi làm việc được quy định trong nội quy lao động; người lao động nữ mang thai, người lao động nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi thì khi hết thời gian này nếu hết thời hiệu hoặc còn thời hiệu nhưng không đủ 60 ngày thì được kéo dài thời hiệu để xử lý kỷ luật sa thải nhưng không quá 60 ngày kể từ ngày hết thời gian nêu trên. Khi người sử dụng lao động được kéo dài thời hiệu xử lý kỷ luật sa thải trong những trường hợp này thì trật tự, kỷ luật, kỷ cương, nề nếp tại các đơn vị sẽ được duy trì, nâng cao do quyền xử lý kỷ luật sa thải của người sử dụng lao động đối với người lao động vẫn được đảm bảo, không bị mất đi mà được thực hiện sau khi hết thời gian chưa xử lý kỷ luật.

Quy định về việc được kéo dài thời hiệu xử lý kỷ luật sa thải đối với trường hợp còn thời hiệu nhưng không đủ 60 ngày như nêu trên là điểm mới của Bộ luật Lao động năm 2019 so với Bộ luật Lao động năm 2012. Bộ luật Lao động năm 2012 cũng quy định các trường hợp đang trong thời gian chưa xử lý kỷ luật sa thải tương tự như Bộ luật Lao động năm 2019 nhưng việc kéo dài thời hiệu chỉ đặt ra khi hết thời gian đó mà thời hiệu theo quy định cũng hết, còn đối với trường hợp hết thời gian đó mà thời hiệu vẫn còn dù là rất ít, có thể chỉ còn 01 đến 02 ngày thì người sử dụng lao động vẫn phải tiến hành xử lý kỷ luật sa thải ngay³¹. Có thể thấy rằng, quy định về vấn đề này tại Bộ luật Lao động năm 2019 có nhiều điểm tiến bộ, vừa giúp người lao động đảm bảo các quyền, lợi ích hợp pháp như quyền được tham gia bảo chữa để đảm bảo tính khách quan, công bằng, vừa tạo điều kiện cho người sử dụng lao động thực hiện được quyền quản lý, xử lý kỷ luật người lao động khi có hành vi vi phạm; đồng thời, tránh tình trạng người lao động cố tình tìm cách kéo dài thời gian để né tránh việc bị xử lý kỷ

³¹ Khoản 2 Điều 124 Bộ luật Lao động năm 2012

luật như trước đây do nếu thời hiệu còn lại để xử lý kỷ luật quá ngắn thì người sử dụng lao động không thể tiến hành đầy đủ trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật người lao động, từ đó việc xử lý kỷ luật sa thải sẽ không thực hiện được.

Để quyết định xử lý kỷ luật sa thải người lao động đảm bảo đúng quy định thì người sử dụng lao động phải ban hành quyết định xử lý kỷ luật sa thải người lao động khi còn thời hiệu. Do đó, người sử dụng lao động phải xác định đúng thời điểm làm căn cứ để tính thời hiệu xử lý kỷ luật sa thải là từ ngày người lao động xảy ra hành vi vi phạm, chứ không phải tính từ thời điểm mà người sử dụng lao động phát hiện ra hành vi vi phạm của người lao động, nếu xác định sai thời điểm làm căn cứ tính thời hiệu xử lý kỷ luật sa thải thì sẽ có thể dẫn đến việc ra quyết định xử lý kỷ luật khi đã hết thời hiệu theo quy định pháp luật, việc xử lý kỷ luật này sẽ bị coi là trái pháp luật.

2.1.4. Trình tự, thủ tục áp dụng kỷ luật sa thải

Khi người lao động bị áp dụng hình thức kỷ luật sa thải thì họ không những bị tổn thất về tinh thần, thu nhập mà còn ảnh hưởng đến cuộc sống của những người thân trong gia đình; ngoài ra do danh dự, uy tín bị giảm nên khi bị kỷ luật sa thải thì cũng làm ảnh hưởng đến việc tìm kiếm công việc mới của người lao động. Do hậu quả của hình thức kỷ luật sa thải rất lớn nên khi người sử dụng lao động tiến hành kỷ luật sa thải người lao động thì phải thực hiện đảm bảo theo trình tự, thủ tục đã được pháp luật lao động quy định rất chặt chẽ. Việc pháp luật lao động quy định chặt chẽ về trình tự, thủ tục nhằm bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động, trách việc lạm quyền, tùy tiện của người sử dụng lao động.

Tại Điều 70 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ đã quy định chi tiết về trình tự, thủ tục kỷ luật sa thải người lao động, gồm các bước cụ thể như sau:

- Bước 1: Lập biên bản và thông báo hành vi vi phạm kỷ luật đến cá nhân, tổ chức có liên quan:

Khi phát hiện người lao động có hành vi vi phạm kỷ luật lao động tại thời điểm xảy ra hành vi vi phạm, người sử dụng lao động phải tiến hành lập biên bản và thông báo hành vi vi phạm đến các cá nhân, tổ chức sau: người lao động, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động là thành viên; trong trường hợp người lao động chưa đủ 15 tuổi thì thông báo đến người đại diện theo pháp luật của người lao động này. Người sử dụng lao động có thể thông báo hành vi vi phạm đến các cá nhân, tổ chức nêu trên bằng một trong các hình thức sau: văn bản, gọi điện thoại, nhắn tin,

gửi thư điện tử và các hình thức khác phù hợp với quy định pháp luật; tuy nhiên, để tránh những bất lợi phát sinh trong quá trình thực hiện kỷ luật sa thải thì cần phải đảm bảo các cá nhân, tổ chức này đã nhận được thông báo.

Đối với trường hợp người sử dụng lao động phát hiện hành vi vi phạm kỷ luật của người lao động sau thời điểm hành vi vi phạm kỷ luật đã xảy ra thì người sử dụng lao động phải tiến hành thu thập chứng cứ để chứng minh lỗi của người lao động. Tùy vào từng vụ việc cụ thể mà sẽ có các hình thức chứng cứ khác nhau như: tài liệu giấy; tài liệu điện tử; tài liệu ghi âm, ghi hình; nhân chứng, vật chứng; kết luận của cơ quan có thẩm quyền về hành vi vi phạm;... Các chứng cứ này phải đảm bảo hợp lệ, đúng quy định theo Điều 95 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 sửa đổi, bổ sung năm 2019, 2020, 2022, 2023.

- Bước 2: Chuẩn bị cuộc họp xử lý kỷ luật sa thải:

Trước ngày tiến hành họp xử lý kỷ luật sa thải người lao động, người sử dụng lao động phải có thông báo mời tham dự cuộc họp trước ít nhất 05 ngày làm việc đến các thành phần phải tham dự họp bao gồm: người lao động, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động đang bị xử lý kỷ luật sa thải là thành viên, luật sư (nếu có); trong trường hợp người lao động chưa đủ 15 tuổi thì phải có sự tham gia của người đại diện theo pháp luật.

Thông báo mời tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật sa thải bao gồm nội dung, thời gian, địa điểm tiến hành cuộc họp xử lý kỷ luật sa thải, họ tên người bị xử lý kỷ luật sa thải và hành vi vi phạm bị xử lý kỷ luật sa thải; quan trọng nhất là đảm bảo các thành phần dự họp phải nhận được thông báo trước khi diễn ra cuộc họp.

Khi nhận được thông báo mời tham dự cuộc họp của người sử dụng lao động, các thành phần phải tham dự họp phải xác nhận tham dự cuộc họp với người sử dụng lao động. Trường hợp một trong các thành phần phải tham dự không thể tham dự họp theo thời gian, địa điểm đã thông báo thì người lao động và người sử dụng lao động thỏa thuận việc thay đổi thời gian, địa điểm họp; trường hợp hai bên không thỏa thuận được thì người sử dụng lao động quyết định thời gian, địa điểm họp.

- Bước 3: Tiến hành cuộc họp xử lý kỷ luật sa thải:

Người sử dụng lao động tiến hành cuộc họp xử lý kỷ luật sa thải người lao động theo thời gian, địa điểm đã thông báo theo quy định tại bước 2. Trường hợp một trong các thành phần phải tham dự họp không xác nhận tham dự cuộc họp hoặc

vắng mặt thì người sử dụng lao động vẫn tiến hành họp xử lý kỷ luật sa thải. Trình tự cuộc họp có thể thực hiện như sau:

- + Người chủ trì cuộc họp nêu lý do, giới thiệu các thành phần tham dự (các thành viên Hội đồng kỷ luật, người lao động, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động là thành viên và các thành phần khác có liên quan);

- + Người lao động trình bày bản tường trình về diễn biến xảy ra vụ việc vi phạm; các thành phần có liên quan trực tiếp đến vụ việc trình bày bổ sung thêm các nội dung hoặc nêu quan điểm của mình về vụ việc;

- + Người sử dụng lao động nêu các căn cứ để chứng minh hành vi vi phạm kỷ luật của người lao động;

- + Người lao động, luật sư của người lao động (nếu có) trình bày những ý kiến, căn cứ để bào chữa về hành vi vi phạm của người lao động;

- + Tổ chức đại diện người lao động trình bày ý kiến, quan điểm của mình về vụ việc, hành vi vi phạm kỷ luật của người lao động;

- + Các thành viên Hội đồng kỷ luật trao đổi làm rõ những nội dung còn vướng mắc, chưa rõ với người lao động, luật sư của người lao động (nếu có) và các thành phần dự họp;

- + Người chủ trì hội ý giữa các thành viên trong Hội đồng kỷ luật; đưa ra kết luận cuối cùng về hình thức xử lý kỷ luật sa thải người lao động;

- + Thư ký cuộc họp thông qua biên bản cuộc họp và các thành phần dự họp ký tên vào biên bản.

Biên bản cuộc họp là văn bản ghi lại toàn bộ nội dung diễn biến cuộc họp xử lý kỷ luật sa thải người lao động, được thông qua trước khi kết thúc cuộc họp và có chữ ký của người tham dự cuộc họp, trường hợp có người không ký vào biên bản thì người ghi biên bản nêu rõ họ tên, lý do không ký (nếu có) vào nội dung biên bản. Biên bản cuộc họp xử lý kỷ luật sa thải người lao động là chứng cứ quan trọng để chứng minh trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật sa thải người lao động đã thực hiện là đúng theo quy định pháp luật.

- Bước 4: Ban hành quyết định xử lý kỷ luật sa thải người lao động:

Người có thẩm quyền xử lý kỷ luật sa thải phải ban hành quyết định xử lý kỷ luật sa thải người lao động trong thời hiệu xử lý kỷ luật sa thải. Quyết định xử lý kỷ luật sa thải này phải được gửi đến các thành phần sau: Người lao động, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải là thành viên

và các thành phần tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật sa thải; trong trường hợp người lao động chưa đủ 15 tuổi thì gửi đến người đại diện theo pháp luật của người lao động này.

Việc xác nhận tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật sa thải người lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019 có điểm mới so với Bộ luật Lao động năm 2012. Theo quy định tại Điều 70 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ, sau khi nhận được thông báo mời tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật sa thải, nếu không tham gia được thì người lao động phải thỏa thuận với người sử dụng lao động về việc thay đổi thời gian, địa điểm họp, trường hợp không thỏa thuận được thì người sử dụng lao động là người quyết định thời gian, địa điểm họp; điều này giúp giải quyết được trường hợp người lao động tìm cách hoãn cuộc họp xử lý kỷ luật nhiều lần bằng cách áp dụng quy định tại Điều 30 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ để đưa ra những lý do chính đáng nhằm kéo dài thời gian xử lý kỷ luật dẫn đến thời hiệu xử lý kỷ luật sa thải có thể bị hết, từ đó người sử dụng lao động không thể xử lý kỷ luật sa thải người lao động. Điểm mới này vừa làm cho trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật sa thải được đơn giản hơn và vừa đảm bảo người sử dụng lao động sẽ ban hành quyết định xử lý kỷ luật sa thải khi còn thời hiệu.

2.1.5. Hậu quả pháp lý của kỷ luật sa thải

a. Hậu quả pháp lý của kỷ luật sa thải đúng pháp luật:

Thứ nhất, chấm dứt mối quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động.

Hình thức xử lý kỷ luật sa thải là một trong các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 8 Điều 34 Bộ luật Lao động năm 2019. Do đó, khi người lao động bị kỷ luật sa thải thì đương nhiên hợp đồng lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động sẽ bị kết thúc, đồng nghĩa với việc chấm dứt mối quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động.

Thứ hai, người lao động sẽ không được nhận trợ cấp thôi việc.

Trợ cấp thôi việc là một khoản tiền mà người sử dụng lao động phải trả cho người lao động khi thực hiện chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động trong các trường hợp theo quy định tại khoản 1 Điều 46 Bộ luật Lao động năm 2019.

Người lao động sẽ không được nhận trợ cấp thôi việc khi bị xử lý kỷ luật sa thải là điểm khác biệt về quyền lợi so với việc bị người sử dụng lao động đơn phương

chấm dứt hợp đồng; quy định này vừa đảm bảo quyền lợi của người sử dụng lao động vừa mang tính răn đe, giáo dục người lao động trong việc chấp hành, nâng cao ý thức kỷ luật lao động. Người lao động bị người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động có thể do ảnh hưởng bất lợi từ tình hình kinh tế, xã hội, môi trường của địa phương hoặc qua một thời gian làm việc người lao động không còn đáp ứng được yêu cầu đặt ra của người sử dụng lao động về sức khỏe, trình độ, năng lực nên người sử dụng lao động cần phải cơ cấu lại bộ máy tổ chức nhằm duy trì, nâng cao hiệu quả hoạt động của đơn vị chứ không phải vì gây ra thiệt hại cho người sử dụng lao động, vì vậy việc nhận trợ cấp thôi việc là phù hợp, thể hiện trách nhiệm của người sử dụng lao động, trợ cấp thôi việc sẽ giúp người lao động có thêm một khoản kinh phí để trang trải cuộc sống trong thời gian tìm kiếm công việc mới; còn khi người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải là do ý thức kỷ luật kém dẫn đến có hành vi vi phạm kỷ luật rất nghiêm trọng gây thiệt hại lớn cho người sử dụng lao động nên không được nhận trợ cấp thôi việc cũng là điều dễ hiểu.

Khi thực hiện kỷ luật sa thải đối với trường hợp người lao động làm việc cho người sử dụng lao động theo nhiều hợp đồng lao động kế tiếp nhau thì người sử dụng lao động cần lưu ý điều sau: Theo quy định tại khoản 4 Điều 8 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ, trường hợp người lao động làm việc cho người sử dụng lao động theo nhiều hợp đồng lao động kế tiếp nhau theo quy định tại khoản 2 Điều 20 của Bộ luật Lao động năm 2019 mà khi chấm dứt từng hợp đồng lao động chưa được chi trả trợ cấp thôi việc, nếu hợp đồng cuối cùng người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải thì họ sẽ không nhận được trợ cấp thôi việc đối với hợp đồng đó, còn những hợp đồng trước thì họ vẫn được nhận trợ cấp thôi việc. Thời gian thực tế làm việc để tính trợ cấp thôi việc trong trường hợp này là tổng thời gian làm việc theo các hợp đồng lao động trừ đi thời gian làm việc thực tế theo hợp đồng lao động mà người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải và thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp.

Thứ ba, người lao động và người sử dụng lao động có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên.

