

**ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT**



NGUYỄN HỮU PHƯƠNG

**CÁC HÌNH THỨC KỶ LUẬT LAO ĐỘNG THEO
PHÁP LUẬT VIỆT NAM QUA THỰC TIỄN
THỰC HIỆN TẠI TỈNH QUẢNG TRỊ**

Chuyên ngành : Luật Kinh tế

Mã số: 838 01 07

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

THỪA THIÊN HUẾ, năm 2018

Công trình được hoàn thành tại:
Trường Đại học Luật, Đại học Huế

Người hướng dẫn khoa học: TS. Đào Mộng Điệp

Phản biện 1:

Phản biện 2:

Luận văn sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm Luận văn thạc sĩ họp
tại: Trường Đại học Luật

Vào lúc.....giờ.....ngày.....tháng năm.....

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
1. Lý do chọn đề tài	1
2. Tình hình nghiên cứu liên quan tới đề tài.....	3
3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu	5
5. Phương pháp nghiên cứu	6
6. Ý nghĩa của việc nghiên cứu đề tài	7
7. Kết cấu của luận văn.....	7
Chương 1. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN PHÁP LUẬT VỀ CÁC HÌNH THỨC KỶ LUẬT LAO ĐỘNG	7
1.1. Một số vấn đề lý luận về các hình thức kỷ luật lao động	7
1.1.1. Khái niệm kỷ luật lao động và các hình thức kỷ luật lao động.....	7
1.1.1.1. Khái niệm kỷ luật lao động	7
1.1.1.2. Khái niệm các hình thức kỷ luật lao động.....	8
1.1.2. Đặc điểm của kỷ luật lao động	8
1.1.3. Vai trò của các hình thức kỷ luật lao động.....	9
1.2. Pháp luật điều chỉnh về các hình thức kỷ luật lao động	9
1.2.1. Sự cần thiết của việc điều chỉnh pháp luật về các hình thức kỷ luật lao động.....	9
1.2.2. Khái niệm pháp luật về hình thức kỷ luật lao động	10
1.2.3. Nội dung pháp luật về các hình thức kỷ luật lao động.....	10
1.3. Các yếu tố tác động đến việc thực thi pháp luật về các hình thức kỷ luật lao động	11
1.3.1. Yếu tố kinh tế.....	11
1.3.2. Yếu tố pháp luật.....	11
1.3.3. Ý thức của người sử dụng lao động, người lao động	11
1.3.4. Vai trò của cơ quan quản lý Nhà nước	11
1.3.5. Hoạt động thanh tra, kiểm tra, xử lý vi phạm	12
TIỂU KẾT CHƯƠNG 1	12
Chương 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ CÁC HÌNH THỨC KỶ LUẬT LAO ĐỘNG VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG TẠI TỈNH QUẢNG TRỊ	14
2.1. Thực trạng pháp luật về các hình thức kỷ luật lao động	14
2.1.1. Quy định pháp luật về các nguyên tắc áp dụng hình thức kỷ luật lao động.....	14
2.1.2. Quy định pháp luật về các hình thức kỷ luật lao động.....	15
2.1.3. Thủ tục áp dụng đối với các hình thức kỷ luật lao động.....	15

2.2. Đánh giá pháp luật về các hình thức kỷ luật lao động	15
2.2.1. Những ưu điểm đạt được.....	15
2.2.2. Những hạn chế, tồn tại	16
2.3. Thực tiễn áp dụng pháp luật về các hình thức kỷ luật lao động tại tỉnh Quảng Trị	17
2.3.1. Những kết quả đạt được	17
2.3.2. Những hạn chế, tồn tại	19
TIỂU KẾT CHƯƠNG 2.....	20
Chương 3. YÊU CẦU, GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ CÁC HÌNH THỨC KỶ LUẬT LAO ĐỘNG	21
3.1. Yêu cầu hoàn thiện pháp luật về các hình thức kỷ luật lao động	21
3.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về các hình thức kỷ luật lao động.....	21
3.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả thi hành pháp luật về các hình thức kỷ luật lao động.....	21
3.3.1. Giải pháp chung	21
3.3.1.1. Đối với cơ quan quản lý Nhà nước về lao động	21
3.3.1.2. Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra về việc áp dụng hình thức kỷ luật lao động	22
3.3.1.3. Vai trò của công đoàn trong việc thực thi pháp luật về hình thức kỷ luật lao động	22
3.3.1.4. Công tác tuyên truyền, giáo dục kiến thức pháp luật về kỷ luật lao động.	22
3.3.2. Giải pháp nâng cao hiệu quả thi hành pháp luật về các hình thức kỷ luật lao động tại Quảng Trị	22
TIỂU KẾT CHƯƠNG 3.....	23
KẾT LUẬN	25
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	27

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Kỷ luật lao động là những tiêu chuẩn quy định hành vi cá nhân của người lao động dựa trên ý chí của người sử dụng lao động và pháp luật hiện hành, người lao động có nghĩa vụ phải tuân thủ, nếu có vi phạm xảy ra người lao động phải chịu trách nhiệm trước người sử dụng lao động về hành vi vi phạm của mình.

Là một chế định của Luật lao động, chế độ kỷ luật lao động là tổng hợp các quy phạm pháp luật quy định nghĩa vụ, trách nhiệm của người lao động và người sử dụng lao động đối với doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức; quy định những biện pháp khuyến khích người lao động gương mẫu chấp hành cũng như những hình thức xử lý đối với người không chấp hành hoặc chấp hành không đầy đủ những nghĩa vụ, trách nhiệm đó.

Trong một doanh nghiệp, kỷ luật lao động là “ việc tuân theo thời gian, công nghệ và điều hành sản xuất, kinh doanh thể hiện trong nội quy lao động ”. Để đảm bảo trật tự lao động sản xuất, tránh sự tùy tiện của người sử dụng lao động trong việc đề ra kỷ luật lao động, pháp luật quy định các nội dung trên phải được cụ thể trong nội quy lao động.

Kỷ luật lao động giữ vai trò quan trọng trong quan hệ lao động. Thông qua việc duy trì kỷ luật lao động, người sử dụng lao động có thể bố trí sắp xếp lao động một cách hợp lý để ổn định sản xuất, ổn định đời sống người lao động và trật tự xã hội nói chung. Nếu người lao động tuân thủ kỷ luật lao động, người lao động có thể tự rèn luyện để trở thành người công nhân của xã hội hiện đại, có tác phong công nghiệp, là cơ sở để họ đấu tranh với những tiêu cực trong lao động sản xuất. Trật tự, nề nếp của một doanh nghiệp và ý thức tuân thủ kỷ luật của người lao động là những yếu tố cơ bản để duy trì quan hệ lao động ổn định, hài hòa. Đó cũng là điều kiện để thu hút vốn đầu tư nước ngoài, xuất khẩu lao động, giúp cho người lao động không bị bỏ rơi khi làm việc trong các điều kiện khác biệt.

Các hình thức kỷ luật lao động là yêu cầu khách quan đối với tất cả các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp ... hay rộng hơn là với bất kỳ một xã hội, một nền sản xuất nào. Sản xuất ngày càng phát triển, cùng với nó là trình độ phân công, tổ chức lao động trong xã hội ngày càng cao và vì vậy, các hình thức kỷ luật lao động ngày càng trở nên quan trọng.

Chuyển sang nền kinh tế thị trường, các thể chế lao động ở nước ta – trong đó có vấn đề các hình thức kỷ luật lao động đã được đổi mới phù hợp với sự phát triển của thị trường lao động và các hình thức quan hệ lao động mới. Thực tế cho thấy, các quy định của Bộ luật lao động đã có vai trò quan trọng trong việc bảo vệ các quyền và lợi ích chính đáng của người lao động và người sử dụng lao động trong lĩnh vực các hình thức kỷ luật lao động. Luật lao động đã dành hẳn một chương riêng đề cập tới vấn đề này, qua đó cũng cho thấy tầm quan trọng của trách nhiệm kỷ luật.

Kể từ khi ban hành Bộ luật lao động (1994), sau hơn 20 năm thực hiện những quy định về các hình thức kỷ luật lao động cho thấy: những quy định của pháp luật đã bước đầu đáp ứng được yêu cầu thực tiễn, tạo điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp được linh hoạt áp dụng thông qua việc xây dựng nội quy lao động tuân thủ đúng quy định của pháp luật. Từ đó, tạo ra một trật tự bền vững, góp phần nâng cao kỷ cương và năng suất lao động trong các doanh nghiệp. Mặt khác, cũng đã góp phần bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động. Tuy nhiên, thực tiễn áp dụng các hình thức kỷ luật lao động theo luật lao động vẫn có nhiều vấn đề đáng bàn đến.