Do hình thức xử lý kỷ luật sa thải là một trong các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động, nên khi hợp đồng lao động được chấm dứt thì người lao động và người sử dụng lao động phải thực hiện trách nhiệm của mình theo quy định tại Điều 48 Bộ luật Lao động năm 2019 như sau: Trong thời hạn 14 ngày làm việc kể từ ngày chấm

dứt hợp đồng lao động, người lao động và người sử dụng lao động có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên, có thể kéo dài thời gian trong một số trường hợp nhưng không được quá 30 ngày. Ngoài ra, người sử dụng lao động còn phải có trách nhiệm hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, trả lại cùng với bản chính các giấy tờ khác đã giữ của người lao động; cung cấp và trả chi phí sao, gửi bản sao các tài liệu liên quan đến quá trình làm việc của người lao động nếu người lao động có yêu cầu.

Nếu hành vi vi phạm kỷ luật của người lao động có gây thiệt hại về tài sản của người sử dụng lao động thì người lao động phải có trách nhiệm bồi thường thiệt hại cho người sử dụng lao động. Theo quy định tại Điều 129 Bộ luật Lao động năm 2019, khi người lao động làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại tài sản của người sử dụng lao động thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật, nội quy lao động hoặc theo hợp đồng trách nhiệm đã ký kết.

b. Hậu quả pháp lý của kỷ luật sa thải trái pháp luật:

Quyết định kỷ luật sa thải được xem là trái pháp luật khi quá trình thực hiện xử lý kỷ luật sa thải không tuân thủ một trong các điều kiện về căn cứ, nguyên tắc, thẩm quyền, thời hiệu và trình tự, thủ tục áp dụng kỷ luật sa thải (các nội dung này đã được phân tích chi tiết tại các mục 2.1.1, 2.1.2, 2.1.3, 2.1.4).

Tại Điều 73 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ có quy định trong trường hợp người sử dụng lao động quyết định xử lý kỷ luật sa thải người lao động trái quy định pháp luật thì ngoài nghĩa vụ, trách nhiệm theo quy định của Chính phủ về giải quyết khiếu nại trong lĩnh vực lao động hoặc giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo trình tự quy định tại Mục 2 Chương XIV của Bộ luật Lao động năm 2019, người sử dụng lao động có nghĩa vụ thực hiện quy định tại Điều 41 của Bộ luật Lao động năm 2019. Căn cứ Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2019, khi người sử dụng lao động xử lý kỷ luật sa thải người lao động trái pháp luật thì phải có trách nhiệm thực hiện nghĩa vụ đối với từng trường hợp cụ thể như sau:

- *Trường hợp thứ nhất*, người sử dụng lao động 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. Thời gian người lao động không được làm việc được

tính từ ngày quyết định kỷ luật sa thải có hiệu lực đến ngày người sử dụng lao động nhận người lao động làm việc trở lại.

Khi người lao động được nhận trở lại làm việc nếu không còn vị trí, công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động mà người lao động vẫn muốn làm việc thì người sử dụng lao động và người lao động phải thỏa thuận để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.

- *Trường hợp thứ hai*, trong trường hợp người lao động không muốn tiếp tục làm việc thì ngoài việc phải trả tiền lương, đóng các loại bảo hiểm, trả khoản tiền bồi thường như trường hợp thứ nhất thì người sử dụng lao động còn phải trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 Bộ luật Lao động năm 2019 để chấm dứt hợp đồng lao động.

- *Trường hợp thứ ba*, trong trường hợp người sử dụng lao động không muốn nhận người lao động trở lại làm việc và người lao động đồng ý thì ngoài việc phải trả tiền lương, đóng các loại bảo hiểm, trả khoản tiền bồi thường, trả trợ cấp thôi việc như trường hợp thứ hai thì người sử dụng lao động còn phải 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. Có thể thấy rằng quy định này tạo điều kiện cho người lao động có thêm sự lựa chọn, bởi vì khi người sử dụng lao động đã muốn chấm dứt quan hệ lao động, nếu người lao động vẫn tiếp tục trở lại làm việc thì sẽ gặp khó khăn, nhiều điều bất lợi trong công việc. Tuy nhiên, trong trường hợp người lao động không đồng ý thì người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc như trường hợp thứ nhất.

Có thể thấy rằng việc quy định hậu quả pháp lý của kỷ luật sa thải trái pháp luật chặt chẽ như phân tích ở trên đã thể hiện hết trách nhiệm của người sử dụng lao động do áp dụng hình thức kỷ luật sa thải trái pháp luật; qua đó, nhằm hạn chế việc người sử dụng lao động lạm quyền để xử lý kỷ luật sa thải người lao động. Tuy nhiên, hiện nay Bộ luật Lao động năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành chưa có sự phân biệt rõ ràng hậu quả pháp lý giữa kỷ luật sa thải trái pháp luật về mặt nội dung (căn cứ, nguyên tắc, thẩm quyền, thời hiệu áp dụng kỷ luật sa thải) và kỷ luật sa thải trái pháp luật về mặt hình thức (trình tự, thủ tục áp dụng kỷ luật sa thải). Theo quy định pháp luật trường hợp người sử dụng lao động kỷ luật sa thải trái pháp luật thì phải nhận người lao động làm việc trở lại và bồi thường khoản tiền họ đáng được hưởng đối với thời gian nghỉ việc, khôi phục quyền lợi cho họ; điều này là rất hợp lý nếu trong

trường hợp người sử dụng lao động kỷ luật sa thải trái pháp luật về căn cứ áp dụng. Còn trong trường hợp người sử dụng lao động xử lý kỷ luật sa thải đúng căn cứ áp dụng nhưng sai về trình tự, thủ tục thì không nhất thiết phải nhận người lao động làm việc trở lại; bởi vì người lao động đã vi phạm kỷ luật lao động đến mức bị sa thải thì không còn xứng đáng làm việc hoặc nếu tiếp tục làm việc sẽ gây thiệt hại cho đơn vị. Theo tác giả, cần phải có sự phân biệt rõ ràng hậu quả pháp lý giữa kỷ luật sa thải trái pháp luật về mặt nội dung và kỷ luật sa thải trái pháp luật về mặt hình thức để có hình thức xử lý phù hợp; pháp luật lao động có thể quy định nếu người sử dụng lao động kỷ luật sa thải trái pháp luật về mặt hình thức thì người sử dụng lao động sẽ bị xử lý vi phạm về mặt hành chính do vi phạm thủ tục theo luật định thay vì phải nhận người lao động làm việc trở lại.

2.1.6. Đánh giá chung về kỷ luật sa thải theo pháp luật lao động Việt Nam hiện hành

Pháp luật hiện hành cũng đã có nhiều điều chỉnh quan hệ xã hội liên quan đến việc đào tạo, phát triển và bảo vệ nguồn nhân lực cho đất nước, trong đó có sự điều chỉnh mối quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động với người lao động. Kỷ luật lao động là những nội dung được quy định mang tính chất bắt buộc mà người lao động trong quan hệ lao động cũng như người sử dụng lao động phải tuân theo, là cơ sở để đảm bảo các công việc được thực hiện một cách thống nhất, chặt chẽ, hiệu quả và có trật tự, kỷ cương tại nơi làm việc. Thực trạng pháp luật về áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải theo Bộ luật Lao động năm 2019 có nhiều sự thay đổi, phù hợp hơn, thuận lợi hơn, giúp cho quá trình xử lý kỷ luật sa thải được nhanh chóng hơn so với Bộ luật Lao động năm 2012.

Bộ luật Lao động năm 2019 đã được sửa đổi cơ bản, toàn diện, góp phần hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, thúc đẩy thị trường lao động phát triển, giải quyết cơ bản các vướng mắc, tồn tại của Bộ luật Lao động năm 2012; qua đó, đảm bảo tốt nhất quyền, lợi ích hợp pháp, có được sự hài hòa về quyền lợi của người sử dụng lao động và người lao động phù hợp với trình độ phát triển kinh tế - xã hội của đất nước hiện nay để xây dựng được mối quan hệ lao động ổn định, tiến bộ, hài hòa, đáp ứng được việc thể chế hóa Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2013 về các quyền và nghĩa vụ cơ bản của công dân trong lĩnh vực lao động, bảo đảm sự đồng bộ, thống nhất trong hệ thống pháp luật, đặc biệt phù hợp với yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế. Bộ luật Lao động năm 2019 đã có những sửa đổi, bổ

sung giúp mở rộng hơn quyền của người sử dụng lao động khi áp dụng xử lý kỷ luật sa thải so với Bộ luật Lao động năm 2012 như sau:

Thứ nhất, Bộ luật Lao động năm 2019 đã mở rộng quy định về chủ thể có thẩm quyền xử lý kỷ luật sa thải.

Tại điểm i khoản 2 Điều 118 Bộ luật Lao động năm 2019 và điểm i khoản 2 Điều 69 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ cho phép người sử dụng lao động được tự quy định người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động trong nội quy lao động như sau: “Người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động: người có thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động quy định tại khoản 3 Điều 18 của Bộ luật Lao động hoặc người được quy định cụ thể trong nội quy lao động”. Trong khi đó, Bộ luật Lao động năm 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành quy định chỉ có người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động mới là người có thẩm quyền ra quyết định xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động³².

Như vậy, Bộ luật Lao động năm 2019 đã mở rộng phạm vi người có thẩm quyền xử lý kỷ luật sa thải, giúp đơn vị sử dụng lao động đảm bảo sự linh hoạt, thuận lợi hơn khi thực hiện. Đối với các đơn vị có phạm vi hoạt động rộng trên nhiều địa bàn khác nhau, có số lượng người lao động đông, nếu chỉ có người đại diện theo pháp luật, người đứng đầu đơn vị hoặc người được ủy quyền giao kết hợp đồng lao động mới có thẩm quyền xử lý kỷ luật sa thải sẽ gây nhiều khó khăn cho đơn vị sử dụng lao động; do khối lượng công việc của người đại diện theo pháp luật, người đứng đầu đơn vị rất lớn, đồng thời quá trình luân chuyển, nghiên cứu, xem xét tài liệu, hồ sơ xử lý kỷ luật cũng tốn nhiều thời gian nên có thể dẫn đến việc người sử dụng lao động ban hành quyết định xử lý kỷ luật sa thải người lao động khi đã hết thời hiệu xử lý kỷ luật lao động theo luật định. Bên cạnh đó, đối với các doanh nghiệp có nhiều chi nhánh, văn phòng đại diện, địa điểm kinh doanh hoạt động trên phạm vi cả nước, các doanh nghiệp thường có sự phân quyền quản lý rõ ràng, họ sẽ giao quyền quản lý, giải quyết các công việc cho một cá nhân hoặc tập thể để lãnh đạo, quản lý các chi nhánh, văn phòng đại diện, địa điểm kinh doanh này; do đó, sẽ sâu sát hơn, nắm rõ tình hình hoạt động, việc chấp hành kỷ luật và hành vi vi phạm của người lao động để rút ngắn thời gian tìm hiểu, xác minh khi thực hiện quy trình xử lý kỷ luật. Việc cho phép người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động được quy định cụ thể trong nội quy lao động sẽ

³² Khoản 12 Điều 1 Nghị định số 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ

giúp người sử dụng lao động thuận lợi hơn, chủ động hơn trong quá trình xử lý kỷ luật sa thải người lao động; đồng thời, đảm bảo được việc bảo vệ người lao động khi pháp luật đã có quy định buộc người sử dụng lao động phải quy định cụ thể người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động trong nội quy lao động.

Thứ hai, người sử dụng lao động có thêm căn cứ để áp dụng xử lý kỷ luật sa thải người lao động.

Bộ luật Lao động năm 2019 đã bổ sung thêm 01 căn cứ tại khoản 2 Điều 125 để áp dụng xử lý kỷ luật sa thải đó là hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc được quy định trong nội quy lao động. Quấy rối tình dục tại nơi làm việc không phải là vấn đề mới, mặc dù vậy chỉ đến những năm gần đây, hành vi này mới được đặc biệt quan tâm. Bộ luật Lao động năm 2019 lần đầu tiên đã luật hóa và chính thức đưa ra chế tài kỷ luật sa thải đối với người có hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc trong quan hệ lao động.

Hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc đã được tác giả phân tích kỹ, cụ thể tại mục 2.1.1 của đề án này về căn cứ áp dụng kỷ luật sa thải. Để đảm bảo đủ căn cứ thực hiện kỷ luật sa thải khi người lao động có hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc thì người sử dụng lao động cần quy định chi tiết, cụ thể về các hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc vào trong nội quy lao động. Theo quy định tại điểm d khoản 2 Điều 69 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ thì người sử dụng lao động phải quy định cụ thể trong nội quy lao động hoặc bằng phụ lục ban hành kèm theo nội quy lao động về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc; trình tự, thủ tục về xử lý quấy rối tình dục; việc bồi thường thiệt hại cho nạn nhân và các biện pháp khắc phục hậu quả. Ngoài ra, trách nhiệm, nghĩa vụ của người sử dụng lao động, người lao động và tổ chức đại diện người lao động về phòng, chống quấy rối tình dục cũng được quy định cụ thể tại Điều 86 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ.

Bộ luật Lao động năm 2019 cho phép người sử dụng lao động kỷ luật sa thải người lao động khi có hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc đã khắc phục được những bất cập của Bộ luật Lao động năm 2012, tại Bộ luật Lao động năm 2012 có đề cập đến hành vi quấy rối tình dục nhưng chưa quy định cơ chế xử lý, hình thức chế tài đối với hành vi này nên không có tính răn đe. Có thể thấy rằng, hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc sẽ gây tổn hại về thể chất, tinh thần, hiệu quả công việc, cuộc sống của người bị quấy rối và làm cho môi trường làm việc trở nên khó chịu, mất an toàn;

qua đó, làm ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh của đơn vị. Vì vậy, việc Bộ luật Lao động năm 2019 cho phép người sử dụng lao động kỷ luật sa thải người lao động khi có hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc là giải pháp hữu hiệu, là sự tiến bộ của pháp luật lao động nhằm tạo tâm lý ổn định, môi trường làm việc thoải mái cho người lao động, góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả công việc.

Thứ ba, người sử dụng lao động có thể xử lý kỷ luật sa thải người lao động có hành vi vi phạm được quy định trong nội quy lao động hoặc được thỏa thuận trong hợp đồng lao động đã giao kết hoặc pháp luật về lao động có quy định.

Theo quy định tại khoản 3 Điều 127 Bộ luật Lao động năm 2019, ngoài các hành vi vi phạm được quy định trong nội quy lao động thì người sử dụng lao động có thể kỷ luật sa thải người lao động có các hành vi vi phạm được thỏa thuận trong hợp đồng lao động đã giao kết hoặc pháp luật về lao động có quy định. Đây là điểm mới so với Bộ luật Lao động năm 2012, theo khoản 3 Điều 128 Bộ luật Lao động năm 2012 thì người sử dụng lao động chỉ được xử lý kỷ luật sa thải người lao động có hành vi vi phạm được quy định trong nội quy lao động.

Nội quy lao động là những quy tắc xử sự chung bắt buộc đối với người lao động và là cơ sở xác định hành vi vi phạm để người sử dụng lao động xử lý kỷ luật sa thải người lao động. Tuy nhiên, có những công việc mang tính chất đặc thù, liên quan trực tiếp đến bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ nên khi quy định cụ thể, công khai trong nội quy lao động thì sẽ ảnh hưởng đến việc bảo mật thông tin; do đó, người sử dụng lao động có thể thỏa thuận trong hợp đồng lao động với người lao động về quyền lợi, phương thức xử lý, việc bồi thường trong trường hợp vi phạm đối với các công việc này.

Có thể thấy rằng, quy định về vấn đề này tại Bộ luật Lao động năm 2019 có nhiều điểm tiến bộ, tạo điều kiện cho người sử dụng lao động thực hiện được quyền quản lý, xử lý kỷ luật sa thải người lao động khi có hành vi vi phạm.

Thứ tư, về việc kéo dài thời hiệu xử lý kỷ luật sa thải.