Trong điều kiện phát triển nền kinh tế thị trường chưa đạt đến sự đồng bộ hóa các thể chế kinh tế thị trường, quan hệ cung – cầu sức lao động còn ở tình trạng bất lợi cho người lao động, hiểu biết luật lao động của người sử dụng lao động và người lao động còn chưa đầy đủ, thì tình trạng người lao động bị ép miễn cưỡng chấp nhận thua thiệt trong quan hệ lao động ... diễn ra không phải là ít. Ở khía cạnh khác, đối với một số bộ phận người lao động do thu nhập và mức sống thấp nên đã chấp nhận các quy định của doanh nghiệp, tổ chức về thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động không có lợi cho mình, điều đó cũng góp phần làm ảnh hưởng đến quyền là lợi ích của người lao động.

Ngoài ra, các vi phạm về cơ chế áp dụng các quy định của Bộ luật lao động về các hình thức kỷ luật lao động và vai trò của các cơ quan, tổ chức trong giám sát, xử lý vi phạm các hình thức kỷ luật lao động (Thanh tra lao động, Công đoàn, Tòa án lao động ...) cũng còn có bất cập, ảnh hưởng nhất định đến điều chỉnh các quan hệ lao động trong chế độ các hình thức kỷ luật lao động. Vấn đề áp dụng các hình thức kỷ luật không đúng như: kỷ luật sa thải một cách tùy tiện, kỷ luật sa thải người lao động không đúng thủ tục, kỷ luật sa thải người lao động tham gia đình công ... còn khá phổ biến.

Tại tỉnh Quảng Trị nói riêng và cả nước nói chung, thực tiễn áp dụng các hình thức xử lý các hình thức kỷ luật lao động còn nhiều hạn chế. Việc người sử dụng lao động áp dụng các hình thức xử lý các hình thức kỷ luật lao động còn chưa đúng thẩm quyền. Người sử dụng lao động áp dụng các hình thức xử lý các hình thức kỷ luật lao động sai quy định pháp luật, sai trình tự thủ tục.

Từ thực trạng trên cho thấy, nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn pháp luật về các hình thức xử lý các hình thức kỷ luật lao động nhằm tìm ra sự hợp lý và những tồn tại trong quá trình áp dụng hình thức các hình thức kỷ luật lao động tại các doanh nghiệp, góp phần cải thiện pháp luật về các hình thức các hình thức kỷ luật lao động là vấn đề thực sự cần thiết và cấp bách.

Với những lý do trên, tác giả đã chọn đề tài “ **Các hình thức kỷ luật lao động theo pháp luật Việt Nam qua thực tiễn thực hiện tại tỉnh Quảng Trị** ” làm luận văn tốt nghiệp cao học Luật của mình.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan tới đề tài

Trong những năm gần đây đã có nhiều nghiên cứu khoa học về các khía cạnh xung quanh vấn đề các hình thức kỷ luật lao động.

Có một số ít các bài về các hình thức kỷ luật lao động như:

- “ *Một số vấn đề về các hình thức kỷ luật lao động trong Bộ luật Lao động* ” của TS Nguyễn Hữu Chí, 2008; Công trình này đề cập đến các hình thức kỷ luật lao động trong Bộ luật lao động và thực tiễn áp dụng hình thức kỷ luật lao động.

- “ *Thời hiệu xử lý vi phạm các hình thức kỷ luật lao động* ” của Thạc sĩ Nguyễn Việt Cường, 2003. Công trình này nghiên cứu các vấn đề về thời hiệu xử lý đối với hành vi vi phạm kỷ luật lao động. Công trình cũng đề xuất các giải pháp hoàn thiện quy định pháp luật về thời hiệu xử lý kỷ luật lao động.

Tại Khoa Luật – Đại học Quốc gia Hà Nội cũng có một số luận văn thạc sĩ viết về các hình thức kỷ luật lao động như

- “ *Một số vấn đề pháp lý cơ bản về các hình thức kỷ luật lao động theo pháp luật Việt Nam* ” của Nguyễn Huy Khoa, 2005; Nghiên cứu này đề cập đến vấn đề lý luận về hình thức kỷ luật lao động, quy định pháp luật về hình thức kỷ luật lao động và giải pháp hoàn thiện pháp luật về hình thức kỷ luật lao động.

- “ *Chế độ các hình thức kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất theo pháp luật lao động Việt Nam – Cơ sở lý luận và thực tiễn áp dụng tại một số doanh nghiệp* ” của Nguyễn Việt Hoài, 2005; Công trình này

đề cập nhóm vấn đề về hình thức kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất và quy định pháp luật về hình thức kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất. Đồng thời, công trình cũng đề xuất giải pháp hoàn thiện pháp luật về hình thức kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất.

- Luận án Tiến sĩ Luật học: “ *Pháp luật về các hình thức kỷ luật lao động ở Việt Nam – thực trạng và phương hướng hoàn thiện* ” của Trần Thị Thúy Lâm, Trường Đại học Luật Hà Nội, 2007; Luận án đề cập đến các vấn đề lý luận về hình thức kỷ luật lao động, quy định pháp luật về hình thức kỷ luật lao động, đánh giá thực trạng pháp luật về hình thức kỷ luật lao động, đề xuất giải pháp hoàn thiện pháp luật về hình thức kỷ luật lao động.

Một số khía cạnh khác của các hình thức kỷ luật lao động tại các tạp chí, sách tham khảo như “ *Tìm hiểu Bộ luật lao động Việt Nam* ” (2002) của Phạm Công Bảy, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội; “ *Bình luận khoa học Bộ luật lao động nước cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam* ” (2015), Tiến sĩ Lưu Bình Nhưỡng, NXB Lao động; “ *Một số vấn đề về các hình thức kỷ luật lao động* ” (Tạp chí Luật học, số 4 năm 1998) của thạc sỹ Nguyễn Hữu Chí; “ *Thời hiệu xử lý vi phạm các hình thức kỷ luật lao động* ” của Thạc sỹ Nguyễn Việt Cường (Tạp chí Tòa án, số 3 năm 2003); Bài “ *Những điểm mới của Luật sửa đổi bổ sung Bộ luật lao động* ” của Thạc sỹ Đỗ Ngân Bình (Tạp chí Luật học, số 2 năm 2002); “ *Sự khác nhau cơ bản giữa các hình thức kỷ luật lao động và kỷ luật công chức* ” của Thạc sỹ Trần Thị Thúy Lâm đăng trên tạp chí Luật học số 3 năm 2005; “ *Khái niệm và bản chất pháp lý của các hình thức kỷ luật lao động* ” của Thạc sỹ Trần Thị Thúy Lâm đăng trên Tạp chí Luật học số 9 năm 2006 ... Các công trình này đề cập các nhóm vấn đề sau:

Các vấn đề lý luận pháp luật về hình thức kỷ luật lao động

Thực trạng quy định pháp luật về hình thức kỷ luật lao động

Thực tiễn áp dụng các quy định pháp luật về hình thức kỷ luật lao động

Các giải pháp hoàn thiện pháp luật về hình thức kỷ luật lao động

Một số vấn đề lý luận về các hình thức kỷ luật lao động, chế độ các hình thức kỷ luật lao động, các hình thức kỷ luật lao động, thực tiễn áp dụng và hướng hoàn thiện các chế định về các hình thức kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất ... tại các luận án, luận văn ... như “ *Chế độ các hình thức kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất trong Luật lao động Việt Nam – Những vấn đề lý luận và thực tiễn* ” luận văn Thạc sỹ của

Đỗ Thị Dung, năm 2002, “ *Pháp luật về các hình thức kỷ luật lao động ở Việt Nam – Thực trạng và phương hướng hoàn thiện* ” Luận án Tiến sĩ Luật học của tác giả Trần Thị Thúy Lâm, năm 2007, “ *Trách nhiệm kỷ luật trong Luật lao động Việt Nam* ” Luận văn Thạc sĩ của tác giả Cao Thị Nhung, năm 2008, “ *Một số vấn đề pháp lý cơ bản về các hình thức kỷ luật lao động theo pháp luật Việt Nam* ”, Luận văn Thạc sĩ của tác giả Nguyễn Huy Khoa, năm 2005, “ *Pháp luật về quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động ở Việt Nam* ”, Luận án Tiến sĩ Luật học của tác giả Đỗ Thị Dung, năm 2014, “ *Các hình thức kỷ luật lao động và các hình thức kỷ luật lao động trong pháp luật Việt Nam* ”, Luận văn Thạc sĩ của tác giả Hoàng Thị Huyền, năm 2016.

Các công trình nghiên cứu trên hầu hết đã đi sâu vào phân tích các vấn đề lý luận về các hình thức kỷ luật lao động và thực tiễn áp dụng các quy định của pháp luật về các hình thức kỷ luật lao động, đồng thời đã có những đề xuất nhằm hoàn thiện các quy định về các hình thức kỷ luật lao động. Tuy nhiên, hầu hết các đề tài trên được nghiên cứu, đánh giá dựa trên các quy định theo Bộ Luật lao động năm 1994 sửa đổi bổ sung năm 2002, 2006 và 2007. Trong khi hiện nay Bộ Luật lao động hiện hành 2012 đang có hiệu lực thi hành lại có ít công trình đề cập đến. Mặt khác, việc thực hiện các quy định về các hình thức kỷ luật lao động tại các doanh nghiệp ở tỉnh Quảng Trị hiện nay còn nhiều vấn đề đáng bàn.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích của việc nghiên cứu đề tài

Đề tài góp phần đánh giá một cách có hệ thống và tương đối toàn diện các quy định của pháp luật về các hình thức kỷ luật lao động trong luật lao động Việt Nam, từ đó rút ra những nhận xét và những ưu điểm và những mặt còn tồn tại trong việc thực hiện các hình thức kỷ luật lao động – thông qua việc phân tích thực tiễn tại một số loại hình doanh nghiệp tại tỉnh Quảng Trị, từ đó đề xuất các giải pháp khả thi góp phần vào việc nâng cao hiệu quả của việc áp dụng các hình thức kỷ luật lao động.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu của đề tài

Để thực hiện mục đích trên, luận văn có nhiệm vụ:

- Làm rõ cơ sở lý luận về các hình thức kỷ luật lao động; Quy định về các hình thức kỷ luật lao động trong luật lao động Việt Nam.
- Nghiên cứu một cách hệ thống các quy định về các hình thức kỷ luật lao động trong pháp luật lao động Việt Nam và thực tiễn áp dụng

các quy định này trong các doanh nghiệp tại tỉnh Quảng Trị, từ đó đưa ra những đánh giá, nhận xét.

- Thông qua việc nghiên cứu lý luận và thực tiễn, đề xuất một số phương hướng, giải pháp cơ bản nhằm nâng cao hiệu quả pháp luật về các hình thức kỷ luật lao động tại cả nước nói chung và tỉnh Quảng Trị nói riêng.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Luận văn chủ yếu tập trung nghiên cứu các quy định của pháp luật về hình thức kỷ luật lao động trong Bộ luật lao động và các văn bản pháp luật hướng dẫn thi hành. Đồng thời, luận văn cũng nghiên cứu thực trạng quy định về các hình thức kỷ luật lao động và thực tiễn áp dụng tại tỉnh Quảng Trị.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

Các hình thức kỷ luật lao động là vấn đề trong chế định của Bộ luật Lao động. Với khả năng cũng như thời gian có hạn, do không thể tìm hiểu và giải quyết tất cả các vấn đề liên quan đến vấn đề này nên luận văn chỉ tập trung chủ yếu vào các quy định của Bộ luật Lao động và văn bản pháp luật hiện hành về vấn đề các hình thức kỷ luật lao động. Qua đó phân tích, đánh giá những ưu, nhược điểm của các quy định đó; đối chiếu với thực tiễn áp dụng ở doanh nghiệp tại Quảng Trị và đưa ra một số giải pháp về pháp luật cũng như quy trình tổ chức thực hiện để giải quyết những tồn tại này.

Thời gian nghiên cứu: Luận văn nghiên cứu thời gian từ năm 2015 – 2017.

5. Phương pháp nghiên cứu

Trong quá trình thực hiện đề tài, tác giả sử dụng phép biện chứng duy vật của triết học Mác – Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh làm phương pháp luận cho việc nghiên cứu. Ngoài ra, luận văn còn vận dụng các phương pháp nghiên cứu cụ thể, phù hợp với từng mặt, từng lĩnh vực của đề tài, như: phương pháp tổng hợp, so sánh luật, phương pháp phân tích lịch sử, thống kê, điều tra xã hội học ...

Các nghị quyết của Đảng Cộng sản Việt Nam về vấn đề các hình thức kỷ luật lao động, các quy định của Hiến pháp trong lĩnh vực lao động, các quy phạm pháp luật lao động ... được sử dụng với tư cách là cơ sở lý luận, cơ sở pháp lý cho quá trình nghiên cứu.

Luận văn sử dụng một số phương pháp nghiên cứu cụ thể như:

Phương pháp phân tích, bình luận, diễn giải, tổng hợp, so sánh và

phương pháp lịch sử được sử dụng chủ yếu trong Chương 1 khi nghiên cứu các vấn đề lý luận về hình thức kỷ luật lao động và pháp luật về hình thức kỷ luật lao động.

Phương pháp khảo sát, phân tích, tổng hợp, thống kê, đánh giá được sử dụng chủ yếu trong Chương 2 khi khái quát, đánh giá thực trạng pháp luật về hình thức kỷ luật lao động, thực tiễn áp dụng pháp luật về hình thức kỷ luật lao động từ năm 2015 đến năm 2017 nhằm chỉ ra ưu điểm và hạn chế trong việc thực hiện pháp luật này.

Phương pháp phân tích, tổng hợp được sử dụng ở Chương 3 khi xem xét, đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật về hình thức kỷ luật lao động và các giải pháp nâng cao hiệu quả pháp luật về hình thức kỷ luật lao động trong tình hình hiện nay.

6. Ý nghĩa của việc nghiên cứu đề tài

Kết quả nghiên cứu của đề tài có thể dùng làm tài liệu tham khảo hữu ích phục vụ cho công tác giảng dạy, học tập khi nghiên cứu những vấn đề về kỷ luật lao động. Đồng thời, nó cũng có giá trị nhất định đối với các nhà hoạch định chính sách, các cơ quan, tổ chức trong việc nghiên cứu tiếp tục hoàn thiện những quy định về trách nhiệm kỷ luật trong luật lao động Việt Nam.

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, nội dung của luận văn gồm 3 chương:

Chương 1: Một số vấn đề lý luận pháp luật về các hình thức kỷ luật lao động

Chương 2: Thực trạng pháp luật về các hình thức kỷ luật lao động và thực tiễn áp dụng tại tỉnh Quảng Trị.

Chương 3: Yêu cầu, giải pháp hoàn thiện và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về các hình thức kỷ luật lao động

Chương 1

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN PHÁP LUẬT VỀ CÁC HÌNH THỨC KỶ LUẬT LAO ĐỘNG

1.1. Một số vấn đề lý luận về các hình thức kỷ luật lao động

1.1.1. Khái niệm kỷ luật lao động và các hình thức kỷ luật lao động

1.1.1.1. Khái niệm kỷ luật lao động

Lao động đóng vai trò quan trọng trong tiến trình phát triển của loài người, Ph. Ăng ghen đã viết: “ Lao động là điều kiện cơ bản đầu tiên của toàn bộ đời sống con người, đến một mức và trên một ý nghĩa nào đó chúng ta phải nói rằng lao động đã tạo ra chính bản thân con người ”.

Lao động là một quá trình trong đó con người là nhân tố cơ bản. Kết quả lao động phản ánh sự phân công và hợp tác trong lao động. Bất cứ nơi đâu và khi nào trong lao động có sự liên kết giữa các cá nhân người lao động theo một trật tự nhất định thì ở đó quan hệ lao động đạt được mục đích và có hiệu quả.

1.1.1.2. Khái niệm các hình thức kỷ luật lao động

Hình thức kỷ luật lao động là các chế tài¹ do Nhà nước ban hành để áp dụng đối với người lao động có hành vi vi phạm kỷ luật lao động. Hình thức kỷ luật lao động là cách thức do pháp luật quy định, theo đó người sử dụng lao động được quyền áp dụng hình thức kỷ luật lao động đối với người lao động có hành vi vi phạm kỷ luật lao động.

Hình thức kỷ luật lao động là những chế tài của trách nhiệm kỷ luật². Trách nhiệm kỷ luật lao động là trách nhiệm của người lao động phải tuân theo kỷ luật lao động. Người lao động phải chịu những hình thức xử lý về kỷ luật lao động.³

“ Cách thức mà người sử dụng lao động áp dụng đối với người lao động khi người lao động thực hiện hành vi vi phạm kỷ luật lao động ”.

1.1.2. Đặc điểm của kỷ luật lao động

Kỷ luật lao động là chế tài do pháp luật quy định để người sử dụng lao động thực hiện quyền quản lý của mình.