Quy định về các trường hợp tại khoản 4 Điều 122 khi còn thời hiệu xử lý kỷ luật sa thải nhưng không đủ 60 ngày thì được kéo dài thời hiệu để xử lý kỷ luật sa thải nhưng không quá 60 ngày kể từ ngày hết thời gian là điểm mới của Bộ luật Lao động năm 2019 so với Bộ luật Lao động năm 2012. Bộ luật Lao động năm 2012 cũng quy định các trường hợp đang trong thời gian chưa xử lý kỷ luật sa thải tương tự như Bộ luật Lao động năm 2019 nhưng việc kéo dài thời hiệu chỉ đặt ra khi hết thời gian đó

mà thời hiệu theo quy định cũng hết, còn đối với trường hợp hết thời gian đó mà thời hiệu vẫn còn dù là rất ít, có thể chỉ còn 01 đến 02 ngày thì người sử dụng lao động vẫn phải tiến hành xử lý kỷ luật sa thải ngay³³. Có thể thấy rằng, quy định về vấn đề này tại Bộ luật Lao động năm 2019 có nhiều điểm tiến bộ, vừa giúp người lao động đảm bảo các quyền, lợi ích hợp pháp như quyền được tham gia bảo chữa để đảm bảo tính khách quan, công bằng, vừa tạo điều kiện cho người sử dụng lao động thực hiện được quyền quản lý, xử lý kỷ luật người lao động khi có hành vi vi phạm; đồng thời, tránh tình trạng người lao động cố tình tìm cách kéo dài thời gian để né tránh việc bị xử lý kỷ luật như trước đây do nếu thời hiệu còn lại để xử lý kỷ luật quá ngắn thì người sử dụng lao động không thể tiến hành đầy đủ trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật người lao động, từ đó việc xử lý kỷ luật sa thải sẽ không thực hiện được.

Thứ năm, về trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật sa thải.

Bộ luật Lao động năm 2019 và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ đã có quy định theo hướng đơn giản hóa về trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật sa thải. Bộ luật Lao động năm 2012 và các văn bản hướng dẫn thực hiện đã quy định nhiều thủ tục cần tuân thủ khi xử lý kỷ luật sa thải. Khi người sử dụng lao động thực hiện thiếu một trong các thủ tục này thì việc xử lý kỷ luật sa thải sẽ được xem là trái pháp luật. Việc Bộ luật Lao động năm 2019 quy định đơn giản hóa các thủ tục sẽ giúp thời gian thực hiện quy trình kỷ luật sa thải sẽ ngắn lại nhưng vẫn đảm bảo hiệu quả; một số nội dung của Bộ luật Lao động năm 2019 về trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật sa thải có điểm mới so với Bộ luật Lao động năm 2012 như sau:

- Về việc tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật sa thải của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động đang bị xử lý kỷ luật là thành viên: Tại điểm b khoản 2 Điều 123 Bộ luật Lao động năm 2012 có quy định khi họp xử lý kỷ luật sa thải người lao động phải có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở, trường hợp doanh nghiệp chưa thành lập tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở thì phải có tổ chức đại diện tập thể lao động cấp trên trực tiếp tham gia phiên họp xử lý kỷ luật sa thải; nguyên tắc này được áp dụng trong cả trường hợp người lao động không là thành viên của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở. Tại Bộ luật Lao động năm 2019 đã quy định việc xử lý kỷ luật sa thải phải có sự tham gia của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động đang bị xử lý kỷ luật là thành viên; theo quy định này có thể hiểu rằng, trường hợp người lao động không phải là thành viên

³³ Khoản 2 Điều 124 Bộ luật Lao động năm 2012

của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở ở đơn vị sử dụng lao động thì cuộc họp kỷ luật sa thải không cần có sự tham gia của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Đây được xem là một trong những điểm tiến bộ lớn của Bộ luật Lao động năm 2019, giúp giảm bớt trình tự thủ tục khi tiến hành kỷ luật sa thải người lao động, đồng thời cũng khuyến khích người lao động tham gia các tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở để khi có vấn đề về xử lý kỷ luật lao động thì được bảo vệ quyền lợi một cách tốt hơn.

- Việc xác nhận tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật sa thải người lao động: Theo quy định tại Điều 70 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ, sau khi nhận được thông báo mời tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật sa thải, nếu không tham gia được thì người lao động phải thỏa thuận với người sử dụng lao động về việc thay đổi thời gian, địa điểm họp, trường hợp không thỏa thuận được thì người sử dụng lao động là người quyết định thời gian, địa điểm họp; điều này giúp giải quyết được trường hợp người lao động tìm cách hoãn cuộc họp xử lý kỷ luật nhiều lần bằng cách áp dụng quy định tại Điều 30 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ để đưa ra những lý do chính đáng nhằm kéo dài thời gian xử lý kỷ luật dẫn đến thời hiệu xử lý kỷ luật sa thải có thể bị hết, từ đó người sử dụng lao động không thể xử lý kỷ luật sa thải người lao động. Điểm mới này vừa làm cho trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật sa thải được đơn giản hơn và vừa đảm bảo người sử dụng lao động sẽ ban hành quyết định xử lý kỷ luật sa thải khi còn thời hiệu.

2.2. Thực tiễn áp dụng các quy định pháp luật lao động Việt Nam hiện hành về kỷ luật sa thải

2.2.1. Thực tiễn áp dụng căn cứ kỷ luật sa thải

Kỷ luật sa thải là hình thức kỷ luật nặng nhất, nghiêm khắc nhất mà người sử dụng lao động áp dụng đối với người lao động; khi bị sa thải người lao động sẽ mất việc làm, bị thất nghiệp, ảnh hưởng đến danh dự, uy tín, gặp khó khăn khi tìm kiếm công việc làm mới, là nguyên nhân gián tiếp dẫn đến phát sinh các tệ nạn xã hội. Để tránh trường hợp người sử dụng lao động lạm quyền, tùy tiện sa thải người lao động, pháp luật đã quy định người sử dụng lao động chỉ được kỷ luật sa thải người lao động theo các căn cứ tại Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019.

Hiện nay, các trường hợp người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải tương đối nhiều; số lượng các vụ án về kỷ luật sa thải được Tòa án thụ lý, giải quyết chiếm tỷ

lệ không nhỏ. Qua nghiên cứu các bản án, có thể thấy trong một số trường hợp người sử dụng lao động vẫn áp dụng không đúng căn cứ pháp luật để xử lý kỷ luật sa thải người lao động, một số ví dụ cụ thể như sau:

Trường hợp thứ nhất, áp dụng không đúng các căn cứ quy định tại Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019: Vụ việc giữa bà Mai Thị L (nguyên đơn) và Công ty Cổ phần A (bị đơn) được Tòa án nhân dân tỉnh Long An xét xử phúc thẩm³⁴.

Nội dung vụ việc:

Vào ngày 03/5/2021, Công ty Cổ phần A ký hợp đồng lao động với bà Mai Thị L, thời hạn hợp đồng là 12 tháng, chức danh chuyên môn là Quản lý nhân sự cấp cao của Công ty với mức lương cơ bản là 12.155.000 đồng và các khoản khác là 6.121.275 đồng. Đến ngày 02/7/2021, Công ty ban hành quyết định sa thải bà L và Công ty đã thanh toán cho bà L lương tháng 06 năm 2021 và hai ngày phép năm cho bà L. Công ty sa thải bà L với lý do bà L có hành vi nói xấu các nhân viên trong công ty với nhau, nói xấu sếp và không tin vào năng lực lãnh đạo của sếp, khi làm việc thường đùn đẩy trách nhiệm cho người khác, không nỗ lực hết mình với công việc mà sếp giao, tiết lộ thông tin công việc mà sếp giao cho đồng nghiệp khác; không hoàn thành các công việc được phân công như: Không đăng ký nội quy lao động, không thực hiện thủ tục để thành lập công đoàn cơ sở của Công ty, làm thêm một công việc khác trong giờ làm việc tại Công ty.

Trong quá trình thực hiện quy trình kỷ luật sa thải, bà L nhận thấy Công ty Cổ phần A áp dụng không đúng các căn cứ quy định tại Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019, không chứng minh được lỗi của bà L và không gửi thông báo đến bà L để tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động; do đó, bà L đã nộp đơn khởi kiện yêu cầu Tòa án hủy Quyết định sa thải trái pháp luật của Công ty Cổ phần A, yêu cầu Công ty Cổ phần A công khai xin lỗi về những thông tin không chính xác mà Công ty công bố gây ảnh hưởng đến danh dự và uy tín của bà và phải trả tiền lương, bồi thường các khoản do sa thải trái pháp luật với số tiền là 210.194.163 đồng.

Tòa án sơ thẩm, phúc thẩm nhận định rằng việc Công ty Cổ phần A xử lý kỷ luật sa thải bà L với lý do bà L có hành vi nói xấu các nhân viên trong công ty với nhau, nói xấu sếp và không tin vào năng lực lãnh đạo của sếp, khi làm việc thường đùn đẩy trách nhiệm cho người khác, không nỗ lực hết mình với công việc mà sếp giao, tiết lộ thông tin công việc mà sếp giao cho đồng nghiệp khác; không hoàn thành các

³⁴ Phụ lục số 01.

công việc được phân công như: Không đăng ký nội quy lao động, không thực hiện thủ tục để thành lập công đoàn cơ sở của Công ty, làm thêm một công việc khác trong giờ làm việc tại Công ty là áp dụng không đúng bất kỳ căn cứ nào tại Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019; do đó, Tòa án tuyên hủy Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 001/QĐKL/2021 ngày 02/7/2021 của Công ty Cổ phần A về việc sa thải bà Mai Thị L.

Theo tác giả, việc Tòa án sơ thẩm, phúc thẩm hủy Quyết định sa thải của Công ty Cổ phần A là hoàn toàn chính xác do Công ty Cổ phần A áp dụng không đúng các căn cứ để xử lý kỷ luật sa thải. Trong trường hợp này nếu Công ty Cổ phần A muốn áp dụng đúng căn cứ để xử lý kỷ luật sa thải bà L thì Công ty có thể áp dụng căn cứ tại khoản 3 Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019: “Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương hoặc cách chức mà tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật”; theo đó, nếu Công ty Cổ phần A có thể chứng minh được bà L vi phạm và có lỗi ở những hành vi nêu trên có quy định trong nội quy lao động thì có thể xử lý kỷ luật ở mức kéo dài thời hạn nâng lương hoặc cách chức; sau đó, nếu bà L tiếp tục tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật thì Công ty Cổ phần A có thể xử lý kỷ luật sa thải bà L.

Trường hợp thứ hai, áp dụng không đúng các căn cứ quy định tại Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019: Vụ việc giữa ông Nguyễn Văn Q (nguyên đơn) và Công ty TNHH nội thất H (bị đơn) được Tòa án nhân dân thị xã Tân Uyên, tỉnh Bình Dương xét xử sơ thẩm³⁵.

Nội dung vụ việc:

Năm 2019, ông Nguyễn Văn Q được tuyển dụng vào làm tại Công ty TNHH nội thất H (sau đây gọi tắt là Công ty H) với chức danh Tổ trưởng xưởng mộc theo Hợp đồng lao động số HF00084/HĐLD thời hạn 36 tháng từ ngày 24/7/2019 đến hết ngày 23/7/2022, với mức lương căn bản là 5.177.594 đồng/tháng và một số tiền phụ cấp khác gồm: Tiền phụ cấp chức vụ, tiền kinh nghiệm, tiền hiệu suất, tiền chuyên cần, tiền trợ cấp nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, tiền cơm, tiền điện thoại, tiền xăng xe, tiền hỗ trợ nhà ở nên số tiền thực lãnh của ông Q là 14.000.000 đồng/tháng. Ngày 17/7/2020, Công ty H yêu cầu bảo vệ không cho phép ông Q vào Công ty H để làm việc từ ngày 17/7/2020 đến ngày 28/7/2020; đến ngày 24/7/2020, Công ty H ra Quyết định sa thải ông Q với lý do tác phong, thái độ làm việc không tốt, gây rối và náo loạn trong giờ làm việc.

³⁵ Phụ lục số 02.

Trong quá trình thực hiện quy trình kỷ luật sa thải, ông Q nhận thấy Công ty H áp dụng không đúng các căn cứ quy định tại Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019, không chứng minh được lỗi của ông Q và không gửi thông báo đến ông Q để tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động; do đó, ông Q đã nộp đơn khởi kiện yêu cầu Tòa án hủy Quyết định sa thải trái pháp luật của Công ty H, yêu cầu Công ty H phải trả tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong thời gian ông Q được không làm việc, bồi thường hai tháng tiền lương, phụ cấp lương do tự ý sa thải trái pháp luật và bồi thường thêm do không đồng ý nhận ông Q trở lại làm việc.

Tòa án sơ thẩm nhận định rằng việc Công ty H xử lý kỷ luật sa thải ông Q với lý do ông Q có tác phong, thái độ làm việc không tốt, gây rối và náo loạn trong giờ làm việc là áp dụng không đúng bất kỳ căn cứ nào tại Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019; do đó, Tòa án tuyên hủy Quyết định sa thải ngày 24/7/2020 của Công ty H đối với ông Nguyễn Văn Q.

Theo tác giả, việc Tòa án sơ thẩm hủy Quyết định sa thải của Công ty H là hoàn toàn chính xác do Công ty H áp dụng không đúng các căn cứ để xử lý kỷ luật sa thải. Trong trường hợp này nếu Công ty H muốn áp dụng đúng căn cứ để xử lý kỷ luật sa thải ông Q thì Công ty có thể áp dụng căn cứ tại khoản 3 Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019: “Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương hoặc cách chức mà tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật”; theo đó, nếu Công ty H có thể chứng minh được ông Q vi phạm và có lỗi ở những hành vi nêu trên có quy định trong nội quy lao động thì có thể xử lý kỷ luật ở mức kéo dài thời hạn nâng lương hoặc cách chức; sau đó, nếu ông Q tiếp tục tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật thì Công ty H có thể xử lý kỷ luật sa thải ông Q.

Trường hợp thứ ba, áp dụng không đúng căn cứ theo quy định tại khoản 2 Điều 126 Bộ luật Lao động năm 2012 (nay là khoản 3 Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019: “Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương hoặc cách chức mà tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật”): Vụ việc giữa bà Trần Thị P (nguyên đơn) và Công ty TNHH MTV Cao Su T (bị đơn) được Tòa án nhân dân tỉnh Bình Thuận xét xử phúc thẩm³⁶.