Kỷ luật lao động bao gồm các đặc điểm sau:

Thứ nhất, chủ thể có quyền áp dụng hình thức kỷ luật lao động là người sử dụng lao động. Trong lĩnh vực lao động, quyền quản lý của người sử dụng lao động là một loại quyền năng gắn liền với người sử dụng lao động. Họ là người có quyền sở hữu tài sản, quyền tự do kinh doanh, quyền mua bán sức lao động của người lao động thông qua hình thức hợp đồng lao động. Tuy nhiên, để bảo đảm cho quá trình mua bán sức lao động diễn ra trên thị trường, vận hành được các quan hệ này, pháp luật cho phép người sử dụng lao động một số loại quyền năng để

¹ Phạm Công Trứ (CB), NXB Đại học Quốc Gia, Hà Nội 1999, tr278

² TS. Lưu Bình Nhưỡng (CB), (2010), Giáo trình Luật lao động Việt Nam, NXB Công an nhân dân, tr.311

³ Nguyễn Duy Lâm (CB), Từ điển giải thích thuật ngữ pháp lý thông dụng, NXB Đại học Quốc Gia Hà Nội 2001, tr442

thực thi quyền quản lý của người sử dụng lao động.

i) Người sử dụng lao động là người có quyền sở hữu / quyền quản lý / quyền sử dụng tài sản;

ii) Người sử dụng lao động có quyền quản lý quá trình lao động của người lao động;

iii) Người sử dụng lao động bỏ tiền ra mua sức lao động của người lao động nhằm mục đích thu lợi nhuận;

iv) Do yêu cầu về mục tiêu, năng suất, hiệu quả của quá trình lao động của người lao động;

v) Xuất phát từ yêu cầu khách quan của quá trình lao động chung của nhiều người lao động, như Các – Mác đã khẳng định: “ Một người độc tấu vĩ cầm thì tự mình điều khiển lấy mình, còn một dàn nhạc thì cần phải có nhạc trưởng ”.

1.1.3. Vai trò của các hình thức kỷ luật lao động

Hình thức kỷ luật lao động giữ vai trò quan trọng trong quan hệ lao động.

Hình thức kỷ luật lao động là các quy định do Nhà nước ban hành, trên cơ sở đó, người sử dụng lao động áp dụng đối với người lao động khi người lao động có hành vi vi phạm kỷ luật lao động. Hình thức kỷ luật lao động là cơ sở để người sử dụng lao động duy trì trật tự trong doanh nghiệp. Hình thức kỷ luật lao động giúp cho người sử dụng lao động tổ chức lao động một cách khoa học, có hiệu quả trong từng đơn vị sản xuất kinh doanh cũng như trong toàn xã hội. Bằng việc áp dụng hình thức kỷ luật lao động, người lao động nâng cao ý thức trách nhiệm thực hiện các quyền và nghĩa vụ của mình khi tham gia quan hệ lao động.

1.2. Pháp luật điều chỉnh về các hình thức kỷ luật lao động

1.2.1. Sự cần thiết của việc điều chỉnh pháp luật về các hình thức kỷ luật lao động

Pháp luật quy định hình thức kỷ luật lao động nhằm xác lập quyền quản lý của người sử dụng lao động.

Pháp luật quy định cho người sử dụng lao động có quyền thiết lập các công cụ quản lý thông qua hình thức kỷ luật lao động. Thông qua công cụ này, tạo cơ sở pháp lý cho người sử dụng lao động quản lý một cách toàn diện đối với hoạt động lao động. Nhà nước để quản lý xã hội cần phải tạo lập nên hệ thống pháp luật quy định các quy chuẩn pháp lý để người dân thực hiện trong khuôn khổ, nếu vi phạm sẽ có chế tài pháp lý tương ứng. Tương tự như vậy, ở phạm vi đơn vị lao động của mình, người sử dụng lao động được quyền thiết lập các hình thức kỷ luật lao

động để áp dụng cho người lao động khi người lao động thực hiện hành vi vi phạm kỷ luật lao động.

1.2.2. Khái niệm pháp luật về hình thức kỷ luật lao động

Pháp luật lao động là quy tắc xử sự do Nhà nước đặt ra hoặc ban hành để điều chỉnh các quan hệ lao động và quan hệ liên quan đến quan hệ lao động.

Pháp luật lao động điều chỉnh các vấn đề với những nội dung chủ yếu về lao động như: việc làm; Đào tạo nghề; Hợp đồng lao động; Thương lượng tập thể; Thỏa ước lao động tập thể; Thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi; Tiền lương; Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất; Bảo hiểm xã hội; Giải quyết tranh chấp lao động; Đình công. Hình thức kỷ luật lao động là một trong những nội dung chủ yếu của kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất, được pháp luật các nước trên thế giới ghi nhận và điều chỉnh. Theo đó pháp luật về hình thức kỷ luật lao động là một trong những nội dung của pháp luật lao động nói chung, nó bao gồm những quy phạm pháp luật lao động điều chỉnh về cách thức mà người sử dụng lao động áp dụng cho người lao động thực hiện hành vi vi phạm kỷ luật lao động.

Pháp luật về hình thức kỷ luật lao động là tổng hợp các quy phạm pháp luật quy định về các cách thức mà người sử dụng lao động áp dụng đối với người lao động khi người lao động thực hiện hành vi vi phạm kỷ luật lao động.

1.2.3. Nội dung pháp luật về các hình thức kỷ luật lao động

Kỷ luật lao động là một trong những vấn đề được người lao động và người sử dụng lao động quan tâm. Không chỉ tại Việt Nam, hầu hết các nước trên thế giới đều rất coi trọng vấn đề thực hiện kỷ luật lao động và các hình thức kỷ luật lao động. Bên cạnh việc ghi nhận quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, các quốc gia cũng đặc biệt chú trọng đến người sử dụng lao động. Trong đó, thừa nhận cho người sử dụng lao động những công cụ để thực hiện quyền quản lý lao động. Trong quá trình điều hành quan hệ lao động, người sử dụng lao động đã áp dụng các hình thức kỷ luật lao động như là một công cụ quản lý của người sử dụng lao động. Do đó, nhiều quốc gia đã ghi nhận hình thức kỷ luật lao động là một biện pháp duy trì trật tự doanh nghiệp trong hành lang pháp lý của quốc gia mình.

Thứ nhất, nhóm quy định pháp luật về hình thức kỷ luật lao động

Thứ hai, nhóm quy định về thủ tục áp dụng hình thức kỷ luật lao động

1.3. Các yếu tố tác động đến việc thực thi pháp luật về các hình thức kỷ luật lao động

1.3.1. Yếu tố kinh tế

Yếu tố kinh tế bao gồm tổng thể các điều kiện, hoàn cảnh về kinh tế – xã hội, hệ thống các chính sách xã hội và việc triển khai thực hiện, áp dụng chúng trong thực tế xã hội. Nền kinh tế – xã hội phát triển năng động, bền vững sẽ là điều kiện thuận lợi cho hoạt động thực hiện pháp luật, tác động tích cực tới việc nâng cao hiểu biết pháp luật, ý thức pháp luật của các tầng lớp xã hội. Ngược lại, nền kinh tế – xã hội chậm phát triển, kém năng động và hiệu quả sẽ có thể ảnh hưởng tiêu cực tới việc thực hiện pháp luật của các chủ thể pháp luật. Yếu tố kinh tế là nền tảng của sự nhận thức, hiểu biết pháp luật và thực hiện pháp luật nên có tác động mạnh mẽ tới hoạt động thực hiện pháp luật của các chủ thể pháp luật.

1.3.2. Yếu tố pháp luật

Các quy định của pháp luật lao động có liên quan đến việc thực thi pháp luật về hình thức kỷ luật lao động. Khi các quy định của pháp luật về hình thức kỷ luật lao động đầy đủ, phù hợp, thống nhất, cụ thể, minh bạch thì việc hiểu, thực thi, áp dụng các quy định về hình thức kỷ luật lao động của người sử dụng lao động sẽ thống nhất, chính xác. Ngược lại, nếu các quy định pháp luật liên quan đến hình thức kỷ luật lao động không cụ thể minh bạch, chồng chéo, mâu thuẫn sẽ gây khó khăn cho người sử dụng lao động cũng như các thẩm phán trong việc giải quyết tranh chấp khi xảy ra tranh chấp. Người sử dụng lao động áp dụng các quy định về hình thức kỷ luật lao động vào thực tế của từng doanh nghiệp phụ thuộc vào sự hoàn thiện của các văn bản pháp luật có liên quan.