Nội dung vụ việc:

Bà Trần Thị P là công nhân thuộc đội 3, Nông trường Gia Huynh trực thuộc Công ty TNHH MTV Cao Su T (sau đây gọi tắt là Công ty T), có hợp đồng lao động

³⁶ Phụ lục số 03.

không xác định thời hạn, ký kết vào năm 2001. Trong quá trình làm việc bà P được bàn giao khu vực Lô 57, việc phân lô không có quyết định bàn giao. Trước đây, nhằm tạo điều kiện tăng thu nhập cho công nhân nên Công ty T có cho công nhân phát dọn diện tích ven suối để trồng thêm hoa màu, chứ không cho trồng cây công nghiệp, cây dài ngày. Đồng thời, công nhân nếu muốn trồng thì phải làm đơn gửi cho Công ty, nếu Công ty đồng ý mới được trồng. Bà P đã tự ý trồng cây điều trên diện tích đất ven suối gần diện tích trồng cây bà P được giao quản lý mà không được sự đồng ý của Công ty. Do công tác quản lý chưa được chặt chẽ, đến tháng 9/2017 khi bà P tiến hành trồng thêm 3.000 cây trà thì Ban chỉ huy đội tại Nông trường Gia Huynh mới tiến hành lập biên bản đề nghị bà P nhổ bỏ số cây trà đã trồng, tuy nhiên bà P không đồng ý. Sau đó, Giám đốc Nông trường Gia Huynh ban hành Quyết định số 01/QĐ-NTGH ngày 04/01/2018 về việc thi hành kỷ luật lao động đối với bà P với hình thức kỷ luật lao động là khiển trách, thời hạn là 03 tháng. Tuy nhiên, chưa hết thời hạn khiển trách bà P lại tiếp tục trồng 1.000 cây trà. Vì vậy, ngày 18/4/2018 Công ty T ra Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 68/QĐ-CSBT với hình thức kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng đối với bà P. Sau đó, bà P vẫn không chấp hành theo Nội quy lao động của Công ty T, không chịu khắc phục hậu quả, Công ty đã làm việc yêu cầu bà P nhổ bỏ 4.000 cây trà, tuy nhiên bà P vẫn không thực hiện, vì vậy Công ty đã họp xử lý kỷ luật lao động đối với bà P theo hình thức cao hơn theo Nội quy lao động. Ngày 18/7/2018, Công ty T đã tiến hành họp xét để xử lý kỷ luật lao động đối với bà P; tại cuộc họp có mặt bà P và đầy đủ thành phần như đã ghi trong biên bản xử lý vi phạm kỷ luật lao động. Ngày 25/7/2018, Công ty T đã ban hành quyết định xử lý kỷ luật lao động số 260/QĐ-CSBT với hình thức kỷ luật là sa thải đối với bà Trần Thị P.

Bà P nhận thấy Công ty T sa thải bà là trái quy định của pháp luật, không phù hợp với Nội quy lao động của Công ty; do đó, bà P đã nộp đơn khởi kiện yêu cầu Tòa án hủy Quyết định sa thải trái pháp luật của Công ty T, yêu cầu Công ty T phải nhận bà P trở lại làm việc, trả tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong thời gian bà P được không làm việc.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 01/2019/LĐ-ST ngày 29/10/2019 của Tòa án nhân dân huyện L, đã tuyên xử không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà P. Do đó, bà P kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm xét xử lại vụ án; đồng thời, Viện kiểm sát nhân dân huyện L cũng kháng nghị toàn bộ Bản án sơ thẩm theo hướng sửa Bản án sơ thẩm, chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà P.

Tòa án phúc thẩm nhận định rằng, sau khi trồng thêm 1.000 cây tràm và bị Công ty T xử lý kỷ luật với hình thức kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng thì bà P không có hành vi tiếp tục trồng cây tràm trên đất của Công ty, việc này cũng được Công ty T xác nhận. Tuy nhiên, tại Quyết định xử lý kỷ luật sa thải của Công ty T xác định bà P “trồng cây dài ngày trên đất của Công ty sai chủ trương của Công ty, mặc dù Công ty đã nhắc nhở, xử lý kỷ luật vẫn không chấp hành, không khắc phục” là tái phạm, là không đúng khoản 2 Điều 126 Bộ luật lao động 2012 quy định “Tái phạm là trường hợp người lao động lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật mà chưa được xóa kỷ luật theo quy định tại Điều 127 của Bộ luật này”; vì hành vi không chấp hành tháo dỡ cây đã trồng và hành vi tiếp tục trồng cây trên đất sau khi đã bị xử lý kỷ luật là hai hành vi khác nhau. Do đó, Tòa án tuyên hủy Quyết định số 260/QĐ-CSBT ngày 25/7/2018 của Công ty T về việc thi hành kỷ luật lao động đối với bà Trần Thị P với hình thức sa thải.

Theo tác giả, việc Tòa án phúc thẩm hủy Quyết định sa thải của Công ty T là hoàn toàn chính xác do Công ty T áp dụng không đúng căn cứ theo quy định tại khoản 2 Điều 126 Bộ luật Lao động năm 2012 (nay là khoản 3 Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019: “Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương hoặc cách chức mà tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật”) để kỷ luật sa thải bà P.

Trường hợp thứ tư, áp dụng không đúng căn cứ theo quy định tại khoản 3 Điều 126 Bộ luật Lao động năm 2012 (nay là khoản 4 Điều 125 Bộ luật Lao động năm 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”): Vụ việc giữa ông Phan Thành Giác H (nguyên đơn) và Công ty TNHH U (bị đơn) được Tòa án nhân dân thị xã Bến Cát, tỉnh Bình Dương xét xử sơ thẩm³⁷.

Nội dung vụ việc:

Ông H bắt đầu làm việc tại Công ty TNHH U (sau đây gọi tắt là Công ty U) từ ngày 11/6/2014 và chính thức ký hợp đồng lao động xác định thời hạn 01 năm kể từ ngày 11/7/2014. Hai bên ký kết hợp đồng lao động với thời hạn 01 năm từ 11/7/2014 đến ngày 10/7/2015; sau khi ký kết hợp đồng lao động trên, hai bên ký kết hợp đồng lao động với thời hạn 02 năm từ ngày 01/7/2015 đến ngày 30/6/2017. Đến ngày 01/7/2017, Công ty U ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn với ông H.

³⁷ Phụ lục số 04.

Từ ngày 18/01/2020 đến ngày 22/01/2020, ông H bị bệnh không thể đến Công ty làm việc được nên ông đã gọi điện thoại cho bộ phận quản lý và nhân sự của Công ty U xin nghỉ phép để đi khám bệnh. Sau khi điều trị bệnh, ngày 04/02/2020, ông H mang giấy chứng nhận bảo hiểm xã hội của Phòng khám đa khoa N, kết quả siêu âm, đơn thuốc đến Công ty U để nộp và đi làm lại bình thường; tuy nhiên, Công ty U từ chối không nhận giấy chứng nhận bảo hiểm xã hội của Phòng khám đa khoa N, kết quả siêu âm, đơn thuốc do ông H nộp và không đồng ý cho ông H quay trở lại làm việc vì cho rằng ông H tự ý nghỉ 05 ngày liên tiếp mà không có lý do chính đáng. Ngày 04/02/2020, Công ty U ban hành Quyết định xử lý kỷ luật sa thải đối với ông H.

Ông H nhận thấy việc Công ty U xử lý kỷ luật sa thải ông là trái quy định pháp luật về căn cứ áp dụng xử lý kỷ luật sa thải; do đó, ông H đã nộp đơn khởi kiện yêu cầu Tòa án hủy Quyết định xử lý kỷ luật sa thải trái pháp luật của Công ty U, yêu cầu Công ty U phải bồi thường trong thời gian ông H không được làm việc do xử lý kỷ luật sa thải ông trái pháp luật.

Tòa án sơ thẩm nhận định rằng việc ông H nghỉ việc 05 ngày trong tháng là do ông H bị bệnh không thể đến Công ty U làm việc được và đã cung cấp giấy khám bệnh, giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội cho của Phòng khám đa khoa N và theo giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội, bác sĩ chỉ định số ngày nghỉ của ông H là 02 ngày (ngày 20/01/2020 đến ngày 21/01/2020). Mặt khác, trong 05 ngày ông H nghỉ việc có 01 ngày nghỉ là ngày chủ nhật (ngày 19/01/2020), ngày nghỉ chủ nhật này giữa ông H và Công ty U hoàn toàn không có thỏa thuận nào về việc đi làm ngày chủ nhật. Như vậy, ông H nghỉ việc là có lý do chính đáng quy định tại khoản 3 Điều 126, Điều 110 Bộ luật Lao động 2012 (nay là khoản 4 Điều 125, Điều 111 Bộ luật Lao động năm 2019). Ông H nghỉ việc 05 ngày trong 01 tháng nhưng có 02 ngày nghỉ việc do bị ốm có sự xác nhận của phòng khám đa khoa N và 01 ngày nghỉ là ngày nghỉ chủ nhật; việc công ty U ban hành Quyết định kỷ luật sa thải ông H với lý do nghỉ 05 ngày liên tiếp mà không có lý do chính đáng là không có căn cứ; do đó, Tòa án tuyên Quyết định xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải ngày 04/02/2020 của Công ty TNHH U đối với ông Phan Thành Giác H trái pháp luật.

Theo tác giả, việc Tòa án sơ thẩm tuyên Quyết định kỷ luật sa thải ngày 04/02/2020 của Công ty U đối với ông H trái pháp luật là hoàn toàn chính xác do Công ty U áp dụng không đúng căn cứ theo quy định tại khoản 3 Điều 126 Bộ luật Lao động năm 2012 (nay là khoản 4 Điều 125 Bộ luật Lao động năm 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”) để kỷ luật sa thải ông H.

2.2.2. Thực tiễn áp dụng nguyên tắc kỷ luật sa thải

Xử lý kỷ luật sa thải là hình thức xử lý kỷ luật lao động nghiêm khắc nhất, có ảnh hưởng rất lớn về vật chất và tinh thần của người lao động. Trong quá trình thực hiện quan hệ lao động, người lao động có thể do vô ý hoặc cố tình có hành vi vi phạm mà bị người sử dụng lao động áp dụng các hình thức xử lý kỷ luật, trong đó có xử lý kỷ luật sa thải. Để tránh sự lạm quyền từ phía người sử dụng lao động và đảm bảo quyền lợi của người lao động; khi xử lý kỷ luật sa thải người lao động, người sử dụng lao động phải tuân thủ theo các nguyên tắc được quy định tại Điều 122 và Điều 127 Bộ luật Lao động năm 2019.

Qua nghiên cứu các bản án, có thể thấy trong một số trường hợp người sử dụng lao động vẫn áp dụng không đúng nguyên tắc pháp luật để xử lý kỷ luật sa thải người lao động, một số ví dụ cụ thể như sau:

Trường hợp thứ nhất, thực hiện không đúng nguyên tắc theo quy định tại điểm d khoản 4 Điều 122 Bộ luật Lao động năm 2019: Vụ việc giữa bà D (nguyên đơn) và Công ty TNHH G (bị đơn) được Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương xét xử phúc thẩm³⁸.

Nội dung vụ việc:

Ngày 27/3/2020, bà D và Công ty TNHH G (sau đây gọi tắt là Công ty G) ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn, công việc là công nhân cao su cắt biên A với mức lương cơ bản là 5.668.000 đồng, cộng với các khoản phụ cấp 100.000 đồng tiền kỹ thuật và 400.000 đồng tiền thâm niên thành 6.168.000 đồng. Đến tháng 7/2020, bà D nghỉ thai sản, tháng 12/2020 bà D trở lại Công ty G làm việc. Ngày 28/3/2021, giữa bà D và bà T (quản lý Công ty) có xảy ra mâu thuẫn thì được Công ty mời lên giải quyết, đến tối cùng ngày giữa vợ chồng bà D và vợ chồng bà T tiếp tục xảy ra mâu thuẫn trước cổng Công ty G dẫn đến việc Công an phải mời vợ chồng bà D và vợ chồng bà T lên làm việc. Ngày 29/3/2021, Công ty G tiến hành họp xử lý vi phạm kỷ luật lao động và quyết định sa thải bà D; cùng ngày, Công ty G ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với bà D.

³⁸ Phụ lục số 05.

Bà D nhận thấy Công ty G xử lý kỷ luật sa thải bà là trái quy định của pháp luật do Công ty G kỷ luật sa thải bà khi bà đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi; do đó, bà D đã nộp đơn khởi kiện yêu cầu Tòa án hủy Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật của Công ty G, yêu cầu Công ty G phải bồi thường trong thời gian bà D không được làm việc do xử lý kỷ luật sa thải bà trái pháp luật.

Tòa án sơ thẩm, phúc thẩm nhận định rằng việc Công ty G xử lý kỷ luật sa thải bà D khi bà đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi là trái pháp luật được quy định tại điểm d khoản 4 Điều 122 Bộ luật Lao động năm 2019; do đó, Tòa án tuyên hủy Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 29/3/2021 của Công ty TNHH G đối với bà D.

Theo tác giả, việc Tòa án phúc thẩm hủy Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 29/3/2021 của Công ty TNHH G đối với bà D là hoàn toàn chính xác do Công ty G thực hiện xử lý kỷ luật sa thải bà D trái quy định pháp luật về nguyên tắc được quy định tại điểm d khoản 4 Điều 122 Bộ luật Lao động năm 2019: Không được xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động đang trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

Trường hợp thứ hai, thực hiện không đúng nguyên tắc theo quy định tại điểm a khoản 1 và điểm d khoản 4 Điều 123 Bộ luật Lao động năm 2012 (nay là điểm a khoản 1 và điểm d khoản 4 Điều 122 Bộ luật Lao động năm 2019: Người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động khi thực hiện xử lý kỷ luật sa thải và không được xử lý kỷ luật sa thải người lao động đang trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi): Vụ việc giữa ông Lê Kỳ A (nguyên đơn) và Công ty TNHH MTV T (bị đơn) được Tòa án nhân dân quận C, thành phố Cần Thơ xét xử sơ thẩm³⁹.

Nội dung vụ việc:

Ông A làm việc tại Công ty TNHH MTV T (sau đây gọi tắt là Công ty T) từ tháng 09/2009 bằng nhiều hợp đồng lao động có xác định thời hạn. Ngày 21/8/2016, ông A và Công ty T ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn với chức vụ là Trưởng vùng nguyên liệu Long An, lương chính: 20.000.000đ/tháng; phụ cấp tổng cộng: 3.200.000đ/tháng; tiền thưởng lương tháng 13 tùy theo hiệu quả làm việc của người lao động và kết quả kinh doanh của Công ty. Đến tháng 01/2020, Công ty T cho rằng ông A vi phạm kỷ luật lao động, vi phạm nội quy lao động của Công ty (cụ thể: nhận hối lộ, nhận hoa hồng, kê giá, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng đến tài sản, lợi ích của Công ty T) nên ngày 17/01/2020, Công ty T đã có Quyết định tạm đình chỉ

³⁹ Phụ lục số 06.

công việc đối với ông A kể từ ngày 20/01/2020 đến hết ngày 18/4/2020 để điều tra, xác minh hành vi vi phạm. Ngày 12/5/2020, Công ty T ban hành Quyết định xử lý kỷ luật sa thải ông A.

Ông A nhận thấy Công ty T xử lý kỷ luật sa thải ông là trái quy định của pháp luật do Công ty T xử lý kỷ luật sa thải ông khi không chứng minh được hành vi vi phạm của ông và trong thời gian ông đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi; do đó, ông A đã nộp đơn khởi kiện yêu cầu Tòa án hủy Quyết định xử lý kỷ luật sa thải trái pháp luật của Công ty T, yêu cầu Công ty T phải bồi thường trong thời gian ông A không được làm việc do xử lý kỷ luật sa thải ông trái pháp luật.

Tòa án sơ thẩm nhận định rằng Công ty T không cung cấp được những căn cứ, chứng cứ chứng minh về các hành vi vi phạm của ông A như tư lợi, nhận hoa hồng, kê giá, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng đến tài sản, lợi ích của Công ty T là không đúng nguyên tắc theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 123 Bộ luật Lao động năm 2012 (nay là điểm a khoản 1 Điều 122 Bộ luật Lao động năm 2019); đồng thời, Công ty T ra quyết định xử lý kỷ luật ông A vào ngày 12/5/2020 khi ông A đang có con nhỏ sinh ngày 08/02/2020, dưới 12 tháng tuổi là không đúng nguyên tắc theo quy định tại điểm d khoản 4 Điều 123 Bộ luật Lao động năm 2012 (nay là điểm d khoản 4 Điều 122 Bộ luật Lao động năm 2019). Do đó, Tòa án tuyên Quyết định xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải số T.QDST.12052020.01 ngày 12/5/2020 của Công ty TNHH MTV T đối với ông Lê Kỳ A là trái pháp luật.