1.3.3. Ý thức của người sử dụng lao động, người lao động

Ý thức pháp luật của chủ thể tham gia quan hệ lao động giữ vai trò quan trọng. Người lao động và người sử dụng lao động nếu hiểu được vai trò và tầm quan trọng của kỷ luật lao động nói chung và hình thức kỷ luật lao động nói riêng để thực hiện tốt pháp luật về hình thức kỷ luật lao động sẽ tác động đến tư tưởng và hành vi của những người lao động khác trong xã hội.

1.3.4. Vai trò của cơ quan quản lý Nhà nước

Trách nhiệm của cơ quan quản lý Nhà nước có thẩm quyền là một trong những yếu tố tác động rõ rệt nhất đến việc đảm bảo hiệu quả thực thi pháp luật về hình thức kỷ luật lao động. Nhà nước có vai trò điều hòa mối quan hệ giữa các chủ thể trên thị trường, ngăn chặn và xử lý đối với các hành vi xâm phạm đến quan hệ lao động.

1.3.5. Hoạt động thanh tra, kiểm tra, xử lý vi phạm

Thanh tra, kiểm tra là hoạt động tất yếu của quản lý Nhà nước nói chung và quản lý lao động nói riêng. Thanh tra, kiểm tra có mục tiêu là nhằm đánh giá mức độ tuân thủ pháp luật về hình thức kỷ luật lao động, phát hiện những hành vi vi phạm pháp luật về kỷ luật lao động, đồng thời xử lý kịp thời, nghiêm minh các trường hợp đó nhằm ngăn ngừa các đối tượng có hành vi vi phạm kỷ luật lao động. Chính vì vậy, vấn đề thanh tra, kiểm tra có mối liên hệ mật thiết với vấn đề xử lý vi phạm pháp luật về kỷ luật lao động. Nếu công tác thanh tra, kiểm tra hành vi vi phạm kỷ luật lao động không được coi trọng sẽ dẫn tới việc xử lý vi phạm pháp luật về kỷ luật lao động kém hiệu quả, từ đó sẽ dẫn tới hậu quả là làm cho quyền lợi người sử dụng lao động, người lao động bị ảnh hưởng.

TIÊU KẾT CHƯƠNG 1

Trong chương 1, luận văn trình bày khái quát chung về hình thức kỷ luật lao động và pháp luật về hình thức kỷ luật lao động. Bên cạnh các khái niệm cơ bản về kỷ luật lao động, hình thức kỷ luật lao động, đặc điểm của hình thức kỷ luật lao động, sự cần thiết điều chỉnh pháp luật về hình thức kỷ luật lao động, nội dung pháp luật về hình thức kỷ luật lao động và đề cập các yếu tố tác động đến thực thi pháp luật về hình thức kỷ luật lao động, tại Chương này có một số kết luận như sau:

- Dưới góc độ lý luận cũng như pháp lý có thể có nhiều cách định nghĩa khác nhau về hình thức kỷ luật lao động, tuy nhiên tựu trung lại có thể thấy hình thức kỷ luật lao động được hiểu là cách thức do pháp luật quy định trên cơ sở đó người sử dụng lao động áp dụng đối với người lao động có hành vi vi phạm kỷ luật lao động.

- Đặc điểm của hình thức kỷ luật lao động bao gồm: Hình thức kỷ luật lao động do người sử dụng lao động áp dụng, hình thức kỷ luật lao động áp dụng khi có hành vi vi phạm kỷ luật lao động và có lỗi, hình thức kỷ luật lao động áp dụng đối với người lao động khi tham gia vào quan hệ lao động có hành vi vi phạm.

- Nội dung pháp luật về hình thức kỷ luật lao động đề cập đến các hình thức kỷ luật lao động được điều chỉnh trong hành lang pháp lý của các quốc gia và trình tự thủ tục áp dụng các hình thức kỷ luật lao động.

- Các yếu tố tác động đến việc thực thi pháp luật về hình thức kỷ luật lao động tập trung vào yếu tố pháp luật, yếu tố kinh tế, ý thức của người lao động và người sử dụng lao động, vai trò của cơ quan quản lý Nhà nước về lao động và vai trò thanh tra, kiểm tra, xử lý hành vi vi phạm kỷ luật lao động.

Chương 2

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ CÁC HÌNH THỨC KỶ LUẬT LAO ĐỘNG VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG TẠI TỈNH QUẢNG TRỊ

2.1. Thực trạng pháp luật về các hình thức kỷ luật lao động

2.1.1. Quy định pháp luật về các nguyên tắc áp dụng hình thức kỷ luật lao động

Khi áp dụng các hình thức kỷ luật lao động, pháp luật quy định người sử dụng lao động phải tuân thủ các nguyên tắc áp dụng hình thức kỷ luật lao động. Mục đích của việc quy định áp dụng hình thức kỷ luật lao động tuân theo nguyên tắc nhằm hạn chế việc xử lý kỷ luật lao động trái pháp luật, bảo vệ người lao động khi thực hiện việc xử lý kỷ luật lao động. Nguyên tắc áp dụng hình thức kỷ luật lao động được quy định cụ thể như sau⁴:

Thứ nhất, người sử dụng lao động không được áp dụng nhiều hình thức kỷ luật lao động đối với một hành vi vi phạm kỷ luật lao động.

Thứ hai, 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.

Thứ ba, không được xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động đang trong thời gian sau đây:

i) Nghỉ ốm đau, điều dưỡng; Nghỉ việc được sự đồng ý của người sử dụng lao động;

ii) Đang bị tạm giữ, tạm giam;

iii) 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 Điều 126 của Bộ luật lao động 2012;

iv) Lao động nữ có thai, nghỉ thai sản; Người lao động nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi.

Thứ năm, người sử dụng lao động không được xâm phạm thân thể, nhân phẩm của người lao động khi áp dụng hình thức kỷ luật lao động.

Thứ sáu, người sử dụng lao động không được dùng hình thức phạt tiền, cắt lương thay việc xử lý kỷ luật lao động.

Thứ bảy, người sử dụng lao động không được xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động có hành vi vi phạm không được quy định trong nội quy lao động.

⁴ Điều 123, Điều 128 Bộ luật lao động

2.1.2. Quy định pháp luật về các hình thức kỷ luật lao động

Thứ nhất, quy định về hình thức khiển trách

Tùy theo mức độ vi phạm, mức độ lỗi của người lao động, tùy nội quy lao động và điều kiện thực tế của doanh nghiệp mà người sử dụng lao động lựa chọn một hình thức kỷ luật lao động tương ứng phù hợp. Người vi phạm kỷ luật lao động tùy theo mức độ phạm lỗi bị xử lý theo một trong những hình thức sau đây:

Thứ hai, hình thức kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng hoặc cách chức.

Thứ ba, hình thức sa thải

Sa thải là một hình thức nặng nhất trong số các hình thức kỷ luật lao động hiện nay. Hình thức sa thải có tác động rất lớn đến người lao động. Hình thức này nhằm chấm dứt quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động. Đồng thời, hình thức này nhằm tước bỏ các chế độ và quyền lợi mà người lao động đã đóng góp trong suốt thời gian người lao động làm việc cho người sử dụng lao động. Đồng thời, hình thức sa thải cũng chính là sự trừng phạt người lao động vì phạm lỗi nặng.

2.1.3. Thủ tục áp dụng đối với các hình thức kỷ luật lao động

Thứ nhất, về thời hiệu áp dụng đối với các hình thức kỷ luật lao động

Thứ hai, về thủ tục áp dụng hình thức kỷ luật lao động

- Thứ ba, thủ tục giảm, xoá kỷ luật lao động

2.2. Đánh giá pháp luật về các hình thức kỷ luật lao động

2.2.1. Những ưu điểm đạt được

Hình thức kỷ luật lao động nói riêng và kỷ luật lao động nói chung là nội dung được Đảng và Nhà nước ta quan tâm thông qua việc ban hành các văn bản pháp luật như: Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn.

Thứ nhất, pháp luật hiện hành quy định cụ thể các hình thức kỷ luật lao động, hướng dẫn cụ thể cách áp dụng các hình thức kỷ luật lao động để người sử dụng lao động áp dụng một cách thống nhất tùy thuộc vào quy mô của doanh nghiệp và các điều kiện thực tế của doanh nghiệp.

Thứ hai, pháp luật quy định khá chặt chẽ các căn cứ áp dụng hình thức kỷ luật lao động. Pháp luật kế thừa và quy định các nguyên tắc áp dụng hình thức kỷ luật lao động, quy định rõ các vấn đề liên quan đến việc người sử dụng lao động áp dụng hình thức kỷ luật lao động như:

2.2.2. Những hạn chế, tồn tại

Bên cạnh những ưu việt đã đạt được trong xây dựng chính sách, hệ thống pháp luật Việt Nam về hình thức kỷ luật lao động, pháp luật hiện hành còn bộc lộ nhiều điểm hạn chế, bất cập.

Thứ nhất, một số quy định về hình thức kỷ luật lao động còn chưa rõ ràng, chưa có hướng dẫn cụ thể dẫn đến khó khăn cho đơn vị cũng như cho cơ quan có thẩm quyền trong việc áp dụng và thực hiện trên thực tế.

Thứ hai, pháp luật chỉ đưa ra các quy định khung về các hình thức kỷ luật lao động nhưng không quy định một cách chi tiết căn cứ áp dụng các hình thức này. Điều này đáp ứng tính linh hoạt của thị trường lao động tuy nhiên lại gây khó khăn cho người sử dụng lao động trong việc chi tiết hóa trong nội quy lao động. Ngoài ra, mỗi doanh nghiệp khác nhau sẽ chi tiết khác nhau tạo ra cách áp dụng không thống nhất.

Thứ ba, hiện nay pháp luật quy định người sử dụng lao động có quyền áp dụng các hình thức kỷ luật lao động. Tuy nhiên, pháp luật chưa quy định cụ thể trong trường hợp người sử dụng lao động ban hành các quyết định áp dụng hình thức kỷ luật lao động trái pháp luật, thì trước khi người lao động có thể khởi kiện về quyết định này ra Tòa án hay cơ quan có thẩm quyền phát hiện ra quyết định trái pháp luật này, người sử dụng lao động có thể rút lại quyết định xử lý kỷ luật đó không

Thứ tư, pháp luật chưa quy định cụ thể vai trò của người sử dụng lao động và tổ chức công đoàn khi người sử dụng lao động áp dụng hình thức kỷ luật sa thải đối với người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách. Khi áp dụng hình thức kỷ luật lao động người sử dụng lao động còn phải thỏa thuận bằng văn bản với Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc

Thứ năm, đối với hình thức kéo dài thời hạn nâng lương trong thời hạn tối đa là sáu tháng, hình thức này không có tính khả thi và nếu có thì cũng chỉ được áp dụng ở một số doanh nghiệp. Trên thực tế thì có nhiều doanh nghiệp trốn tránh việc đóng bảo hiểm xã hội bằng một hợp đồng lao động ngắn hạn.

Thứ sáu, đối với hình thức kỷ luật cách chức: Hình thức kỷ luật này về nguyên tắc chỉ được áp dụng cho những người lao động có chức vụ. Việc pháp luật quy định cách chức là một hình thức kỷ luật nhằm đảm bảo quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động, ràng buộc trách nhiệm của người lao động đối với công việc được giao, với các chức vụ mà mình nắm giữ. Song, đối với các hình thức kỷ luật khác như

chuyển làm công việc khác có mức lương thấp hơn hay kéo dài thời hạn nâng lương thì pháp luật quy định về thời gian chấp hành kỷ luật. Riêng đối với hình thức kỷ luật cách chức, pháp luật không có quy định về thời hạn chấp hành.

Thứ bảy, pháp luật hiện hành chưa quy định cụ thể các hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động như: hành vi cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy trong phạm vi 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.

Thứ tám, pháp luật chưa quy định cụ thể người lao động có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng thì người sử dụng lao động áp dụng hình thức kỷ luật lao động sa thải. Trong trường hợp này, thiệt hại đến mức độ nào sẽ được coi là thiệt hại nghiêm trọng hoặc đặc biệt nghiêm trọng?

Thứ chín, pháp luật quy định thời hiệu xử lý kỷ luật lao động tối đa 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 lao động tối đa là 12 tháng. Quy định này chưa hợp lý vì có nhiều trường hợp người sử dụng lao động phát hiện ra hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động thì thời hiệu áp dụng hình thức kỷ luật lao động đã hết.

2.3. Thực tiễn áp dụng pháp luật về các hình thức kỷ luật lao động tại tỉnh Quảng Trị

2.3.1. Những kết quả đạt được

Thứ nhất, pháp luật về hình thức kỷ luật lao động đã được người sử dụng lao động áp dụng trong các doanh nghiệp tại tỉnh Quảng Trị tương đối hiệu quả.

Tại tỉnh Quảng Trị, các doanh nghiệp đã áp dụng các quy định của pháp luật về hình thức kỷ luật lao động một cách hợp lý. Tại tỉnh Quảng Trị, các doanh nghiệp đã triển khai thực hiện Bộ Luật Lao động năm 2012; Luật Công đoàn năm 2012; Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 10/5/2015 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động ... đã tạo thành hành lang pháp lý trong quá trình người sử dụng lao động áp dụng các hình thức kỷ luật lao động. Chính vì vậy, việc áp dụng hình thức kỷ luật lao động tại các doanh nghiệp tỉnh Quảng Trị đã được thực hiện một cách tương đối hiệu quả, góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp.

Thứ hai, một số doanh nghiệp đã áp dụng các hình thức kỷ luật lao động trong doanh nghiệp tuân thủ pháp luật lao động. Theo số liệu thống kê tại địa bàn tỉnh Quảng Trị, đa số các trường hợp bị xử lý kỷ luật lao động chủ yếu là hình thức khiển trách.

Thứ ba, trong quá trình áp dụng các hình thức kỷ luật lao động, người sử dụng lao động đã thực hiện thủ tục trao đổi với tổ chức công đoàn.

Tổ chức công đoàn trên địa bàn tỉnh Quảng Trị đã tham gia trong quá trình người sử dụng lao động áp dụng hình thức kỷ luật lao động trong doanh nghiệp.

2.3.2. Những hạn chế, tồn tại

Kỷ luật lao động là công cụ có hiệu quả nhất, giúp cho người sử dụng lao động duy trì trật tự và hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Người sử dụng lao động vừa là người quản lý, vừa là người giám sát và thực hiện xử lý vi phạm kỷ luật lao động. Tuy nhiên, còn rất nhiều hạn chế, tồn tại trong quá trình áp dụng pháp luật về hình thức kỷ luật lao động.

Thứ nhất, nhiều doanh nghiệp chưa thực hiện việc đăng ký nội quy lao động do đó nhiều hành vi vi phạm kỷ luật lao động chưa được cụ thể hóa trong nội quy dẫn đến người sử dụng lao động áp dụng hình thức kỷ luật lao động không có trong nội quy lao động.

Thứ hai, rất nhiều trường hợp, người sử dụng lao động đã không thực hiện đúng vai trò của mình, tạo ra rất nhiều mâu thuẫn khi giải quyết kỷ luật lao động. Cụ thể là, khi xử lý vi phạm kỷ luật lao động người lao động người sử dụng lao động đã giải quyết rất nhiều vụ việc trái với quy định của pháp luật. Những vi phạm phổ biến là vi phạm về hình thức xử lý kỷ luật, vi phạm về thủ tục, xử lý kỷ luật sai trái trái quy định của pháp luật.

Thứ ba, đối với hình thức khiển trách và kéo dài thời hạn nâng lương không quá 6 tháng, người sử dụng lao động thường xử lý vi phạm kỷ luật lao động trái với nguyên tắc xử lý vi phạm và trái quy định của pháp luật. Trong một số doanh nghiệp, người sử dụng lao động áp dụng không đúng hình thức kỷ luật lao động tương ứng với hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động. Vẫn còn tình trạng người sử dụng lao động dùng hình phạt tiền thay cho việc áp dụng hình thức kỷ luật lao động.

Thứ tư, vẫn còn một số doanh nghiệp, người sử dụng lao động áp dụng hình thức kỷ luật lao động không theo quy định của pháp luật, áp dụng hình thức sai trái trong trường hợp người lao động có hành vi vi phạm kỷ luật lao động chưa đến mức bị hình thức kỷ luật lao động sai trái. Một số doanh nghiệp, người sử dụng lao động không tham khảo ý kiến của tổ chức công đoàn khi xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức sai

thải. Có những trường hợp, doanh nghiệp xử lý kỷ luật lao động sa thải người lao động vắng mặt, trái với quy định tại Điều 123 và Điều 128 Bộ luật lao động.

Thứ năm, người sử dụng lao động áp dụng kỷ luật sa thải trái với quy định của pháp luật. Hình thức xử lý kỷ luật sa thải chỉ được áp dụng trong những trường hợp người lao động vi phạm kỷ luật lao động theo Điều 126 Bộ luật lao động. Tuy nhiên, khi chưa đủ căn cứ sa thải theo quy định pháp luật, người sử dụng lao động vẫn tiến hành áp dụng hình thức kỷ luật lao động sa thải. Trong tổng số 6 trường hợp bị kỷ luật lao động sa thải năm 2017 có 3 trường hợp xử lý kỷ luật lao động sa thải trái pháp luật.

Thứ sáu, còn một số vướng mắc, khó khăn khi thực hiện quy định của Bộ luật lao động:

TIÊU KẾT CHƯƠNG 2

1. Pháp luật hiện hành quy định về hình thức kỷ luật lao động tạo hành lang pháp lý cho người sử dụng lao động duy trì trật tự doanh nghiệp và hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Pháp luật quy định cụ thể về các hình thức kỷ luật lao động; Các nguyên tắc áp dụng hình thức kỷ luật lao động; Trình tự, thủ tục áp dụng hình thức kỷ luật lao động. Đánh giá một cách khách quan, các quy phạm pháp luật về hình thức kỷ luật lao động đều thiết lập một hành lang để người sử dụng lao động áp dụng hình thức kỷ luật lao động thống nhất.

2. Bên cạnh những ưu điểm của hệ thống pháp luật điều chỉnh về hình thức kỷ luật lao động, các quy phạm pháp luật về hình thức kỷ luật lao động còn bộc lộ nhiều khoảng cách giữa văn bản pháp luật và thực tế áp dụng. Nhiều quy phạm pháp luật còn mang tính khái quát hóa, nhiều quy phạm pháp luật vẫn còn chưa điều chỉnh một cách toàn diện về hình thức kỷ luật lao động. Chính vì vậy, pháp luật hiện hành về hình thức kỷ luật lao động khó áp dụng một cách hiệu quả. Chính vì thế, các quy phạm pháp luật hiện hành vẫn cần được tiếp tục nghiên cứu điều chỉnh và hoàn thiện.

3. Thực tiễn áp dụng pháp luật về hình thức kỷ luật lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng Trị gặt hái được một số kết quả nhất định. Tuy nhiên, thực tế thực thi pháp luật về hình thức kỷ luật lao động trong các doanh nghiệp tại tỉnh Quảng Trị chưa đạt hiệu quả như mong muốn. Việc thực hiện pháp luật về hình thức kỷ luật lao động còn

nhiều hạn chế. Điều đó đặt ra bài toán cần phải giải quyết một cách triệt để nhằm bảo đảm việc thực thi hiệu quả pháp luật về hình thức kỷ luật lao động trong giai đoạn hiện nay tại tỉnh Quảng Trị.

Chương 3

YÊU CẦU, GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ CÁC HÌNH THỨC KỶ LUẬT LAO ĐỘNG

3.1. Yêu cầu hoàn thiện pháp luật về các hình thức kỷ luật lao động

Thứ nhất, khắc phục những bất cập còn tồn tại trong quy định của pháp luật.

Thứ hai, bảo vệ quyền lợi người sử dụng lao động cũng như người lao động.

Thứ ba, hoàn thiện pháp luật về hình thức kỷ luật lao động phải đảm bảo tính minh bạch, công khai và khách quan trong việc áp dụng hình thức kỷ luật lao động.

Thứ tư, hoàn thiện pháp luật về hình thức kỷ luật lao động phải đặt trong sự hoàn thiện các thiết chế pháp lý khác của hệ thống pháp luật lao động.

3.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về các hình thức kỷ luật lao động

Qua những phân tích, đánh giá nhận định được nhu cầu hoàn thiện pháp luật là vấn đề tất yếu. Hoàn thiện pháp luật về hình thức kỷ luật lao động không những để nâng cao hiệu quả áp dụng các hình thức kỷ luật lao động trong thực tế, đồng thời bảo vệ người lao động khi người lao động thực hiện hành vi vi phạm kỷ luật lao động.

3.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả thi hành pháp luật về các hình thức kỷ luật lao động

3.3.1. Giải pháp chung

3.3.1.1. Đối với cơ quan quản lý Nhà nước về lao động

Thứ nhất, nhà nước cần thay đổi các chính sách để cải cách nền kinh tế xã hội.

Thứ hai, cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan quản lý Nhà nước về lao động và các cơ quan có liên quan như tổ chức đại diện người lao động và người sử dụng lao động trong thực thi pháp luật về kỷ luật lao động.

Thứ ba, Nhà nước cần có những biện pháp nâng cao ý thức pháp luật lao động cho các chủ thể của quan hệ lao động.

3.3.1.2. Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra về việc áp dụng hình thức kỷ luật lao động

3.3.1.3. Vai trò của công đoàn trong việc thực thi pháp luật về hình thức kỷ luật lao động

3.3.1.4. Công tác tuyên truyền, giáo dục kiến thức pháp luật về kỷ luật lao động.

3.3.2. Giải pháp nâng cao hiệu quả thi hành pháp luật về các hình thức kỷ luật lao động tại Quảng Trị

Thứ nhất, tiếp tục tăng cường công tác thông tin, tuyên truyền pháp luật về kỷ luật lao động đến mọi người lao động bằng các hình thức đa dạng như thông tin quảng cáo qua truyền hình, băng rôn, pa nô, áp phích, tờ rơi ... nhằm nâng cao nhận thức của chủ sử dụng lao động và bản thân người lao động về kỷ luật lao động và hình thức kỷ luật lao động. Cần tiếp tục sử dụng nhiều kênh thông tin, nhiều hình thức tuyên truyền, phổ biến. Cần phối hợp chặt chẽ với các cơ quan có liên quan về lao động – việc làm trong công tác tuyên truyền chính sách, pháp luật về kỷ luật lao động.

Thứ hai, tăng cường công tác kiểm tra và tự kiểm tra tại cơ quan quản lý Nhà nước về lao động và doanh nghiệp. Hàng năm, cơ quan quản lý Nhà nước về lao động cần chủ động và cùng phối hợp đưa ra kế hoạch kiểm tra, tổ chức các đợt kiểm tra đột xuất các đơn vị sử dụng lao động nhằm phát hiện những vi phạm, từ đó có biện pháp uốn nắn, chấn chỉnh kịp thời, nâng cao hiệu quả quản lý việc thực hiện pháp luật về kỷ luật lao động tại các đơn vị. Công tác kiểm tra phải được tiến hành nghiêm túc, công khai, chú trọng xử lý sau kiểm tra, nhất là những hành vi vi phạm kỷ luật lao động trong các doanh nghiệp.

Thứ ba, đối với người lao động

Thứ tư, trong giai đoạn hiện nay, những tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động (sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tranh chấp về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động) gia tăng, một phần do tình hình kinh tế khó khăn, phần khác do người lao động đã ý thức hơn về quyền lợi của họ.

Thứ năm, đẩy mạnh hơn nữa các biện pháp bảo đảm và tăng cường kỷ luật lao động. Đây là yêu cầu khách quan và cấp thiết đối với doanh nghiệp để duy trì trật tự doanh nghiệp. Chú ý đến giáo dục nhận thức về kỷ luật lao động cho người lao động trong doanh nghiệp bằng

nhều hình thức khác nhau. Bên cạnh áp dụng hình thức kỷ luật lao động, người sử dụng lao động cũng cần chú ý áp dụng các hình thức khen thưởng kịp thời và thực hiện một cách công bằng, công khai tạo động lực thúc đẩy người lao động tích cực lao động.

Thứ sáu, tăng cường cơ chế ba bên trong quan hệ lao động để xây dựng quan hệ lao động hài hòa ổn định, hạn chế các tranh chấp lao động xảy ra. Cơ chế ba bên sẽ thúc đẩy trao đổi thông tin, tăng cường mối quan tâm và hiểu biết lẫn nhau, tạo môi trường thuận lợi cho việc vận hành đầy đủ, hiệu quả các quy định của Bộ luật lao động về trách nhiệm kỷ luật lao động vào thực tế sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Thứ bảy, tăng cường khuyến khích động viên trong nội bộ doanh nghiệp thông qua các biện pháp như: giữ gìn nhà máy như mới, nâng cao văn hóa doanh nghiệp đảm bảo trang bị đầy đủ về an toàn vệ sinh lao động cũng góp phần nâng cao kỷ luật lao động trong doanh nghiệp. Khi được làm việc trong điều kiện an toàn, thoải mái, đầy đủ trang thiết bị, dụng cụ sản xuất, nhà xưởng sạch sẽ thì người lao động sẽ có ý thức trách nhiệm hơn. Bên cạnh đó, nếu doanh nghiệp có điều kiện thì cũng nên dành quỹ đất để xây dựng nhà ở cho cán bộ, công nhân viên. Điều đó giúp cho họ yên tâm công tác và gắn bó với doanh nghiệp hơn, góp phần nâng cao ý thức trách nhiệm của người lao động với công việc và cũng là góp phần hạn chế vi phạm kỷ luật lao động.

TIÊU KẾT CHƯƠNG 3

Nội dung của chương 3 đã đưa ra các yêu cầu hoàn thiện pháp luật về hình thức kỷ luật lao động, đưa ra các giải pháp hoàn thiện pháp luật và thực thi pháp luật về hình thức kỷ luật lao động, giải quyết được những vướng mắc hạn chế mà tác giả đã đưa ra ở chương 2.

Dưới góc độ nghiên cứu pháp luật, tác giả đã đề xuất một số giải pháp về nguyên tắc áp dụng hình thức kỷ luật lao động, thủ tục áp dụng hình thức kỷ luật lao động, các hình thức kỷ luật lao động ...

Ngoài ra, tác giả đề xuất các giải pháp nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về hình thức kỷ luật lao động tại tỉnh Quảng Trị. Những giải pháp này đều xuất phát từ các nghiên cứu lý luận và thực tiễn pháp luật về hình thức kỷ luật lao động.

KẾT LUẬN

Khi thực hiện kinh tế thị trường, sự phát triển của doanh nghiệp không thể thiếu đi có vai trò quan trọng về tác phong và kỷ luật lao động của người lao động. Một doanh nghiệp muốn phát triển nhanh về kinh tế đòi hỏi phải có sự quản lý đúng đắn về nguồn lực lao động trong doanh nghiệp. Trong đó kỷ luật lao động là yếu tố không thể thiếu. Bên cạnh việc người sử dụng lao động thực hiện đúng các quy định của pháp luật về kỷ luật lao động thì người lao động cũng phải thực hiện nghiêm kỷ cương, kỷ luật, giúp sức cùng doanh nghiệp hội nhập kinh tế. Vấn đề này phải có sự nỗ lực từ hai phía, người lao động và người sử dụng lao động. Yếu tố kinh tế như lương thưởng cũng là một động lực quan trọng thúc đẩy hoặc hủy hoại ý thức kỷ luật. Lương thấp, cộng với lạm phát cao dẫn đến cuộc sống khó khăn, người lao động cần phải tìm mọi cách để kiếm tiền. Phải làm nhiều việc cùng một lúc, họ không thể chuyên tâm vào nhiệm vụ được giao và như thế ý thức kỷ luật chẳng còn.

Pháp luật về hình thức kỷ luật lao động đã thiết lập hành lang pháp lý để người sử dụng lao động thực hiện quyền quản lý lao động của mình. Trong quá trình điều hành các hoạt động sản xuất kinh doanh, người sử dụng lao động phải thiết lập trật tự doanh nghiệp. Pháp luật về hình thức kỷ luật lao động là căn cứ để người sử dụng lao động thực hiện việc xử lý kỷ luật lao động khi người lao động có hành vi vi phạm kỷ luật lao động.

Pháp luật về hình thức kỷ luật lao động đã bước đầu gạt hái các thành quả nhất định. Tạo lập hành lang pháp lý bảo vệ người lao động và người sử dụng lao động. Trong quá trình áp dụng pháp luật về hình thức kỷ luật lao động vào thực tiễn, vẫn còn những hạn chế, vướng mắc bất cập. Chính vì vậy, hoàn thiện pháp luật về hình thức kỷ luật lao động là yếu tố khách quan.

Hoàn thiện pháp luật về hình thức kỷ luật lao động trên các góc độ: hoàn thiện quy định pháp luật về nguyên tắc áp dụng hình thức kỷ luật lao động, thủ tục áp dụng hình thức kỷ luật lao động và các hình thức kỷ luật lao động.

Bên cạnh đó, hoàn thiện pháp luật về hình thức kỷ luật lao động chỉ có hiệu quả khi có các giải pháp nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về hình thức kỷ luật lao động nói chung và tỉnh Quảng Trị nói riêng.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (1995), *Một số tài liệu pháp luật lao động nước ngoài*, Hà Nội.
2. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2003), *Thông tư số 19/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22/09/2003 về hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 41/CP ngày 06/07/1995 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn một số Điều của Bộ luật lao động về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất đã được sửa đổi, bổ sung tại Nghị định số 33/2003/NĐ-CP ngày 02/04/2003 của Chính phủ*.
3. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Thanh tra Bộ (2010), *Thông báo kết quả thanh tra việc chấp hành pháp luật về lao động trên địa bàn các tỉnh/thành phố Hà Nội, Hồ Chí Minh, Bình Dương, Đồng Nai, Đà Nẵng các năm 2010, 2011, 2012*, Hà Nội.
4. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2011), *Báo cáo tổng kết đánh giá 15 năm thi hành Bộ luật lao động*, Hà Nội.
5. Chính phủ (1995), *Nghị định số 41-CP ngày 06/07/1995 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất*.
6. Chính phủ (2003), *Nghị định số 33/2003/NĐ-CP ngày 02/04/2003 về sửa đổi, bổ sung một số Điều của Nghị định số 41/CP ngày 06/07/1995 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số Điều của Bộ luật lao động về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất*.
7. Chính phủ (2003), *Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 09/05/2003 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số Điều của Bộ luật lao động về hợp đồng lao động*.
8. Chính phủ (2011), *Nghị định số 34/2011/NĐ-CP, ngày 17/5/2011 về xử lý kỷ luật đối với công chức*.
9. Chính phủ (2012), *Nghị định số 27/2012/NĐ-CP, ngày 6/4/2012 về xử lý kỷ luật đối với viên chức*.
10. Chính phủ (2013), *Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22/08/2013 về quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*.
11. Đỗ Thị Dung (2002), *Chế độ kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất trong luật lao động Việt Nam – Những vấn đề lý luận và thực*

- tiền*, Luận văn Thạc sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.
12. Đỗ Thị Dung (2014), *Pháp luật về quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động ở Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.
 13. Nguyễn Việt Hoài (2005), *Chế độ kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất theo pháp luật lao động Việt Nam cơ sở lý luận và thực tiễn áp dụng tại một số doanh nghiệp*, Luận văn Thạc sĩ Luật học, Khoa Luật Đại học Quốc gia Hà Nội.
 14. Nguyễn Huy Khoa (2005), *Một số vấn đề pháp lý cơ bản về kỷ luật lao động theo pháp luật Việt Nam*, Luận văn Thạc sĩ Luật học, Khoa Luật Đại học Quốc gia Hà Nội.
 15. Trần Thị Thúy Lâm (2007), *Pháp luật về kỷ luật lao động ở Việt Nam – thực trạng và phương hướng hoàn thiện*, Luận án Tiến sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.
 16. Đặng Minh Phượng (2010), *Pháp luật về kỷ luật sa thải trái pháp luật ở Việt Nam*, Khóa luận tốt nghiệp, Trường Đại học Luật Hà Nội.
 17. Quốc hội (2006), *Bộ luật Lao động, ngày 23/6/1994 (đã được sửa đổi, bổ sung 2/2002, ngày 29/11/2006, ngày 2/4/2007)*.
 18. Quốc hội (2008), *Luật Cán bộ, công chức, số 22/2008/QH12, ngày 13/11/2008*.
 19. Quốc hội (2010), *Luật Viên chức, số 58/2010/QH12, ngày 15/11/2010*.
 20. Quốc hội (2012), *Bộ luật Lao động, số 10/2012/QH13, ngày 18/6/2012*.
 21. Quốc hội (2012), *Luật Công đoàn, số 12/2012/QH13, ngày 20/6/2012*.
 22. Trường Đại học Luật Hà Nội (2009), *Đánh giá 14 năm thực hiện Bộ luật lao động và phương hướng hoàn thiện Bộ luật lao động sửa đổi, bổ sung vào năm 2011*, Hội thảo khoa học cấp trường, Hà Nội.
 23. Trường Đại học Luật Hà Nội (2012), *Giáo trình Luật lao động Việt Nam (tái bản lần thứ năm)*, NXB Công an nhân dân, Hà Nội.
 24. Trường Đại học Khoa học xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội (1999), *Giáo trình Luật lao động Việt Nam*, NXB Đại học Quốc gia, Hà Nội.
 25. Trường Đại học Kinh tế quốc dân (2011), *Giáo trình Luật lao động*, NXB Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
 26. *Từ điển Bách khoa, tập 2 (2002)*, NXB Từ điển Bách khoa, Hà

Nội.

27. Văn bản nội bộ của Công ty cổ phần Dịch vụ, Thương mại và Đầu tư Sao Thủy (2013).
28. VI. Lênin (1978), *Toàn tập*, tập 79, NXB Tiến Bộ, tr.16.
29. Viện ngôn ngữ học (2000), Từ điển Tiếng Việt, NXB Đà Nẵng.