Theo tác giả, việc Tòa án sơ thẩm tuyên Quyết định xử lý kỷ luật sa thải của Công ty T với đối với ông A là trái pháp luật là hoàn toàn chính xác do Công ty T thực hiện xử lý kỷ luật sa thải ông A trái quy định pháp luật về nguyên tắc được quy định tại điểm a khoản 1 và điểm d khoản 4 Điều 123 Bộ luật Lao động năm 2012 (nay là điểm a khoản 1 và điểm d khoản 4 Điều 122 Bộ luật Lao động năm 2019): Người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động khi thực hiện xử lý kỷ luật sa thải và không được xử lý kỷ luật sa thải người lao động đang trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

Trường hợp thứ ba, thực hiện không đúng nguyên tắc theo quy định tại điểm a, điểm c khoản 1 Điều 122 Bộ luật Lao động năm 2019: Vụ việc giữa bà Mai Thị L (nguyên đơn) và Công ty Cổ phần A (bị đơn) được Tòa án nhân dân tỉnh Long An xét xử phúc thẩm được trình bày ở tiểu mục 2.2.1.

Tòa án sơ thẩm, phúc thẩm nhận định rằng việc Công ty Cổ phần A xử lý kỷ luật sa thải bà L mà không chứng minh được bà L vi phạm, có lỗi và bà L không được mời tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật sa thải là trái pháp luật được quy định tại điểm a, điểm c khoản 1 Điều 122 Bộ luật Lao động năm 2019; do đó, Tòa án tuyên hủy Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 001/QĐKL/2021 ngày 02/7/2021 của Công ty Cổ phần A về việc sa thải bà Mai Thị L.

Theo tác giả, việc Tòa án sơ thẩm, phúc thẩm hủy Quyết định sa thải của Công ty Cổ phần A là hoàn toàn chính xác do Công ty Cổ phần A thực hiện xử lý kỷ luật sa thải bà L trái quy định pháp luật về nguyên tắc được quy định tại điểm a, điểm c khoản 1 Điều 122 Bộ luật Lao động năm 2019: Người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động khi thực hiện xử lý kỷ luật sa thải và người lao động phải tham gia cuộc họp xử lý kỷ luật sa thải.

2.2.3. Thực tiễn áp dụng thẩm quyền, thời hiệu kỷ luật sa thải

Quyết định xử lý kỷ luật sa thải được ban hành đúng thẩm quyền, trong thời hiệu theo quy định thì việc xử lý kỷ luật sa thải người lao động mới được xem là đúng pháp luật. Do đó, người sử dụng lao động khi xử lý kỷ luật sa thải người lao động phải thực hiện đúng quy định về người có thẩm quyền xử lý kỷ luật sa thải được quy định tại khoản 3 Điều 18 của Bộ luật Lao động năm 2019 hoặc người được quy định cụ thể trong nội quy lao động và thực hiện đúng theo quy định về thời hiệu xử lý kỷ luật sa thải được quy định tại Điều 123 Bộ luật Lao động năm 2019.

Qua nghiên cứu các bản án, có thể thấy trong một số trường hợp người sử dụng lao động vẫn thực hiện xử lý kỷ luật sa thải người lao động không đúng thẩm quyền hoặc hết thời hiệu theo quy định.

Sau đây là ví dụ cụ thể về trường hợp không xác định được thời gian của hành vi vi phạm để thực hiện đúng theo quy định về thời hiệu xử lý kỷ luật sa thải được quy định tại khoản 1 Điều 124 Bộ luật Lao động năm 2012 (nay là khoản 1 Điều 123 Bộ luật Lao động năm 2019: Thời hiệu xử lý kỷ luật sa thải là 06 tháng kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm; trường hợp hành vi vi phạm liên quan trực tiếp đến tài chính, tài sản, tiết lộ bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh của người sử dụng lao động thì thời hiệu xử lý kỷ luật sa thải là 12 tháng): Vụ việc giữa ông Lê Kỳ A (nguyên đơn) và Công ty TNHH MTV T (bị đơn) được Tòa án nhân dân quận C, thành phố Cần Thơ xét xử sơ thẩm được trình bày ở tiểu mục 2.2.2.

Theo nội dung bản án, Công ty T cho rằng ông A thành lập Công ty TNHH G, Hợp tác xã O và có mối quan hệ với Công ty Cổ phần D là những công ty có cùng ngành nghề kinh doanh với Công ty T là có hành vi gây xung đột, gây thiệt hại nghiêm trọng đến tài sản, lợi ích, vi phạm Nội quy lao động của Công ty T nên ngày 17/01/2020 Công ty T có Quyết định tạm đình chỉ công việc nhân viên để điều tra hành vi vi phạm của ông A. Tuy nhiên, Công ty TNHH G được thành lập ngày 28/02/2020, Hợp tác xã O được thành lập ngày 30/3/2020, ông A thành lập hai công ty trên sau thời gian ông A bị tạm đình chỉ công việc; Công ty Cổ Phần D được thành lập năm 2013, bà N là vợ hợp pháp của ông A nhưng bà N và ông A đã ly hôn, ông A đã kết hôn với bà Nguyễn Thị Thúy A vào ngày 10/01/2019; hơn nữa, Công ty T không cung cấp được tài liệu, chứng cứ chứng minh những Công ty nêu trên có mối quan hệ với khách hàng, nhà cung cấp với Công ty T và nếu có mối quan hệ khách hàng, nhà cung cấp với Công ty T thì hành vi vi phạm đó của người lao động xảy ra khi nào, có còn thời hiệu xử lý kỷ luật sa thải theo quy định tại khoản 1 Điều 124 Bộ luật Lao động năm 2012 (nay là khoản 1 Điều 123 Bộ luật Lao động năm 2019) hay không.

Từ những nhận định trên và nhận định tại nội dung đã trình bày tại tiểu mục 2.2.2, Tòa án sơ thẩm thấy rằng việc Công ty T kỷ luật sa thải ông A là trái quy định pháp luật về nguyên tắc được quy định tại điểm a khoản 1 và điểm d khoản 4 Điều 123 Bộ luật Lao động năm 2012 (nay là điểm a khoản 1 và điểm d khoản 4 Điều 122 Bộ luật Lao động năm 2019) và không có căn cứ để xác định hành vi vi phạm đó còn thời hiệu để xử lý kỷ luật sa thải hay không theo quy định tại khoản 1 Điều 124 Bộ luật Lao động năm 2012 (nay là khoản 1 Điều 123 Bộ luật Lao động năm 2019). Do đó, Tòa án tuyên Quyết định xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải số T.QDST.12052020.01 ngày 12/5/2020 của Công ty TNHH MTV T đối với ông Lê Kỳ A là trái pháp luật.

Theo tác giả, việc Tòa án sơ thẩm tuyên Quyết định xử lý kỷ luật sa thải của Công ty T với đối với ông A là trái pháp luật là hoàn toàn chính xác do Công ty T thực hiện xử lý kỷ luật sa thải ông A trái quy định pháp luật về nguyên tắc và không có căn cứ để xác định hành vi vi phạm đó còn thời hiệu để xử lý kỷ luật sa thải hay không theo quy định tại khoản 1 Điều 124 Bộ luật Lao động năm 2012 (nay là khoản 1 Điều 123 Bộ luật Lao động năm 2019). Trong trường hợp Công ty T xác định được Công ty Cổ phần D có mối quan hệ với khách hàng, nhà cung cấp của Công ty T thông qua ông A thì hành vi vi phạm của ông A cũng xảy ra trước thời điểm ngày

10/01/2019; hành vi vi phạm này của ông A có thể được xác định là hành vi vi phạm liên quan trực tiếp đến tài chính, tài sản của Công ty T nên thời hiệu xử lý kỷ luật sa thải là 12 tháng; Công ty T xử lý kỷ luật sa thải ông A vào ngày 12/5/2020, tính từ thời điểm xảy ra vi phạm thì Công ty T đã thực hiện việc xử lý kỷ luật sa thải ông A khi đã hết thời hiệu theo quy định.

2.2.4. Thực tiễn áp dụng trình tự, thủ tục kỷ luật sa thải

Do hậu quả của hình thức kỷ luật sa thải rất lớn nên khi người sử dụng lao động tiến hành kỷ luật sa thải người lao động thì phải thực hiện đảm bảo theo trình tự, thủ tục đã được pháp luật lao động quy định rất chặt chẽ tại Điều 70 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ. Việc pháp luật lao động quy định chặt chẽ về trình tự, thủ tục nhằm bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động, trách việc lạm quyền, tùy tiện của người sử dụng lao động.

Qua nghiên cứu các bản án, có thể thấy trong một số trường hợp người sử dụng lao động vẫn thực hiện xử lý kỷ luật sa thải người lao động không đúng theo trình tự, thủ tục đã được pháp luật lao động quy định, một số ví dụ cụ thể như sau:

Trường hợp thứ nhất, thực hiện không đúng trình tự, thủ tục theo quy định tại Điều 30 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ (nay là Điều 70 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ: Người sử dụng lao động phải chứng minh lỗi của người lao động, lập biên bản về hành vi vi phạm; thông báo về nội dung, thời gian, địa điểm tiến hành cuộc họp, hành vi vi phạm cho người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải để người lao động biết, tham dự; cuộc họp xử lý kỷ luật sa thải phải được lập thành biên bản): Vụ việc giữa ông Võ Hải L (nguyên đơn) và Công ty TNHH T (bị đơn) được Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương xét xử phúc thẩm⁴⁰.

Nội dung vụ việc:

Ngày 04/7/2018, ông L được Công ty TNHH T (sau đây gọi tắt là Công ty T) tuyển dụng vào làm việc tại bộ phận kỹ thuật. Sau 02 tháng thử việc, ngày 01/9/2018, Công ty T với ông L ký hợp đồng lao động thời hạn 12 tháng với mức lương cơ bản 12.000.000 đồng/tháng, chức vụ: Tổ trưởng. Ngày 01/9/2019, Công ty T với ông L ký phụ lục hợp đồng về việc gia hạn hợp đồng lao động thêm 12 tháng đến hết ngày 31/8/2020. Trong quá trình làm việc, Công ty T cho rằng ông L không đủ năng lực, kiến thức, trình độ chuyên môn, thường xuyên không hoàn thành công việc đúng thời

⁴⁰ Phụ lục số 07

hạn, vi phạm nội quy lao động và quy trình làm việc, thường xuyên gây ra nhiều sai sót dẫn đến Công ty phải chịu nhiều thiệt hại; do đó ngày 09/01/2020, Công ty T ban hành Quyết định số 200101/CNV-QĐKL về việc xử lý kỷ luật sa thải đối với ông L.

Ông L nhận thấy Công ty T xử lý kỷ luật sa thải mình là trái quy định của pháp luật do Công T không chứng minh được hành vi vi phạm, không có lập biên bản về hành vi vi phạm của ông L, ông L không được mời, không được tham dự buổi họp xử lý kỷ luật sa thải của Công ty T; do đó, ông L đã nộp đơn khởi kiện yêu cầu Tòa án tuyên Quyết định xử lý kỷ luật sa thải của Công ty T là trái pháp luật, yêu cầu Công ty T phải bồi thường trong thời gian ông L không được làm việc do xử lý kỷ luật sa thải trái pháp luật.

Tòa án sơ thẩm, phúc thẩm nhận định rằng trong quá trình Công ty T thực hiện xử lý kỷ luật sa thải ông L, Công ty T không cung cấp được chứng cứ để chứng minh hành vi vi phạm của ông L, không lập biên bản vi phạm, không tổ chức cuộc họp có sự tham gia của ông L, của đại diện công đoàn là trái quy định pháp luật về trình tự, thủ tục được quy định tại Điều 30 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ (nay là Điều 70 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ). Do đó, Tòa án tuyên Quyết định số 200101/CNV-QĐKL ngày 09/01/2020 của Công ty TNHH T về việc xử lý kỷ luật sa thải đối với ông Võ Hải L là trái pháp luật.

Theo tác giả, việc Tòa án sơ thẩm, phúc thẩm tuyên Quyết định xử lý kỷ luật sa thải của Công ty TNHH T đối với ông L là trái pháp luật là hoàn toàn chính xác do Công ty T thực hiện xử lý kỷ luật sa thải ông L trái quy định pháp luật về trình tự, thủ tục được quy định tại Điều 30 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ (nay là Điều 70 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ): Người sử dụng lao động phải chứng minh lỗi của người lao động, lập biên bản về hành vi vi phạm; thông báo về nội dung, thời gian, địa điểm tiến hành cuộc họp, hành vi vi phạm cho người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải để người lao động biết, tham dự; cuộc họp xử lý kỷ luật sa thải phải được lập thành biên bản.

Trường hợp thứ hai, thực hiện không đúng trình tự, thủ tục theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 123 Bộ luật Lao động năm 2012, khoản 2 Điều 30 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ (nay là điểm c khoản 1 Điều 122

Bộ luật Lao động năm 2019, khoản 2 Điều 70 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ: Người sử dụng lao động phải thông báo về nội dung, thời gian, địa điểm tiến hành cuộc họp, hành vi vi phạm cho người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải để người lao động biết, tham dự): Vụ việc giữa ông V, ông C (nguyên đơn) và Công ty HV (bị đơn) được Tòa án nhân dân thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm⁴¹.

Nội dung vụ việc:

Ông V làm việc cho Công ty HV từ ngày 02/6/2018 đến ngày 31/12/2020 bằng 03 hợp đồng lao động có xác định thời hạn với mức lương được hưởng là 12.000.000 đồng/tháng. Ông C làm việc cho Công ty HV từ ngày 15/5/2018 đến ngày 31/12/2020 bằng 03 hợp đồng lao động có xác định thời hạn với mức lương được hưởng là 12.000.000 đồng/tháng. Công ty HV xác định ông V, ông C đã vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ bảo mật được quy định trong hợp đồng lao động với lý do trong thời gian làm việc tại Công ty HV, ông V, ông C có góp vốn, liên kết cùng với các thành viên hiện tại đang làm việc và đã nghỉ việc tại Công ty HV để thành lập công ty riêng mang tên Công ty VNA hoạt động từ ngày 25/11/2020; Công ty VNA kinh doanh cùng ngành nghề, sản phẩm mà Công ty HV đã đăng ký, được cấp giấy chứng nhận đăng ký quyền tác giả đối với phần mềm “Hệ thống đánh giá chất lượng giáo dục” ngày 18/9/2020 và triển khai cùng thị trường, cạnh tranh trực tiếp. Do đó ngày 31/12/2020, Công ty HV ban hành Quyết định số 02/2020/QĐKL-HV xử lý kỷ luật ông V và Quyết định số 03/2020/QĐKL-HV xử lý kỷ luật ông C với hình thức sa thải.

Ông V, ông C nhận thấy Công ty HV xử lý kỷ luật sa thải mình là trái quy định của pháp luật do ông V, ông C không được mời, không được tham dự buổi họp xử lý kỷ luật sa thải của Công ty HV; do đó, ông V, ông C đã nộp đơn khởi kiện yêu cầu Tòa án hủy Quyết định xử lý kỷ luật sa thải trái pháp luật của Công ty HV, yêu cầu Công ty HV phải bồi thường trong thời gian ông V, ông C không được làm việc do xử lý kỷ luật sa thải trái pháp luật.

Tòa án sơ thẩm, phúc thẩm nhận định rằng trong quá trình Công ty HV thực hiện xử lý kỷ luật sa thải ông V, ông C, Công ty HV không có thông báo, không mời ông V, ông C đến tham dự cuộc họp kỷ luật sa thải là trái quy định pháp luật về trình tự, thủ tục được quy định tại điểm c khoản 1 Điều 123 Bộ luật Lao động năm 2012, khoản 2 Điều 30 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 được sửa đổi, bổ

⁴¹ Phụ lục số 08

sung bởi Nghị định số 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ (nay là điểm c khoản 1 Điều 122 Bộ luật Lao động năm 2019, khoản 2 Điều 70 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ). Do đó, Tòa án tuyên Quyết định số 02/2020/QĐKL-HV ngày 31/12/2020 xử lý kỷ luật sa thải ông V, Quyết định số 03/2020/QĐKL-HV ngày 31/12/2020 xử lý kỷ luật sa thải ông C của Công ty HV là trái pháp luật.

Theo tác giả, việc Tòa án sơ thẩm, phúc thẩm tuyên Quyết định xử lý kỷ luật sa thải của Công ty HV với đối với ông V, ông C là trái pháp luật là hoàn toàn chính xác do Công ty HV thực hiện xử lý kỷ luật sa thải ông V, ông C trái quy định pháp luật về trình tự, thủ tục được quy định tại điểm c khoản 1 Điều 123 Bộ luật Lao động năm 2012, khoản 2 Điều 30 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ (nay là điểm c khoản 1 Điều 122 Bộ luật Lao động năm 2019, khoản 2 Điều 70 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ): Người sử dụng lao động phải thông báo về nội dung, thời gian, địa điểm tiến hành cuộc họp, hành vi vi phạm cho người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải để người lao động biết, tham dự.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

Trong Chương này, Đề án đã tập trung phân tích các quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 về xử lý kỷ luật sa thải người lao động và phân tích, đánh giá thực tiễn áp dụng của các nội dung: Căn cứ áp dụng kỷ luật sa thải; nguyên tắc áp dụng kỷ luật sa thải; thẩm quyền, thời hiệu kỷ luật sa thải; trình tự, thủ tục áp dụng kỷ luật sa thải; bên cạnh đó, Đề án cũng đã phân tích rõ hậu quả pháp lý của kỷ luật sa thải đúng pháp luật, trái pháp luật và có sự đánh giá chung về kỷ luật sa thải theo pháp luật lao động Việt Nam hiện hành.

Đề án đã phân tích những điểm về xử lý kỷ luật sa thải mà Bộ luật Lao động năm 2019 được sửa đổi, bổ sung, góp phần hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, thúc đẩy thị trường lao động phát triển, giải quyết cơ bản các vướng mắc, tồn tại về xử lý kỷ luật sa thải của Bộ luật Lao động năm 2012; những điểm mới, nổi bật cụ thể như sau: mở rộng quy định về chủ thể có thẩm quyền xử lý kỷ luật sa thải; bổ sung thêm căn cứ để áp dụng xử lý kỷ luật sa thải người lao động; mở rộng phạm vi để xác định hành vi vi phạm kỷ luật; kéo dài thời hiệu xử lý kỷ luật sa thải; sửa đổi trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật sa thải theo hướng đơn giản hóa.

Từ những nội dung đã được phân tích cụ thể trong Chương này, có thể thấy rằng Bộ luật Lao động năm 2019 đã có những quy định về xử lý kỷ luật sa thải theo hướng linh hoạt hơn, góp phần bảo đảm quyền quản lý lao động cho người sử dụng lao động, duy trì ổn định quan hệ lao động, đảm bảo quyền, lợi ích của các bên, phù hợp với thực tiễn của đơn vị sử dụng lao động trong nền kinh tế thị trường và luôn được đặt trong mối tương quan chung về bảo vệ quyền, lợi ích của người lao động, lợi ích của nhà nước.

CHƯƠNG 3. MỘT SỐ KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN CÁC QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM HIỆN HÀNH VỀ KỶ LUẬT SA THẢI

3.1. Một số kiến nghị hoàn thiện quy định pháp luật về kỷ luật sa thải

Thứ nhất, về căn cứ áp dụng kỷ luật sa thải.

Quy định về các trường hợp mà người sử dụng lao động được quyền sa thải người lao động trong Bộ luật Lao động năm 2019 đã có sự hợp lý, phù hợp, thuận lợi khi áp dụng vào thực tiễn, góp phần đảm bảo trật tự, kỷ cương trong doanh nghiệp cũng như bảo vệ quyền lợi của người lao động. Tuy nhiên, pháp luật về kỷ luật sa thải vẫn cần phải mô tả rõ ràng, cụ thể hơn nữa về một số căn cứ áp dụng kỷ luật sa thải để khi người sử dụng lao động thực hiện sa thải người lao động sẽ tránh được những tranh chấp không đáng có. Do đó, tác giả đề xuất cần có hướng dẫn cụ thể hơn đối với một số căn cứ áp dụng hình thức kỷ luật sa thải trong một Nghị định hướng dẫn thi hành, cụ thể như sau:

- *Đối với hành vi đánh bạc tại nơi làm việc:* Việc áp dụng hình thức kỷ luật sa thải đối với người lao động có hành vi đánh bạc trong thực tế đôi khi cũng gặp một số khó khăn. Như đối với trường hợp đang trong thời gian làm việc nhưng người lao động lại đi ra khỏi nơi làm việc để đánh bạc, cho dù hậu quả của việc này có thể tương đương hoặc nặng hơn so việc đánh bạc tại nơi làm việc (trong thời gian hoặc ngoài thời gian làm việc) thì người sử dụng lao động cũng không có đủ căn cứ để kỷ luật sa thải người lao động.

Theo tác giả, để người sử dụng lao động có đủ cơ sở, thuận lợi khi xử lý kỷ luật sa thải người lao động có hành vi đánh bạc tại nơi làm việc thì pháp luật cần hướng dẫn và quy định cụ thể phạm vi mà người sử dụng lao động có thể xử lý kỷ luật sa thải đối với hành vi này, tác giả đề xuất như sau: “*Người lao động đánh bạc trong giờ làm việc và tại nơi làm việc; người lao động đánh bạc ngoài giờ làm việc nhưng tại nơi làm việc; người lao động đánh bạc trong giờ làm việc nhưng ngoài nơi làm việc thì sẽ bị xử lý kỷ luật sa thải theo quy định pháp luật. Ngoại trừ việc người lao động không có mặt tại nơi làm việc trong trường hợp có lý do chính đáng*”. Bởi vì, trong giờ làm việc và tại nơi làm việc hay trong giờ làm việc nhưng người lao động đi ra ngoài

không có lý do chính đáng thì người lao động vẫn chịu sự quản lý của người sử dụng lao động, lúc này người sử dụng lao động có quyền quản lý để đảm bảo trật tự, kỷ cương tại nơi làm việc.

- *Đối với hành vi sử dụng ma túy tại nơi làm việc:* Việc người lao động sử dụng ma túy trước khi đến nơi làm việc cũng gây ảnh hưởng xấu đến sức khỏe, khả năng làm chủ hành vi của bản thân khi bắt đầu làm việc; trong trường hợp những người lao động này được giao làm những công việc như lái xe, vận hành máy, các công việc liên quan đến điều hành kỹ thuật hoặc các công việc có mức độ ảnh hưởng lớn thì sẽ gây ảnh hưởng đặc biệt nghiêm trọng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh và tài sản, lợi ích của doanh nghiệp. Hậu quả của việc này cũng tương đương như việc sử dụng ma túy tại nơi làm việc nhưng người sử dụng lao động lại không có đủ căn cứ để kỷ luật sa thải người lao động; qua đó có thể thấy rằng, việc áp dụng hình thức kỷ luật sa thải đối với người lao động có hành vi sử dụng ma túy tại nơi làm việc theo quy định tại khoản 1 Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019 trong thực tế đôi khi cũng gặp một số khó khăn.

Theo tác giả, để người sử dụng lao động có đủ cơ sở, thuận lợi khi xử lý kỷ luật sa thải người lao động có hành vi sử dụng ma túy tại nơi làm việc thì pháp luật cần hướng dẫn và quy định phạm vi mà người sử dụng lao động có thể xử lý kỷ luật sa thải đối với hành vi này, tác giả đề xuất như sau: “*Nếu người lao động có kết quả xét nghiệm dương tính với chất ma túy trong thời gian làm việc thì sẽ bị xử lý kỷ luật sa thải theo quy định tại khoản 1 Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019*”.

- *Đối với hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động:* Hiện nay, Bộ luật Lao động năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành chưa đưa ra quy định cụ thể, chi tiết để xác định mức độ gây thiệt hại nghiêm trọng và đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động. Do đó, để xác định mức độ gây thiệt hại nghiêm trọng và đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng làm căn cứ áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải khi người lao động có hành vi vi phạm thì người sử dụng lao động phải quy định cụ thể trong nội quy lao động hoặc trong hợp đồng lao động giao kết với người lao động. Mức độ thiệt hại này sẽ do người sử dụng lao động tự quy định nhưng phải hợp lý, phù hợp với thực tiễn và tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

Theo khoản 1 Điều 129 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về bồi thường thiệt hại của người lao động nếu làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi gây thiệt hại về tài sản của người sử dụng lao động, có nội dung “trường hợp người lao động gây thiệt hại không nghiêm trọng do sơ suất với giá trị không quá 10 tháng lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố được áp dụng tại nơi người lao động làm việc” tại thời điểm xảy ra vi phạm. Theo tác giả, qua tham khảo quy định tại khoản 1 Điều 129 Bộ luật Lao động năm 2019, đồng thời để thống nhất chung trong quá trình áp dụng căn cứ này và để người sử dụng lao động có đủ cơ sở, thuận lợi khi xử lý kỷ luật sa thải người lao động có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động thì pháp luật cần hướng dẫn và quy định cụ thể mức độ gây thiệt hại của hành vi này, tác giả đề xuất như sau: *“Mức độ gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động với giá trị tương đương từ 10 đến dưới 20 tháng lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố được áp dụng tại nơi người lao động làm việc tại thời điểm xảy ra vi phạm”* và *“Mức độ đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động với giá trị tương đương từ 20 tháng lương tối thiểu vùng trở lên do Chính phủ công bố được áp dụng tại nơi người lao động làm việc tại thời điểm xảy ra vi phạm”*.

- *Đối với quy định về tái phạm*: Theo định nghĩa về tái phạm tại khoản 3 Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019 thì tái phạm là “trường hợp người lao động lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật mà chưa được xóa kỷ luật theo quy định tại Điều 126 của Bộ luật này”; theo đó, việc lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật là phải lặp lại đúng hành vi vi phạm đã bị kỷ luật. Quy định này chưa thực sự hợp lý, thiếu công bằng, chưa đảm bảo tính răn đe, gây khó khăn trong thực tế khi áp dụng căn cứ này để xử lý kỷ luật sa thải người lao động. Như trong trường hợp người lao động đang trong thời gian bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương, người lao động tiếp tục có hành vi vi phạm kỷ luật ở mức độ tương đương hoặc nghiêm trọng hơn nhưng do không phải lặp lại đúng hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật thì lại không đủ căn cứ để bị xử lý kỷ luật sa thải.

Để tạo sự công bằng, đảm bảo tính răn đe và thuận lợi khi xử lý kỷ luật sa thải người lao động thì pháp luật cần quy định về tái phạm theo hướng của tác giả đề xuất như sau: *“Tái phạm là trường hợp người lao động tiếp tục có hành vi vi phạm kỷ luật*

ở mức độ tương đương hoặc nghiêm trọng hơn hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật mà chưa được xóa kỷ luật theo quy định tại Điều 126 của Bộ luật này”.

- Đối với hành vi 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: Hiện nay, đất nước ta đang trong quá trình xây dựng nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, đẩy mạnh phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số và ngày càng mở rộng hội nhập quốc tế, nâng cấp mối quan hệ với nhiều quốc gia trên thế giới thì đòi hỏi các doanh nghiệp phải tập trung, cải thiện, đẩy mạnh hoạt động sản xuất, kinh doanh và xây dựng lực lượng lao động có tay nghề, trình độ chuyên môn cao và tác phong làm việc chuyên nghiệp. Do đó theo tác giả, pháp luật quy định trường hợp áp dụng kỷ luật sa thải khi người lao động tự ý bỏ việc không có lý do chính đáng với 05 ngày cộng dồn trong thời hạn 30 ngày hoặc 20 ngày cộng dồn trong thời hạn 365 ngày là hơi dài, cần được xem xét, điều chỉnh rút ngắn lại. Hành vi tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng của người lao động thể hiện việc vô kỷ luật, vi phạm quy định về giờ giấc làm việc tại doanh nghiệp và không có ý thức, không có trách nhiệm đối với công việc được giao. Hành vi này gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến trật tự, kỷ cương tại nơi làm việc và sự ổn định, hiệu quả trong hoạt động, sản xuất của doanh nghiệp.

Để nâng cao ý thức kỷ luật, tinh thần trách nhiệm của người lao động, qua đó nâng cao năng suất lao động, hiệu quả trong hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp, góp phần vào cuộc cách mạng đẩy mạnh ứng dụng, phát triển khoa học, công nghệ, thúc đẩy đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số của đất nước; tác giả đề xuất rút ngắn thời gian đối với hành vi người lao động tự ý bỏ việc không có lý do chính đáng sẽ bị xử lý kỷ luật sa thải như sau: *“Người lao động tự ý bỏ việc 03 ngày cộng dồn trong thời hạn 30 ngày hoặc 12 ngày cộng dồn trong thời hạn 365 ngày tính từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng”.*

Thứ hai, về thời hiệu xử lý kỷ luật sa thải.

Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về thời hiệu xử lý kỷ luật sa thải là 06 tháng kể từ ngày người lao động xảy ra hành vi vi phạm; trường hợp hành vi vi phạm của người lao động liên quan trực tiếp đến tài chính, tài sản, tiết lộ bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh của người sử dụng lao động thì thời hiệu xử lý kỷ luật sa thải là 12 tháng. Để quyết định xử lý kỷ luật sa thải người lao động đảm bảo đúng quy định thì người sử dụng lao động phải ban hành quyết định xử lý kỷ luật sa thải người lao động

khi còn thời hiệu. Do đó, người sử dụng lao động phải xác định đúng thời điểm làm căn cứ để tính thời hiệu xử lý kỷ luật sa thải là từ ngày người lao động xảy ra hành vi vi phạm, chứ không phải tính từ thời điểm mà người sử dụng lao động phát hiện ra hành vi vi phạm của người lao động, nếu xác định sai thời điểm làm căn cứ tính thời hiệu xử lý kỷ luật sa thải thì sẽ có thể dẫn đến việc ra quyết định xử lý kỷ luật khi đã hết thời hiệu theo quy định pháp luật, việc xử lý kỷ luật này sẽ bị coi là trái pháp luật.

Theo tác giả, việc quy định thời hiệu xử lý kỷ luật sa thải được tính từ ngày người lao động xảy ra hành vi vi phạm là chưa thực sự hợp lý và phù hợp so với thực tế. Thông thường, thời điểm người sử dụng lao động phát hiện ra hành vi vi phạm của người lao động thường sẽ trễ hơn so với thời điểm người lao động xảy ra hành vi vi phạm; nhất là đối với các hành vi cố tình, có tính chất tinh vi như trộm cắp, tham ô, tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động,... thì khi phát hiện hành vi vi phạm rất có thể đã hết thời hiệu xử lý kỷ luật sa thải. Do đó, để việc xử lý kỷ luật sa thải người lao động đảm bảo đúng quy định về thời hiệu, tác giả đề xuất sửa đổi cách tính thời hiệu xử lý kỷ luật sa thải như sau: *“Thời điểm làm căn cứ để tính thời hiệu xử lý kỷ luật sa thải là từ ngày người sử dụng lao động phát hiện ra hành vi vi phạm của người lao động”*.

Thứ ba, về thủ tục áp dụng kỷ luật sa thải.

Để việc xử lý kỷ luật sa thải người lao động đảm bảo đúng pháp luật thì trong thời hiệu xử lý kỷ luật lao động người sử dụng lao động phải tổ chức cuộc họp xử lý kỷ luật. Việc tổ chức cuộc họp nhằm để người sử dụng lao động chứng minh hành vi vi phạm kỷ luật của người lao động; trên cơ sở đó, người lao động sẽ trình bày những ý kiến, căn cứ để bào chữa về hành vi vi phạm của mình. Trong thực tế, thủ tục tổ chức cuộc họp xử lý kỷ luật người lao động đôi khi không thật sự cần thiết trong trường hợp cơ quan có thẩm quyền đã điều tra, xác minh, kết luận đối với các hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy, tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ, gây thiệt hại nghiêm trọng, đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Khi những hành vi vi phạm nêu trên của người lao động đã được cơ quan có thẩm quyền kết luận sai phạm thuộc về người lao động, thì việc tổ chức cuộc họp xử lý kỷ luật là không cần thiết, do người sử dụng lao động không cần chứng minh lỗi của người lao động và người lao động cũng không cần phải bào chữa cho hành vi vi phạm

của mình. Vì vậy, việc rút gọn thủ tục xử lý kỷ luật trong trường hợp này là hết sức cần thiết; pháp luật cần quy định người sử dụng lao động có quyền ban hành quyết định kỷ luật sa thải tại thời điểm cơ quan có thẩm quyền kết luận người lao động có sai phạm đối với hành vi vi phạm của mình.

Do đó, tác giả đề xuất rút gọn thủ tục xử lý kỷ luật sa thải người lao động trong trường hợp này như sau: *“Người sử dụng lao động không cần tổ chức cuộc họp xử lý kỷ luật và có quyền ban hành quyết định kỷ luật sa thải người lao động trong trường hợp cơ quan có thẩm quyền kết luận người lao động có sai phạm đối với hành vi vi phạm”*.

Thứ tư, về hậu quả pháp lý của kỷ luật sa thải.

Khi người sử dụng lao động xử lý kỷ luật sa thải người lao động trái quy định pháp luật thì người sử dụng lao động có nghĩa vụ phải thực hiện quy định tại Điều 41 của Bộ luật Lao động năm 2019; trong đó, có nội dung người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết.

Hiện nay Bộ luật Lao động năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành chưa có sự phân biệt rõ ràng hậu quả pháp lý giữa kỷ luật sa thải trái pháp luật về mặt nội dung (căn cứ, nguyên tắc, thẩm quyền, thời hiệu áp dụng kỷ luật sa thải) và kỷ luật sa thải trái pháp luật về mặt hình thức (trình tự, thủ tục áp dụng kỷ luật sa thải). Trong trường hợp người sử dụng lao động kỷ luật sa thải người lao động trái pháp luật về mặt nội dung thì việc phải nhận người lao động trở lại làm việc là hoàn toàn hợp lý; còn trong trường hợp người sử dụng lao động xử lý kỷ luật sa thải người lao động đúng pháp luật về mặt nội dung nhưng trái pháp luật về mặt hình thức thì không nhất thiết phải nhận người lao động làm việc trở lại, bởi vì người lao động đã vi phạm kỷ luật lao động đến mức bị sa thải thì không còn xứng đáng làm việc hoặc nếu tiếp tục làm việc sẽ gây thiệt hại cho người sử dụng lao động.

Theo tác giả, pháp luật lao động cần sửa đổi, bổ sung trong trường hợp người sử dụng lao động xử lý kỷ luật sa thải người lao động đúng pháp luật về mặt nội dung nhưng trái pháp luật về mặt hình thức theo hướng đề xuất như sau: *“Khi người sử dụng lao động xử lý kỷ luật sa thải người lao động trái pháp luật về trình tự, thủ tục nhưng vẫn đảm bảo đúng pháp luật về căn cứ, nguyên tắc, thẩm quyền, thời hiệu thì người sử dụng lao động không phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết”*.

3.2. Một số kiến nghị nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật lao động Việt Nam hiện hành về kỷ luật sa thải

Thứ nhất, đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giáo dục pháp luật lao động cho người sử dụng lao động và người lao động về kỷ luật lao động nói chung và kỷ luật sa thải nói riêng.

Hiện nay, một trong những nguyên nhân dẫn đến tình trạng sa thải trái pháp luật chính là do sự thiếu hiểu biết pháp luật của các bên tham gia vào mối quan hệ lao động. Người lao động không biết hành vi của mình có thể bị xử lý kỷ luật sa thải, còn người sử dụng lao động do thiếu hiểu biết có thể dẫn đến kỷ luật sa thải người lao động trái pháp luật, làm ảnh hưởng đến trật tự lao động và quá trình sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp mình.

Việc tuyên truyền giáo dục pháp luật lao động về kỷ luật lao động nói chung và kỷ luật sa thải nói riêng là rất cần thiết, giúp cho các bên chủ thể đạt được mục đích khi tham gia vào mối quan hệ lao động. Về phía người lao động, khi hiểu biết về những trường hợp và hậu quả mà mình phải gánh chịu thì ý thức của họ sẽ được nâng cao trong quá trình lao động. Còn về phía người sử dụng lao động, việc nắm bắt kịp thời, hiểu biết đúng đắn quy định pháp luật sẽ giúp việc xử lý kỷ luật được chính xác, tránh được những rắc rối khi phát sinh tranh chấp lao động do xử lý kỷ luật sa thải trái pháp luật. Bằng việc nắm bắt kịp thời, nhận thức đúng đắn các quy định về pháp luật và tình hình người lao động trong doanh nghiệp, công tác quản lý lao động và việc xử lý kỷ luật lao động sẽ được đảm bảo hiệu quả chính xác nhất. Điều này sẽ giúp cho người sử dụng lao động tránh được những thủ tục phức tạp cũng như thiệt hại về vật chất khi tiến hành giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp người lao động bị sa thải, cũng như không làm ảnh hưởng đến trật tự, kỷ cương lao động trong doanh nghiệp, đảm bảo sự yên tâm công tác cho người lao động khác. Pháp luật không chỉ bảo vệ quyền lợi cho người sử dụng lao động mà còn bảo vệ quyền lợi của người lao động, đối tượng được coi là có vị thế yếu hơn trong quan hệ lao động. Pháp luật đã quy định các trường hợp mà người lao động có thể bị sa thải, thủ tục, trình tự sa thải rất cụ thể trong Bộ luật lao động, do đó việc hiểu biết các quy định sẽ giúp người lao động đảm bảo được quyền, lợi ích của bản thân.

Để công tác tuyên truyền, phổ biến và giáo dục pháp luật về kỷ luật sa thải đạt hiệu quả cao thì cần phải có sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan nhà nước có

thảm quyền, chính quyền địa phương, các doanh nghiệp, tổ chức đại diện người lao động để thực hiện đồng bộ các biện pháp tuyên truyền pháp luật về kỷ luật lao động nói chung và kỷ luật sa thải nói riêng cho người sử dụng lao động và người lao động. Một số biện pháp cụ thể như sau:

- Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật trên các phương tiện thông tin đại chúng như các trang thông tin điện tử, hệ thống truyền thanh, phát thanh, các trang mạng xã hội,...

- Thường xuyên tổ chức các cuộc thi tìm hiểu pháp luật về kỷ luật lao động nói chung và kỷ luật sa thải nói riêng.

- Định kỳ tổ chức các buổi hội thảo đề hướng dẫn, thảo luận liên quan đến chính sách pháp luật về kỷ luật lao động nói chung và kỷ luật sa thải nói riêng cho các lãnh đạo doanh nghiệp, người lao động, tổ chức đại diện người lao động và giải đáp những khó khăn, vướng mắc trong quá trình thực hiện.

Thứ hai, nâng cao chất lượng hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở trong việc xử lý kỷ luật sa thải.

Hiện nay, vai trò của một số công đoàn chưa thật sự phát huy hết được vai trò của mình. Chất lượng tham gia thực hiện quy chế dân chủ ở một số công đoàn chưa tương xứng với yêu cầu đặt ra. Tổ chức và hoạt động của Ban Thanh tra Nhân dân theo luật định ở nhiều công đoàn cơ sở có lúc có nơi còn yếu, thậm chí là không hoạt động. Việc xây dựng và thực hiện nội quy lao động ở một số doanh nghiệp chưa được thực hiện nghiêm túc, khoa học, chất lượng, hiệu quả thực hiện còn thấp. Người lao động chưa nắm được tầm quan trọng của tổ chức công đoàn nên họ thiếu sự quan tâm và tham gia vào tổ chức này. Bên cạnh đó, phần lớn thành viên của công đoàn là những người lao động chưa có kiến thức sâu rộng về pháp luật lao động; đồng thời, họ bị phụ thuộc về mặt kinh tế đối với người sử dụng lao động nên khó có thể độc lập và bình đẳng trong quan hệ với người sử dụng lao động. Để nâng cao chất lượng hoạt động của công đoàn cơ sở đòi hỏi phải thực hiện tốt một số giải pháp như:

- Xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn là những người có năng lực chuyên môn vững vàng, có bản lĩnh chính trị, có khả năng tập hợp người lao động, tâm huyết và trách nhiệm trong hoạt động của công đoàn.

- Tăng cường công tác bồi dưỡng nghiệp vụ, các đợt tập huấn hướng dẫn kỹ năng, phương pháp hoạt động cho cán bộ công đoàn.

- Phối hợp với doanh nghiệp quan tâm hơn nữa đến đời sống vật chất và tinh thần của người lao động như nhà ở, đảm bảo việc làm, tiền lương, thu nhập, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.

Thứ ba, tăng cường hoạt động thanh tra, giám sát và xử lý vi phạm pháp luật trong xử lý kỷ luật lao động.

Trong thực tế, nhiều trường hợp người sử dụng lao động lợi dụng sự thiếu hiểu biết của người lao động mà sa thải họ trái pháp luật. Các quyền và lợi ích chính đáng của người lao động trực tiếp bị xâm phạm nhưng họ không biết làm thế nào để bảo vệ cho mình một cách tốt nhất. Vì vậy, vấn đề nâng cao hiệu quả trong công tác kiểm tra, thanh tra, xử lý sai phạm về kỷ luật lao động không kém phần quan trọng trong việc nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật. Thông qua công tác kiểm tra, thanh tra, sẽ phát hiện kịp thời để phối hợp kiến nghị, hướng dẫn các đơn vị sử dụng lao động có biện pháp khắc phục những sai phạm trong kỷ luật lao động. Đồng thời, kiến nghị với các cơ quan chức năng xử lý đối với các trường hợp người sử dụng lao động có những hành vi vi phạm pháp luật lao động về kỷ luật lao động gây ảnh hưởng lớn đến quyền lợi của người lao động. Việc thực hiện tốt công tác kiểm tra, thanh tra có ý nghĩa quan trọng.

Để tiếp tục nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác phối hợp kiểm tra, thanh tra cần tập trung các hoạt động hướng về người lao động. Tích cực, chủ động tham gia, kiến nghị với cơ quan nhà nước và người sử dụng lao động đề ra các giải pháp nhằm đảm bảo quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng cho người lao động. Kiên quyết đề nghị các cơ quan chức năng xử lý theo đúng quy định của pháp luật đối với những trường hợp vi phạm quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động. Vì vậy, cần thực hiện tốt một số giải pháp sau:

- Tăng cường hơn nữa công tác thanh tra, kiểm tra để kịp thời phát hiện các trường hợp sa thải trái pháp luật.

- Có những biện pháp xử lý nghiêm như: xử phạt vi phạm hành chính, đề nghị cơ quan có thẩm quyền thu hồi giấy phép kinh doanh,... đối với các doanh nghiệp cố tình vi phạm, xâm phạm quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động.

- Cần phải nâng cao bản lĩnh, phẩm chất đạo đức và năng lực của đội ngũ các thanh tra viên. Đồng thời, cần phải tăng cường mối quan hệ phối hợp giữa cơ quan thanh tra với cơ quan có thẩm quyền trong hoạt động kiểm tra, thanh tra.

Thứ tư, nâng cao năng lực của cơ quan quản lý nhà nước trong việc thẩm định hồ sơ đăng ký nội quy lao động, đặc biệt là nội dung kỷ luật sa thải.

Nội quy lao động là văn bản do người sử dụng lao động ban hành về những quy tắc xử sự chung bắt buộc đối với người lao động và là cơ sở để xác định hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động. Tuy nhiên trong thực tế, vì nhiều lý do khác nhau mà các quy định về xử lý kỷ luật sa thải do người sử dụng lao động đưa vào nội quy lao động còn trái với quy định của pháp luật lao động nhưng cơ quan tiếp nhận, thẩm định hồ sơ đăng ký không kịp thời phát hiện ra để yêu cầu người sử dụng lao động sửa chữa, bổ sung. Để hạn chế tình trạng này thì đội ngũ công chức làm công tác thẩm định nội quy lao động cần phải được đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn thông qua các lớp đào tạo nghiệp vụ, tập huấn về kiến thức pháp luật lao động từ cơ bản đến chuyên sâu và kỹ năng thẩm định, kiểm tra.

Thứ năm, nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp kỷ luật sa thải.

Cần có sự thống nhất nhận thức pháp luật trong hệ thống các Tòa án. Một trong những vướng mắc dẫn đến khó khăn trong việc giải quyết các tranh chấp lao động tại Tòa án đó là nhận thức pháp luật lao động chưa có sự thống nhất. Để hạn chế vấn đề này, cần có sự giải thích pháp luật về lao động và các loại tranh chấp lao động, đặc biệt là tranh chấp lao động trong trường hợp sa thải người lao động một cách thống nhất của Tòa án nhân dân tối cao. Ủy ban thường vụ quốc hội về lâu dài cần hoàn thiện hệ thống pháp luật lao động để có sự thống nhất nhận thức pháp luật trong ngành Tòa án.

Bên cạnh đó, cần sớm hoàn thiện cơ chế Thẩm phán, Hội thẩm nhân dân trong giải quyết các tranh chấp lao động nói chung và tranh chấp xử lý kỷ luật sa thải nói riêng. Trong hoạt động của Tòa án, vai trò của Thẩm phán và Hội thẩm nhân dân mang tính quyết định. Bởi đó là những người nhân danh quyền lực Nhà nước làm trọng tài phán xử về quyền lợi và nghĩa vụ của các bên tranh chấp. Hoạt động tố tụng của Thẩm phán và Hội thẩm nhân dân quyết định hiệu quả xét xử của Tòa án trong thực tiễn. Đồng thời, cần có cơ chế ba bên trong hội đồng xét xử (Nhà nước – Thẩm phán; người sử dụng lao động – Hội thẩm nhân dân và một Hội thẩm nhân dân đại diện quyền lợi của người lao động bị sa thải) nhằm đảm bảo tính khách quan, minh bạch và tiếp cận một cách khoa học đến sự công bằng, dân chủ trong một vụ án tranh chấp về kỷ luật sa thải.

Ngoài ra, cần củng cố lại đội ngũ hòa giải viên lao động, tăng số lượng hòa giải viên lao động ở cấp huyện, đặc biệt là những vùng tập trung nhiều các doanh nghiệp; nâng cao trình độ chuyên môn của đội ngũ hòa giải viên lao động. Yếu tố quan trọng nhất quyết định hiệu quả hòa giải là năng lực của mỗi tổ chức, cá nhân tham gia hòa giải. Vì vậy, đòi hỏi hoạt động hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động liên quan đến kỷ luật sa thải người lao động cần được chuyên môn hóa; công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ hòa giải viên lao động phải chuyên sâu, gắn với thực tiễn đời sống lao động. Phải thường xuyên tập huấn, tạo điều kiện cho đội ngũ hòa giải viên lao động cọ xát thực tế. Hiện nay, thủ tục hòa giải đã được pháp luật quy định đơn giản, linh hoạt nên việc hòa giải thành hay không phụ thuộc phần lớn vào năng lực của chủ thể tiến hành hòa giải. Do vậy, việc nâng cao tiêu chuẩn của hòa giải viên lao động cũng như chú trọng phương thức hòa giải trong giải quyết tranh chấp xử lý kỷ luật sa thải là một điều tất yếu trong hoàn thiện pháp luật về giải quyết tranh chấp liên quan đến vấn đề này.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Từ thời điểm Bộ luật Lao động năm 2019 ra đời đã thừa kế phát huy giá trị của các văn bản pháp luật trước đây, qua nhiều lần sửa đổi bổ sung Bộ luật Lao động năm 2019 đã dần hoàn thiện, khắc phục được phần lớn những hạn chế vướng mắc, tạo điều kiện thuận lợi để tháo gỡ những khó khăn trong quá trình áp dụng.

Tuy nhiên có thể thấy rằng Bộ luật Lao động năm 2019 vẫn còn đó những hạn chế nhất định, dẫn đến việc người sử dụng lao động và người lao động có lúc có nơi vẫn còn gặp lúng túng khi áp dụng vào thực tiễn. Một lý do nữa là sự hạn chế trong năng lực nhận thức của người sử dụng lao động về pháp luật lao động đối với hình thức sa thải khiến cho việc kỷ luật sa thải người lao động trong một số trường hợp bị trái với quy định pháp luật.

Chính vì vậy để đảm bảo xây dựng mối quan hệ hài hòa giữa người sử dụng lao động và người lao động, pháp luật cần có những điều chỉnh, bổ sung về căn cứ áp dụng, thời hiệu xử lý, thủ tục áp dụng kỷ luật sa thải và hậu quả pháp lý của kỷ luật sa thải trái pháp luật về mặt hình thức để hoàn thiện hành lang pháp lý cho việc áp dụng. Ngoài ra để nâng cao hiểu biết, kiến thức cho người sử dụng lao động và người lao động về kỷ luật lao động nói chung và kỷ luật sa thải nói riêng thì cần áp dụng các biện pháp như tuyên truyền, giáo dục pháp luật, nâng cao chất lượng hoạt động của tổ chức công đoàn, tăng cường hoạt động thanh tra, giám sát, nâng cao năng lực của cơ quan quản lý nhà nước trong việc thẩm định hồ sơ đăng ký nội quy lao động và nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp kỷ luật sa thải.

KẾT LUẬN

Xử lý kỷ luật sa thải là nội dung luôn có sự phát triển cùng với sự thay đổi qua từng thời kỳ của pháp luật lao động Việt Nam. Nội dung này luôn được cân nhắc, nghiên cứu và hoàn thiện để phù hợp với xu hướng phát triển của các quan hệ xã hội và bảo vệ kịp thời cho các đối tượng yếu thế trong mỗi quan hệ lao động, cụ thể là người lao động. Qua quá trình nghiên cứu đề tài **“Kỷ luật sa thải theo pháp luật lao động Việt Nam”**, tác giả đã rút ra được kết luận chung như sau:

Xử lý kỷ luật sa thải tuy là hình thức xử lý kỷ luật nghiêm khắc nhất nhưng lại rất cần thiết để đảm bảo trật tự, kỷ cương trong hoạt động điều hành, sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp. Do đó, pháp luật lao động quy định rất cụ thể về căn cứ, nguyên tắc, thẩm quyền, thời hiệu, trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật sa thải người lao động. Khi người sử dụng lao động muốn xử lý kỷ luật sa thải người lao động thì phải tuân thủ đúng và đầy đủ các quy định của pháp luật, nếu người sử dụng lao động vi phạm một trong những quy định này thì quyết định xử lý kỷ luật sa thải sẽ bị coi là trái pháp luật và phải gánh chịu các hậu quả pháp lý nhất định.

Qua nghiên cứu, làm rõ một số vấn đề chung về kỷ luật sa thải và phân tích, đánh giá các quy định pháp luật lao động Việt Nam hiện hành về kỷ luật sa thải và thực tiễn áp dụng các quy định pháp luật này, có thể thấy rằng vẫn còn nhiều trường hợp người sử dụng lao động thực hiện chưa đúng các quy định của pháp luật làm ảnh hưởng tới quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động, phát sinh nhiều vụ tranh chấp lao động. Do đó, đề án đã đưa ra một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện các quy định pháp luật lao động Việt Nam hiện hành về kỷ luật sa thải; trong đó tập trung vào căn cứ áp dụng, thời hiệu xử lý, thủ tục áp dụng kỷ luật sa thải và hậu quả pháp lý của kỷ luật sa thải trái pháp luật về mặt hình thức để hoàn thiện hành lang pháp lý cho việc áp dụng.

Với sự đầu tư và tập trung nghiên cứu một cách nghiêm túc, tác giả mong rằng Đề án này sẽ đóng góp một phần nhỏ vào việc hoàn thiện quy định pháp luật lao động về kỷ luật sa thải trong quá trình xây dựng, sửa đổi, bổ sung các quy định liên quan tới vấn đề này, cũng như sự quan tâm của các công trình nghiên cứu tiếp theo liên quan tới vấn đề kỷ luật sa thải trong pháp luật lao động.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

A. Các văn bản pháp luật

1. Quốc hội, 2013. *Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam*.
2. Quốc hội, 2015. *Bộ luật Dân sự số 91/2015/QH13 ngày 24/11/2015*.
3. Quốc hội, 2012. *Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13 ngày 18/6/2012*.
4. Quốc hội, 2019. *Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019*.
5. Chính phủ, 2015. *Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động*.
6. Chính phủ, 2018. *Nghị định số 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động*.
7. Chính phủ, 2020. *Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 về quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động*.
8. Văn phòng Quốc hội, 2019. *Văn bản hợp nhất số 07/VBHN-VPQH ngày 25/6/2019 về Luật Sở hữu trí tuệ năm 2005 sửa đổi, bổ sung năm 2009, năm 2019*.
9. Văn phòng Quốc hội, 2023. *Văn bản hợp nhất số 24/VBHN-VPQH ngày 02/8/2023 về Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 sửa đổi, bổ sung năm 2019, 2020, 2022, 2023*.

B. Các tài liệu tham khảo khác

1. Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, tập 1*. Hà Nội: Nhà xuất bản chính trị quốc gia Sự Thật.
2. Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, tập 2*. Hà Nội: Nhà xuất bản chính trị quốc gia Sự Thật.
3. Lê-nin, 1978. *Lê-nin toàn tập, tập 39*. Nhà xuất bản Tiến bộ.

5. Nguyễn Hữu Chí và Trần Thị Thúy Lâm, 2020. *Giáo trình Luật lao động Việt Nam, tập 1*. Hà Nội: Nhà xuất bản Công an nhân dân.
6. Nguyễn Hữu Chí và Trần Thị Thúy Lâm, 2020. *Giáo trình Luật lao động Việt Nam, tập 2*. Hà Nội: Nhà xuất bản Công an nhân dân.
7. Nguyễn Văn Hào, Nguyễn Đình Kháng, Lê Danh Tồn, 2007. *Giáo trình kinh tế chính trị Mác – Lênin*. Hà Nội: Nhà xuất bản Chính trị quốc gia Sự thật.
8. C.Mác, 1960. *Tư bản, quyển thứ nhất, tập 2*. Hà Nội: Nhà xuất bản Chính trị quốc gia Sự thật.
9. Nguyễn Hữu Quỳnh, 1999. *Từ điển Luật học*. Hà Nội: Nhà xuất bản Từ điển Bách Khoa.
10. Hoàng Phê, 1998. *Từ điển Tiếng Việt*. Đà Nẵng: Nhà xuất bản Đà Nẵng.
11. 1999. *Từ điển Luật học*. Hà Nội: Nhà xuất bản Từ điển Bách khoa.
12. Nguyễn Mạnh Hùng, 2011. *Thuật ngữ Pháp lý*. Hà Nội: Nhà xuất bản Chính trị quốc gia Sự thật.
13. ThS. Đinh Nho Bình, 2017. *Luận văn thạc sĩ “Kỷ luật sa thải theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2012 và thực tiễn thực hiện tại quận Đống Đa, thành phố Hà Nội”*, người hướng dẫn PGS.TS. Trần Thị Thúy Lâm. Trường Đại học Luật Hà Nội năm 2017.
14. ThS. Đinh Trường Sơn, 2019. *Luận văn thạc sĩ “Kỷ luật sa thải theo Bộ luật Lao động năm 2012 và thực tiễn thực hiện tại tỉnh Hòa Bình”*, người hướng dẫn PGS.TS. Trần Thị Thúy Lâm. Trường Đại học Luật Hà Nội năm 2019.
15. ThS. Nguyễn Công Giang, 2020. *Luận văn thạc sĩ “Pháp luật về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải và thực tiễn thực hiện tại Công ty TNHH MTV Cơ khí Hà Nội”*, người hướng dẫn TS. Nguyễn Xuân Thu. Trường Đại học Luật Hà Nội năm 2020.
16. ThS. Hoàng Nguyên Ngọc, 2021. *Luận văn thạc sĩ “Pháp luật về kỷ luật lao động sa thải thực tiễn thực hiện tại tỉnh Quảng Ninh”*, người hướng dẫn TS. Đỗ Năng Khánh. Trường Đại học Luật Hà Nội năm 2021.
17. ThS. Nguyễn Thị Mai Phương, 2022. *Luận văn thạc sĩ “Pháp luật lao động Việt Nam về xử lý kỷ luật sa thải và thực trạng thực hiện tại doanh nghiệp trên địa bàn*

thành phố Hà Nội”, người hướng dẫn PGS.TS. Đào Thị Hằng. Trường Đại học Luật Hà Nội năm 2022.

C. Bản án trên trang thông tin điện tử công bố bản án, quyết định của tòa án của Tòa án nhân dân tối cao

1. Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương, 2022. *Bản án số 04/2022/LĐ-PT ngày 05/9/2022 về việc tranh chấp về xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải.*

2. Tòa án nhân dân thị xã Tân Uyên, tỉnh Bình Dương, 2021. *Bản án số 03/2021/LĐ-ST ngày 04/11/2021 về việc tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải.*

3. Tòa án nhân dân tỉnh Bình Thuận, 2021. *Bản án số 01/2021/LĐ-PT ngày 26/3/2021 về việc tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải.*

4. Tòa án nhân dân thị xã Bến Cát, tỉnh Bình Dương, 2021. *Bản án số 02/2021/LĐ-ST ngày 08/4/2021 về việc tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải.*

5. Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương, 2023. *Bản án số 16/2023/LĐ-PT ngày 23/6/2023 về việc tranh chấp về trường hợp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải.*

6. Tòa án nhân dân quận C, thành phố Cần Thơ, 2022. *Bản án số 02/2022/LĐ-ST ngày 24/02/2022 về việc tranh chấp lao động xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải.*

7. Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương, 2021. *Bản án số 18/2021/LĐ-PT ngày 26/10/2021 về việc tranh chấp về xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải.*

8. Tòa án nhân dân thành phố Hồ Chí Minh, 2022. *Bản án số 615/2022/LĐ-PT ngày 28/9/2022 về việc tranh chấp về xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải.*

D. Tài liệu trực tuyến

1. Nguyễn Thị Phương Thúy, 2017, Pháp luật về kỷ luật lao động: Một số vướng mắc và hướng hoàn thiện. Tạp chí Công thương điện tử [trực tuyến], tại: <https://tapchicongthuong.vn/bai-viet/phap-luat-ve-ky-luat-lao-dong-mot-so-vuong-mac-va-huong-hoan-thien-51153.htm> [Truy cập ngày: 05/8/2024]

2. Nguyễn Thị Thu Hoài, 2019, Một số bất cập và giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật lao động về kỷ luật lao động. *Tạp chí Công thương điện tử* [trực tuyến], tại: <https://tapchicongthuong.vn/bai-viet/mot-so-bat-cap-va-giai-phap-nham-hoan-thien-phap-luat-lao-dong-ve-ky-luat-lao-dong-65194.htm> [Truy cập ngày: 05/8/2024]
3. Hoàng Văn Tiến và Nguyễn Thị Thắm, 2019, Giải quyết tranh chấp kỷ luật sa thải lao động. *Tạp chí Nghiên cứu lập pháp* [trực tuyến], tại: <http://www.lapphap.vn/Pages/tintuc/tinchitiet.aspx?tintucid=210373> [Truy cập ngày: 05/8/2024]
4. Lê Ngọc Anh và Quách Thị Hồng Ngân, 2021, Một số vấn đề về xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải theo quy định của Bộ luật Lao động 2019. *Tạp chí điện tử Luật sư Việt Nam* [trực tuyến], tại: <https://lsvn.vn/mot-so-phan-tich-binh-luan-va-nhung-luu-y-khi-xu-ly-ky-luat-lao-dong-bang-hinh-thuc-sa-thai-theo-quy-dinh-cua-bo-luat-lao-dong-nam-20191622654878.html> [Truy cập ngày: 05/8/2024]
5. Hà Thị Khuyên, 2022, Nguyên tắc xử lý kỷ luật lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019. *Tạp chí điện tử Luật sư Việt Nam* [trực tuyến], tại: <https://lsvn.vn/nguyen-tac-xu-ly-ky-luat-lao-dong-theo-bo-luat-lao-dong-nam-20191660412125.html> [Truy cập ngày: 10/8/2024]
6. Trần Bảo Khanh, 2023, Căn cứ xử lý kỷ luật sa thải theo Bộ luật Lao động và một số vấn đề cần lưu ý. *Tạp chí Dân chủ và Pháp luật* [trực tuyến], tại: <https://danchuphapluat.vn/can-cu-xu-ly-ky-luat-sa-thai-theo-bo-luat-lao-dong-va-mot-so-van-de-can-luu-y> [Truy cập ngày: 10/8/2024]
7. Tô Duy Khâm, 2023, Thực tiễn xử lý kỷ luật lao động sa thải. *Tạp chí Dân chủ và Pháp luật* [trực tuyến], tại: <https://danchuphapluat.vn/thuc-tien-xu-ly-ky-luat-lao-dong-sa-thai> [Truy cập ngày: 10/8/2024]

PHỤ LỤC

PHỤ LỤC 1: Bản án số 04/2022/LĐ-PT ngày 05/9/2022 của Tòa án nhân dân tỉnh Long An về việc tranh chấp về xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải.

PHỤ LỤC 2: Bản án số 03/2021/LĐ-ST ngày 04/11/2021 của Tòa án nhân dân thị xã Tân Uyên, tỉnh Bình Dương về việc tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải.

PHỤ LỤC 3: Bản án số 01/2021/LĐ-PT ngày 26/3/2021 của Tòa án nhân dân tỉnh Bình Thuận về việc tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải.

PHỤ LỤC 4: Bản án số 02/2021/LĐ-ST ngày 08/4/2021 của Tòa án nhân dân thị xã Bến Cát, tỉnh Bình Dương về việc tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải.

PHỤ LỤC 5: Bản án số 16/2023/LĐ-PT ngày 23/6/2023 của Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương về việc tranh chấp về trường hợp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải.

PHỤ LỤC 6: Bản án số 02/2022/LĐ-ST ngày 24/02/2022 của Tòa án nhân dân quận C, thành phố Cần Thơ về việc tranh chấp lao động xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải.

PHỤ LỤC 7: Bản án số 18/2021/LĐ-PT ngày 26/10/2021 của Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương về việc tranh chấp về xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải.

PHỤ LỤC 8: Bản án số 615/2022/LĐ-PT ngày 28/9/2022 của Tòa án nhân dân thành phố Hồ Chí Minh về việc tranh chấp về xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải.