

**ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT**



NGUYỄN VĂN NGHĨA

**PHÁP LUẬT VỀ KỶ LUẬT SA THẢI LAO ĐỘNG
Ở VIỆT NAM**

Chuyên ngành: Luật Kinh tế

Mã số: 838 01 07

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

THỪA THIÊN HUẾ, năm 2020

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

Người hướng dẫn khoa học: **PGS.TS. Nguyễn Duy Phương**

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. Tính cấp thiết của đề tài.....	1
2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài	2
3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu	3
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	4
5. Cơ sở phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu.....	4
6. Kết cấu Luận văn.....	5
Chương 1. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN PHÁP LUẬT VỀ KỶ LUẬT SA THẢI LAO ĐỘNG	6
1.1. Khái quát về sa thải lao động và sa thải lao động trái pháp luật.....	6
1.1.1. Khái niệm về kỷ luật sa thải lao động	6
1.1.2. Khái niệm, đặc điểm sa thải lao động trái pháp luật	7
1.1.3. Ảnh hưởng của kỷ luật sa thải lao động	8
1.2. Nội dung cơ bản của kỷ luật sa thải lao động trái pháp luật	8
1.2.1. Kỷ luật sa thải trái pháp luật về nội dung (căn cứ).....	8
1.2.2. Kỷ luật sa thải trái pháp luật về nguyên tắc	8
1.2.3. Kỷ luật sa thải trái pháp luật về thời hiệu xử lý	9
1.2.4. Kỷ luật sa thải trái pháp luật về thủ tục xử lý (hình thức).....	9
1.3. Các yếu tố tác động đến kỷ luật sa thải lao động trái pháp luật.....	9
1.3.1. Yếu tố khách quan	9
1.3.2. Yếu tố chủ quan	9
Kết luận Chương 1	10
Chương 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ KỶ LUẬT SA THẢI LAO ĐỘNG VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG	11
2.1. Sa thải lao động về căn cứ và thực tiễn thực hiện.....	11
2.2. Sa thải lao động theo nguyên tắc xử lý kỷ luật và thực tiễn thực hiện	11
2.3. Sa thải lao động theo thời hiệu xử lý kỷ luật và thực tiễn thực hiện	12
2.4. Sa thải lao động theo thủ tục xử lý và thực tiễn thực hiện	13
2.4.1. Sa thải trái pháp luật do vi phạm các quy định về thẩm quyền xử lý kỷ luật.....	13
2.4.2. Sa thải vi phạm các quy định về phiên họp xử lý kỷ luật	13

2.4.3. Sa thải vi phạm quy định về việc tham khảo ý kiến Công đoàn trước khi ra quyết định kỷ luật.....	14
2.5. Hậu quả pháp lý của việc sa thải	14
2.6. Đánh giá quy định của pháp luật và thực tiễn áp dụng	14
2.6.1. Những ưu điểm.....	14
2.6.2. Những hạn chế, bất cập	14
Kết luận chương 2	16
Chương 3. ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT, NÂNG CAO HIỆU QUẢ ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ KỶ LUẬT SA THẢI LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM.....	17
3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật về kỷ luật sa thải lao động.....	17
3.1.1. Bảo đảm và mở rộng quyền xử lý kỷ luật sa thải của người sử dụng lao động trong mối tương quan với việc bảo vệ quyền lợi cho người lao động	17
3.1.2. Đơn giản hóa các thủ tục khi tiến hành xử lý kỷ luật sa thải người lao động	17
3.1.3. Tăng cường việc đảm bảo trật tự, kỷ cương của Nhà nước và xã hội trong khi tiến hành kỷ luật sa thải	17
3.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về kỷ luật sa thải lao động	18
3.2.1. Đối với quy định về căn cứ sa thải.....	18
3.2.2. Đối với các quy định về trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật sa thải.....	18
3.3. Các giải pháp nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật kỷ luật sa thải lao động	19
3.3.1. Tăng cường công tác tuyên truyền, giáo dục và nâng cao nhận thức về pháp luật lao động nói chung và kỷ luật sa thải nói riêng.....	19
3.3.2. Nâng cao vai trò của công đoàn trong việc xử lý kỷ luật sa thải	19
3.3.3. Nâng cao công tác thanh tra, kiểm tra và xử lý kịp thời các trường hợp sa thải trái pháp luật	19
Kết luận Chương 3	20
KẾT LUẬN	21

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng vào nền kinh tế khu vực và thế giới, thị trường lao động và quan hệ lao động tại Việt Nam đã có những biến động. Cùng với sự phát triển của nền sản xuất, kinh doanh thì thị trường lao động cũng như quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động cũng có nhiều thay đổi. Trong những năm qua, pháp luật về hợp đồng lao động đã có những thay đổi phù hợp với thực tiễn, góp phần quan trọng cho việc phát triển quan hệ lao động ở Việt Nam theo hướng thị trường, từng bước góp phần thúc đẩy sự hình thành và phát triển lành mạnh của thị trường lao động.

Thực tiễn giải quyết các tranh chấp tại Tòa án cho thấy số lượng các vụ tranh chấp về kỷ luật sa thải chiếm một tỷ lệ tương đối lớn, diễn ra gay gắt và phức tạp. Trong đó có rất nhiều trường hợp là sa thải trái pháp luật, xâm phạm đến quyền lợi chính đáng của người lao động. Nguyên nhân dẫn đến tình trạng trên có thể là do sự thiếu hiểu biết của người sử dụng lao động cũng có thể do sự cố tình vi phạm các quy định pháp luật về kỷ luật sa thải của họ, song cũng không thể không kể đến một nguyên nhân quan trọng đó là pháp luật về kỷ luật sa thải của Việt Nam hiện nay vẫn còn tồn tại nhiều bất cập, không phù hợp với thực tế và thiếu tính khả thi. Để bảo vệ quyền lợi của người lao động, đồng thời giữ gìn ổn định trật tự, kỷ cương trong doanh nghiệp, góp phần thúc đẩy sự phát triển của sản xuất kinh doanh, việc nghiên cứu vấn đề kỷ luật sa thải lao động từ đó hoàn thiện pháp luật về kỷ luật sa thải nhằm hạn chế việc sa thải trái pháp luật là một đòi hỏi bức thiết cả về lý luận và thực tiễn. Từ lý do trên học viên chọn đề tài "***Pháp luật về kỷ luật sa thải lao động ở Việt Nam***" để nghiên cứu làm luận văn Thạc sĩ Luật học

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Liên quan đến đề tài mà học viên lựa chọn có các công trình nghiên cứu sau:

- Luận án Tiến sĩ "*Pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động - Những vấn đề lý luận và thực tiễn*" của tác giả Nguyễn Thị Hoa Tâm (năm 2013), Trường Đại học Luật thành phố Hồ Chí Minh. Luận án đã nghiên cứu có hệ thống và toàn diện cơ sở lý luận về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và pháp luật đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Đồng thời luận án đã phân tích, bình luận, đánh giá khách quan về thực trạng pháp luật đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ở Việt Nam, trong đó có nêu ra một số điểm về việc bồi thường thiệt hại của người lao động và người sử dụng lao động.

- Luận văn Thạc sĩ "*Bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động Việt Nam*" của tác giả Nguyễn Anh Sơn (năm 2007), Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội. Luận văn đã giới thiệu những vấn đề lý luận về bồi thường thiệt hại trong pháp luật Việt Nam. Nêu lên sự khác biệt giữa chế độ bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động và chế độ bồi thường thiệt hại trong pháp luật dân sự. Trên cơ sở nghiên cứu các quy định pháp luật về bồi thường thiệt hại trong luật lao động từ thời kỳ đổi mới, luận văn đã tập trung làm sáng tỏ ba loại hình bồi thường thiệt hại về tài sản, về tính mạng sức khỏe và thiệt hại ngoài hợp đồng theo quy định pháp luật hiện hành; đối chiếu với thực tiễn để đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật.

- Luận văn Thạc sĩ "*Bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động Việt Nam và thực tiễn áp dụng trên địa bàn thành phố Đà Nẵng*" của tác giả Nguyễn Thị Bích Nga (năm 2014), Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội. Luận văn đã nghiên cứu một cách có hệ thống các quy định, chỉ ra

những biểu hiện của trách nhiệm bồi thường thiệt hại trong luật lao động, đưa ra các kiến nghị góp phần hoàn thiện các quy định của pháp luật về bồi thường thiệt hại trong quan hệ lao động.

- Luận văn Thạc sĩ "*Bồi thường thiệt hại theo pháp luật lao động Việt Nam*" của tác giả Nguyễn Thị Lan Phương (năm 2015), Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội. Luận văn đã nghiên cứu những vấn đề lý luận về bồi thường thiệt hại trong lĩnh vực lao động, đánh giá thực trạng về bồi thường thiệt hại trong lao động ở nước ta hiện nay, từ đó đưa ra những biện pháp hoàn thiện cả về cơ sở pháp lý và thực tiễn áp dụng pháp luật.

- Bài viết "Thực trạng pháp luật về quyền xử lý kỷ luật lao động của người sử dụng lao động và một số kiến nghị" của tác giả Đỗ Thị Dung (Tập chí nghiên cứu lập pháp số 2+3/2014). Bài viết đã đánh giá thực trạng của pháp luật về quyền xử lý kỷ luật lao động của người sử dụng lao động, từ đó đưa ra những kiến nghị nhằm góp phần hoàn thiện quy định của pháp luật về kỷ luật lao động.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Mục đích nghiên cứu của luận văn là làm sáng tỏ những vấn đề lý luận và thực tiễn áp dụng pháp luật về kỷ luật sa thải lao động. Từ đó luận văn xây dựng một số giải pháp và kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về kỷ luật sa thải lao động ở Việt Nam.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Làm rõ những vấn đề lý luận cơ bản và thực trạng quy định của pháp luật hiện hành về sa thải trái pháp luật cũng như thực tiễn áp dụng pháp luật về vấn đề đó.

- Đề xuất những giải pháp để hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về kỷ luật sa thải lao động ở Việt Nam.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

- Các quan điểm, luận điểm mang tính lý luận về kỷ luật sa thải lao động ở Việt Nam.

- Thực trạng pháp luật về kỷ luật sa thải lao động và thực tiễn áp dụng tại Việt Nam .

4.2. Phạm vi nghiên cứu

Phạm vi nghiên cứu của luận văn bao gồm những vấn đề lý luận và thực tiễn về kỷ luật sa thải lao động và thực tiễn áp dụng tại Việt Nam.

- Thứ nhất, luận văn tập trung nghiên cứu các văn bản pháp luật lao động về kỷ luật sa thải lao động như: Bộ luật Lao động năm 2012; các Nghị định, Thông tư cũng như các văn bản pháp luật khác có liên quan và điều chỉnh lĩnh vực kỷ luật sa thải người lao động trong quan hệ pháp luật lao động.

- Thứ hai, luận văn nghiên cứu trong khoảng thời gian từ năm 2015 đến năm 2020.

5. Cơ sở phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

5.1. Cơ sở phương pháp luận

Luận văn sử dụng phương pháp khoa học duy vật lịch sử và duy vật biện chứng của Chủ nghĩa Mác - Lê nin, tư tưởng Hồ Chí Minh và các quan điểm, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước để làm rõ những vấn đề cần được giải quyết, những bất cập còn tồn tại và đưa ra giải pháp hoàn thiện.

5.2. Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp phân tích tổng hợp: Tác giả xem đây là phương pháp chủ đạo trong luận văn nhằm phân tích những quy định của pháp luật; tổng hợp các số liệu, kết quả phân tích; đánh giá tính hiệu quả cũng như chỉ rõ những bất cập trong pháp luật hiện hành về kỷ luật sa thải lao động.

- Phương pháp diễn giải - quy nạp: Tác giả dùng phương pháp này để diễn giải cho các số liệu, các dẫn chứng, chứng minh, từ đó rút ra các kết luận.

6. Kết cấu Luận văn

Chương 1: Một số vấn đề lý luận pháp luật về kỷ luật sa lao động.

Chương 2: Thực trạng pháp luật về kỷ luật sa thải lao động và thực tiễn áp dụng.

Chương 3: Định hướng và giải pháp hoàn thiện pháp luật, nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về kỷ luật sa thải lao động ở Việt Nam.

Chương 1

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN PHÁP LUẬT VỀ KỶ LUẬT SA THẢI LAO ĐỘNG

1.1. Khái quát về sa thải lao động và sa thải lao động trái pháp luật

1.1.1. Khái niệm về kỷ luật sa thải lao động

Kỷ luật dưới góc độ chung nhất được hiểu là những quy định, quy tắc, những trật tự mà con người phải tuân thủ khi tham gia vào hoạt động trong một tổ chức, một tập đoàn hay trong một quan hệ cộng đồng. Những quy định này có thể được chuẩn hóa trong các văn bản pháp luật hoặc có thể là những quy tắc mang tính chất đạo đức, hoặc thậm chí có thể là những quy định trong nội bộ một tổ chức. Kỷ luật chính là phương tiện để thống nhất hoạt động chung của con người với nhau nhằm đạt được những mục đích nhất định, là nhu cầu tất yếu để hoạt động xã hội diễn ra một cách ổn định và đạt được mục tiêu đã đề ra.

Theo Từ điển bách khoa Việt Nam, kỷ luật lao động được hiểu là “chế độ làm việc đã được quy định và được sự chấp hành nghiêm túc đúng đắn của mỗi cấp, mỗi nhóm người, mỗi người trong quá trình lao động, tạo ra sự hài hòa của tất cả các yếu tố sản xuất, liên kết mọi người vào một quá trình thống nhất”¹.

Như vậy, dưới góc độ chung nhất (theo nghĩa rộng), kỷ luật lao động được hiểu là trật tự nền nếp mà người lao động phải tuân theo khi tham gia vào các quan hệ lao động. Trường hợp, người lao động không chấp hành hoặc không chấp hành đầy đủ nghĩa vụ được giao, họ sẽ phải chịu hình thức xử lý kỷ luật tương ứng.

Với tư cách là một hình thức xử lý kỷ luật lao động, có thể khái quát

¹ Từ điển bách khoa Việt Nam (2003)

định nghĩa về sa thải như sau: Sa thải là một hình thức kỷ luật lao động được người sử dụng lao động áp dụng đối với người lao động có hành vi vi phạm kỷ luật được pháp luật quy định là căn cứ và được người sử dụng lao động cụ thể hóa trong nội quy lao động mà hậu quả là chấm dứt quan hệ lao động.

1.1.2. Khái niệm, đặc điểm sa thải lao động trái pháp luật

1.1.2.1. Khái niệm

Trong quan hệ lao động, kỷ luật lao động được hiểu là tổng thể những quy định có tính chất bắt buộc đối với mọi thành viên trong quá trình lao động. Bộ luật Lao động năm 2012 (Điều 118) đưa ra định nghĩa về kỷ luật lao động: Là những quy định về việc tuân theo thời gian, công nghệ và điều hành sản xuất, kinh doanh trong nội quy lao động².

Như vậy, sa thải trái pháp luật có thể được hiểu là trường hợp người sử dụng lao động sa thải người lao động không đúng căn cứ theo quy định của pháp luật, hoặc không tuân thủ các quy định về trình tự, thủ tục cũng như nguyên tắc khi tiến hành sa thải người lao động.

1.1.2.2. Đặc điểm sa thải trái pháp luật

- Sa thải không đảm bảo các căn cứ theo quy định của pháp luật về sa thải lao động

- Sa thải lao động không đúng trình tự, thủ tục pháp luật quy định.

- Sa thải không tuân thủ theo các nguyên tắc pháp luật quy định.

Ngoài ra, việc xử lý kỷ luật lao động cũng bị xem là không tuân thủ nguyên tắc khi người sử dụng lao động có hành vi xâm phạm thân thể, nhân phẩm của người lao động khi xử lý kỷ luật; dùng hình thức phạt tiền, cắt lương thay việc xử lý kỷ luật lao động; xử lý kỷ luật người lao động vì lý do tham gia đình công.

² Điều 118 Bộ luật Lao động năm 2012

1.1.3. Ảnh hưởng của kỷ luật sa thải lao động

Mặc dù pháp luật có những quy định tương đối cụ thể về căn cứ xử lý kỷ luật sa thải, nguyên tắc cũng như thủ tục, thời hiệu, nhưng trên thực tế tình trạng xử lý kỷ luật sa thải trái pháp luật còn diễn ra phổ biến. Sa thải trái pháp luật không phải là vấn đề mới nhưng vẫn là vấn đề mang tính thời sự hiện nay bởi sa thải trái pháp luật có ảnh hưởng trực tiếp và rất lớn tới nhiều đối tượng khác nhau như người lao động, người sử dụng lao động...và ảnh hưởng tới sự ổn định của xã hội nói chung.

Như vậy, từ việc nhận thức được những ảnh hưởng tiêu cực của sa thải trái pháp luật như trên, vấn đề bức thiết đặt ra là phải tìm hiểu tình hình sa thải trái pháp luật hiện nay và đưa ra những biện pháp để hạn chế tình trạng trên nhằm hoàn thiện pháp luật về kỷ luật sa thải lao động.

1.2. Nội dung cơ bản của kỷ luật sa thải lao động trái pháp luật

Thông qua quá trình tìm hiểu, phân tích, tổng hợp có thể phân kỷ luật sa thải trái pháp luật ra các loại sau: Sa thải trái pháp luật về mặt nội dung (căn cứ); sa thải trái pháp luật về nguyên tắc xử lý kỷ luật; sa thải trái pháp luật về thời hiệu xử lý; sa thải trái pháp luật về thủ tục xử lý.

1.2.1. Kỷ luật sa thải trái pháp luật về nội dung (căn cứ)

Kỷ luật sa thải trái pháp luật về mặt nội dung (căn cứ) là trường hợp người sử dụng lao động tiến hành xử lý kỷ luật sa thải người lao động không đúng những trường hợp do pháp luật quy định. Đây là trường hợp sa thải trái pháp luật rất nghiêm trọng nhưng thực tế loại vi phạm này lại diễn ra khá phổ biến.

1.2.2. Kỷ luật sa thải trái pháp luật về nguyên tắc

Nguyên tắc là những nguyên lý, tư tưởng chỉ đạo quán triệt và được xuyên suốt toàn bộ quá trình xử lý kỷ luật, mặc dù có căn cứ để sa thải người lao động nhưng nếu người sử dụng lao động khi sa thải người lao

động mà vi phạm các nguyên tắc xử lý kỷ luật thì vẫn coi là sa thải trái pháp luật

1.2.3. Kỷ luật sa thải trái pháp luật về thời hiệu xử lý

Khi thời hiệu xử lý kỷ luật dù người lao động có hành vi vi phạm kỷ luật, người sử dụng lao động cũng không được phép xử lý họ. Trong trường hợp này nếu người sử dụng lao động vẫn xử lý kỷ luật sa thải họ thì việc sa thải đó sẽ bị coi là sa thải trái pháp luật.

1.2.4. Kỷ luật sa thải trái pháp luật về thủ tục xử lý (hình thức)

Ở Việt Nam để tránh trường hợp người sử dụng lao động xử lý kỷ luật sa thải người lao động một cách thiếu chính xác, vô căn cứ, pháp luật đã quy định người sử dụng lao động khi xử lý kỷ luật sa thải người lao động phải tuân theo những trình tự, thủ tục nhất định. Nếu không tuân thủ đúng các thủ tục luật định thì dù có đảm bảo về mặt căn cứ (lý do), quyết định sa thải của chủ sử dụng lao động cũng vẫn bị coi là trái pháp luật.

1.3. Các yếu tố tác động đến kỷ luật sa thải lao động trái pháp luật

1.3.1. Yếu tố khách quan

- Hệ thống pháp luật
- Các yếu tố từ thiên tai, dịch bệnh
- Sự phối hợp của các cơ quan có thẩm quyền trong việc điều tra, xác minh, kết luận người lao động có hành vi vi phạm lao động để làm căn cứ áp dụng hình thức kỷ luật sa thải người lao động.

1.3.2. Yếu tố chủ quan

- Nhu cầu sử dụng lao động của người sử dụng lao động
- Năng lực, hành vi của người lao động
- Lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động

Kết luận Chương 1

Sa thải là một hình thức xử lý kỷ luật nặng nhất mà người sử dụng lao động áp dụng đối với người lao động có hành vi vi phạm kỷ luật lao động. Chính vì vậy, pháp luật lao động đã có những quy định tương đối cụ thể về căn cứ xử lý kỷ luật sa thải, nguyên tắc cũng như thủ tục, thời hiệu, nhưng trên thực tế tình trạng xử lý kỷ luật sa thải trái pháp luật còn diễn ra phổ biến. Sa thải trái pháp luật không phải là vấn đề mới nhưng vẫn là vấn đề mang tính thời sự hiện nay bởi sa thải trái pháp luật có ảnh hưởng trực tiếp và rất lớn tới nhiều đối tượng khác nhau như người lao động, người sử dụng lao động...và ảnh hưởng tới sự ổn định của xã hội nói chung. Trong chương 1 của luận văn đã làm rõ một số khái niệm, đặc điểm về sa thải lao động trái pháp luật; xác định những nội dung cơ bản cũng như ảnh hưởng của kỷ luật sa thải lao động trái pháp luật. Đây là những vấn đề mang tính lý luận cơ bản để có thể phân tích, đánh giá thực trạng quy định pháp luật và thực tiễn áp dụng các quy định pháp luật về sa thải lao động trái pháp luật ở chương 2, để từ đó đưa ra những định hướng và đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật về sa thải lao động ở chương 3.

Chương 2

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ KỶ LUẬT SA THẢI LAO ĐỘNG VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG

2.1. Sa thải lao động về căn cứ và thực tiễn thực hiện

Ở Việt Nam, pháp luật quy định tương đối cụ thể các trường hợp người sử dụng lao động được quyền sa thải người lao động nhằm tránh sự lạm quyền của giới chủ. Theo đó thì người sử dụng lao động chỉ được áp dụng hình thức xử lý kỷ luật người lao động trong những trường hợp nhất định. Điều 126 Bộ luật Lao động quy định các trường hợp cụ thể về việc xử lý kỷ luật sa thải người lao động

Việc sa thải trái pháp luật về căn cứ bao gồm các trường hợp sau:

- Trường hợp sa thải không đúng với căn cứ thứ nhất: *"Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, 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, 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."*³;

- Trường hợp sa thải không đúng với căn cứ thứ hai: *"Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương mà tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức mà tái phạm."*⁴

- Trường hợp sa thải không đúng với căn cứ thứ ba: *"Người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong 01 tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong 01 năm mà không có lý do chính đáng"*.⁵

2.2. Sa thải lao động theo nguyên tắc xử lý kỷ luật và thực tiễn thực hiện

Theo quy định của Bộ luật Lao động, nguyên tắc xử lý kỷ luật bao gồm:

³ Khoản 1 Điều 126 Bộ luật Lao động năm 2012

⁴ Khoản 2 Điều 126 Bộ luật Lao động năm 2012.

⁵ Khoản 3 Điều 126 Bộ luật Lao động năm 2012.

Thứ nhất, không áp dụng nhiều hình thức xử lý kỷ luật lao động đối với một hành vi vi phạm kỷ luật lao động. 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.⁶

Thứ hai, không xử lý kỷ luật lao động 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.⁷

Thứ ba, cấm dùng hình thức phạt tiền, cắt lương thay việc xử lý kỷ luật lao động.⁸

Thứ tư, cấm xử lý kỷ luật người lao động vì lý do tham gia đình công.

Thứ năm, cấm xâm phạm thân thể, nhân phẩm của người lao động.⁹

Trên đây là các nguyên tắc cơ bản mà người sử dụng lao động phải tuân thủ khi tiến hành xử lý kỷ luật sa thải người lao động. Nếu vi phạm một trong các nguyên tắc này thì quyết định xử lý kỷ luật sa thải của người sử dụng lao động bị coi là trái pháp luật. Người sử dụng lao động trong những trường hợp này phải chịu hậu quả pháp lý nhất định. Vì vậy, khi tiến hành xử lý kỷ luật, người sử dụng lao động cần phải nắm rõ được các quy định này và nghiêm chỉnh thực hiện, có như vậy thì mới không dẫn đến quyết định sa thải của mình bị tuyên là trái pháp luật mặc dù có nhiều trường hợp có đủ căn cứ để sa thải người lao động.

2.3. Sa thải lao động theo thời hiệu xử lý kỷ luật và thực tiễn thực hiện

Theo Điều 124 Bộ luật Lao động thì "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,

⁶ Khoản 2, 3 Điều 123 Bộ luật Lao động năm 2012.

⁷ Khoản 5 Điều 123 Bộ luật Lao động năm 2012.

⁸ Khoản 2 Điều 128 Bộ luật Lao động năm 2012.

⁹ Khoản 1 Điều 128 Bộ luật Lao động năm 2012

bí mật kinh doanh của người sử dụng lao động thì thời hiệu xử lý kỷ luật lao động tối đa là 12 tháng"¹⁰. Đối với các trường hợp chưa thực hiện xử lý kỷ luật theo quy định tại Khoản 4 Điều 123 Bộ luật Lao động thì sau khi hết thời hạn được "tạm hoãn", nếu còn thời hiệu để xử lý kỷ luật lao động thì người sử dụng lao động tiến hành xử lý kỷ luật lao động ngay, nếu hết thời hiệu thì được kéo dài thời hiệu để xử lý kỷ luật lao động nhưng tối đa không quá 60 ngày kể từ ngày hết thời gian "tạm hoãn".

2.4. Sa thải lao động theo thủ tục xử lý và thực tiễn thực hiện

2.4.1. Sa thải trái pháp luật do vi phạm các quy định về thẩm quyền xử lý kỷ luật

Người sử dụng lao động ở đây được hiểu là người đại diện hợp pháp cho đơn vị sử dụng lao động đó. Những người khác chỉ được xử lý kỷ luật người lao động khi được người sử dụng lao động ủy quyền bằng văn bản và phải trong trường hợp người sử dụng lao động đi vắng. Như vậy, những trường hợp sa thải người lao động mà không do người sử dụng lao động trực tiếp ra quyết định mà lại không có sự ủy quyền bằng văn bản, không phải trong trường hợp người sử dụng lao động đi vắng sẽ bị coi là trái pháp luật.

2.4.2. Sa thải vi phạm các quy định về phiên họp xử lý kỷ luật

Thành phần của phiên họp xử lý kỷ luật phải gồm: Người sử dụng lao động hoặc người được người sử dụng lao động ủy quyền; tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở (Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở ở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở); người lao động (trừ trường hợp đã liên tiếp thông báo 03 lần bằng văn bản mà vẫn vắng mặt); cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật trong trường hợp người lao động là người dưới 18 tuổi; người làm chứng; người bào chữa cho người lao động (nếu có).

¹⁰ Khoản 1 Điều 124 Bộ luật Lao động năm 2012

2.4.3. Sa thải vi phạm quy định về việc tham khảo ý kiến Công đoàn trước khi ra quyết định kỷ luật

Theo quy định của pháp luật, trước khi ra quyết định xử lý kỷ luật sa thải người lao động, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của Ban chấp hành Công đoàn cơ sở. Như vậy, nếu người sử dụng lao động không tham khảo ý kiến của Ban chấp hành Công đoàn cơ sở trước khi ra quyết định sa thải người lao động thì việc sa thải đó là trái pháp luật

2.5. Hậu quả pháp lý của việc sa thải

Người sử dụng lao động ra quyết định sa thải trái pháp luật đương nhiên phải chịu những hậu quả pháp lý nhất định. Theo quy định của pháp luật hiện hành, người sử dụng lao động phải giải quyết quyền lợi cho người lao động theo quy định tại Điều 42 Bộ luật Lao động. Ngoài ra, đối với các trường hợp vi phạm các quy định về thủ tục xử lý kỷ luật, người sử dụng lao động còn bị xử phạt hành chính.

2.6. Đánh giá quy định của pháp luật và thực tiễn áp dụng

2.6.1. Những ưu điểm

Nghị định số 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động đã góp một phần không nhỏ giúp các quy trình kỷ luật, sa thải lao động được quy định chặt chẽ hơn. Nhiều vướng mắc giữa lao động và người lao động đã được giải quyết đáng kể.

2.6.2. Những hạn chế, bất cập

Nguyên nhân là do những quy định pháp luật chưa rõ ràng, chi tiết, hầu hết chỉ căn cứ vào những điều luật chung nhất của Bộ luật Lao động, dẫn đến bức xúc của người lao động khi bị sa thải, kỷ luật cũng như những khó khăn của doanh nghiệp và những người sử dụng lao động khác khi

không sa thải, không đuổi việc được những đối tượng không những không làm việc mà còn gây những khó khăn cho hoạt động của đơn vị. Thêm nữa, sự chậm trễ cũng như hiệu lực của những quyết định của Tòa án các cấp thường chậm và thiếu cơ chế giám sát thi hành càng gây thêm nhiều khó khăn. Ý thức tổ chức của lao động nước ta còn kém, sự gắn kết cả quyền lợi vật chất lẫn tinh thần của người lao động với doanh nghiệp, tổ chức và người sử dụng lao động chính là một cản trở lớn cho công nghiệp hóa đất nước.

Kết luận chương 2

Pháp luật lao động Việt Nam về kỷ luật sa thải lao động đã được quy định tương đối chặt chẽ với những nội dung cơ bản là những nguyên tắc, căn cứ để xử lý kỷ luật sa thải và các vấn đề có liên quan như thẩm quyền, thời hiệu, trình tự thủ tục khi tiến hành xử lý kỷ luật sa thải cũng như hậu quả pháp lý của việc sa thải trái pháp luật. So với trước đây, pháp luật hiện hành đã mở rộng quyền của người sử dụng lao động về thẩm quyền xử lý kỷ luật sa thải, thời hiệu và trình tự thủ tục xử lý kỷ luật sa thải lao động để phù hợp với từng tình huống cụ thể ở đơn vị sử dụng lao động. Cơ bản các nội dung của kỷ luật sa thải lao động được pháp luật quy định hợp lý, nhằm bảo đảm tốt nhất quyền quản lý của người sử dụng lao động, duy trì ổn định trong quan hệ lao động, bảo đảm quyền và lợi ích của các bên và phù hợp với thực tiễn của đơn vị sử dụng lao động trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa; đồng thời, bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động, lợi ích của nhà nước.

Bên cạnh đó, các quy định của pháp luật về kỷ luật sa thải lao động vẫn còn một số điểm bất cập và tính khả thi chưa cao, gây ra những khó khăn cho việc áp dụng trong thực tiễn; một số quy định chưa phù hợp với yêu cầu phát triển của nền kinh tế thị trường trong bối cảnh hiện nay. Do đó, yêu cầu đặt ra là cần hoàn thiện các quy định của pháp luật cũng như thực hiện các giải pháp nâng cao hiệu quả tổ chức thực thi pháp luật về kỷ luật sa thải lao động, nhằm hạn chế những tranh chấp lao động, bảo vệ quyền lợi của các bên trong quan hệ lao động.

Chương 3

ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT, NÂNG CAO HIỆU QUẢ ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ KỶ LUẬT SA THẢI LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM

3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật về kỷ luật sa thải lao động

3.1.1. Bảo đảm và mở rộng quyền xử lý kỷ luật sa thải của người sử dụng lao động trong mối tương quan với việc bảo vệ quyền lợi cho người lao động

Hoàn thiện pháp luật về kỷ luật sa thải phải luôn đáp ứng được yêu cầu “bảo đảm và mở rộng quyền xử lý kỷ luật sa thải của người sử dụng lao động trong mối tương quan với việc bảo vệ quyền lợi cho người lao động”.

3.1.2. Đơn giản hóa các thủ tục khi tiến hành xử lý kỷ luật sa thải người lao động

Cần phải đơn giản hóa các thủ tục khi tiến hành xử lý kỷ luật sa thải, rút ngắn thời gian ra quyết định xử lý kỷ luật, tạo ra tính chủ động trong quá trình ra quyết định xử lý kỷ luật sa thải của người sử dụng lao động nhưng vẫn đảm bảo quyền lợi của người lao động cũng như tính hợp pháp của quyết định sa thải.

3.1.3. Tăng cường việc đảm bảo trật tự, kỷ cương của Nhà nước và xã hội trong khi tiến hành kỷ luật sa thải

Việc hoàn thiện pháp luật về kỷ luật sa thải phải hướng tới việc mở rộng quyền xử lý kỷ luật của người sử dụng lao động nhưng đồng thời cũng phải đảm bảo và tăng cường hơn nữa trật tự kỷ cương của Nhà nước trong lĩnh vực này.

3.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về kỷ luật sa thải lao động

3.2.1. Đối với quy định về căn cứ sa thải

Thứ nhất, cần mở rộng hơn nữa các trường hợp người sử dụng lao động được quyền sa thải người lao động theo hướng chỉ căn cứ vào hành vi mà không cần xem xét đến hậu quả đã xảy ra, mức độ thiệt hại là như thế nào nhằm nâng cao ý thức của người lao động cũng như đảm bảo quyền lợi chính đáng cho người sử dụng lao động. Tóm lại, quy định tại Khoản 1 Điều 126 Bộ luật Lao động cần được sửa đổi theo hướng *mở rộng hơn nữa quyền sa thải của người sử dụng lao động đối với người lao động*. Điều này không chỉ đề cao được kỷ luật lao động trong đơn vị mà còn đảm bảo và mở rộng được quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động.

Thứ hai, cần phải xác định rõ các trường hợp bị coi là tái phạm trong thời gian chưa được xóa kỷ luật theo quy định tại Khoản 2 Điều 126 Bộ luật Lao động, làm căn cứ để xác định tính hợp pháp của quyết định sa thải người lao động.

Thứ ba, cần sửa đổi lại cách tính tháng, năm nghỉ không có lý do chính đáng để sa thải người lao động theo Khoản 3 Điều 126 Bộ luật Lao động.

3.2.2. Đối với các quy định về trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật sa thải

Thứ nhất, về thời hiệu xử lý kỷ luật, như đã phân tích ở chương 2 thì thời điểm để xác định thời hiệu xử lý kỷ luật được tính từ ngày “xảy ra hành vi vi phạm hoặc ngày phát hiện ra vi phạm” là hợp lý hơn quy định chỉ tính từ “ngày xảy ra vi phạm” của Bộ luật Lao động.

Thứ hai, nên sửa đổi theo hướng đơn giản hóa các thủ tục xử lý kỷ luật hiện nay

Thứ ba, đối với những quy định về hậu quả pháp lý của kỷ luật sa thải trái pháp luật.

3.3. Các giải pháp nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật kỹ luật sa thải lao động

3.3.1. Tăng cường công tác tuyên truyền, giáo dục và nâng cao nhận thức về pháp luật lao động nói chung và kỹ luật sa thải nói riêng

Trong thời gian tới rất cần có sự phối hợp của các cơ quan khác nhau nhằm nâng cao hiệu quả công tác giáo dục kiến thức pháp luật. Mặt khác, việc tuyên truyền, giáo dục ý thức pháp luật còn phải được thực hiện trên nhiều kênh thông tin khác nhau như thông qua các lớp tập huấn, tư vấn tại chỗ cũng như trên các phương tiện thông tin đại chúng.

3.3.2. Nâng cao vai trò của công đoàn trong việc xử lý kỹ luật sa thải

Thứ nhất, nâng cao nhận thức của người lao động về vai trò của công đoàn, làm cơ sở cho việc thành lập tổ chức Công đoàn cơ sở, Ban chấp hành Công đoàn lâm thời tại các đơn vị chưa có tổ chức Công đoàn để bảo vệ cho quyền lợi của người lao động.

Thứ hai, nâng cao chất lượng của các cán bộ công đoàn bằng cách có kế hoạch bồi dưỡng, đào tạo, tập huấn nâng cao kiến thức pháp luật lao động, tăng cường số lượng cán bộ công đoàn chuyên trách để có sự độc lập tương đối trong mối quan hệ với người sử dụng lao động, tận tâm bảo vệ quyền lợi cho người lao động.

3.3.3. Nâng cao công tác thanh tra, kiểm tra và xử lý kịp thời các trường hợp sa thải trái pháp luật

Việc tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra là rất cần thiết để phát hiện kịp thời các trường hợp sa thải trái pháp luật, kịp thời xử lý các vi phạm, bảo vệ quyền lợi chính đáng của các bên trong quan hệ lao động, đặc biệt là người lao động. Việc thanh tra, kiểm tra thường xuyên còn đảm bảo kỷ cương xã hội, nâng cao ý thức của người sử dụng lao động.

Kết luận Chương 3

Hoàn thiện pháp luật về kỷ luật sa thải lao động trước hết cần phải khắc phục những điểm bất hợp lý của pháp luật hiện hành, bảo đảm tính khả thi từ việc mở rộng quyền tự chủ của người sử dụng lao động trong việc áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải lao động. Bên cạnh đó, pháp luật phải đảm bảo hài hòa lợi ích giữa việc mở rộng quyền tự chủ của người sử dụng lao động với việc bảo đảm quyền và lợi ích của người lao động trong cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, tránh xung đột pháp luật trong việc bảo vệ quyền và lợi ích của các chủ thể trong quan hệ lao động; đồng thời, phải phù hợp với cơ chế quản lý kinh tế, quản lý lao động của nhà nước.

Cùng với việc hoàn thiện các quy định của pháp luật về kỷ luật sa thải lao động, cần phải thực hiện đồng bộ công tác tổ chức thi hành pháp luật trong lĩnh vực này; tăng cường tuyên truyền, giáo dục và nâng cao nhận thức pháp luật về kỷ luật sa thải lao động; phát huy vai trò của tổ chức đại diện cho người lao động trong doanh nghiệp; tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra và xử lý kịp thời các trường hợp sa thải lao động trái pháp luật.

KẾT LUẬN

Sa thải là hình thức kỷ luật lao động nặng nhất nhưng rất cần thiết để bảo đảm trật tự, kỷ cương của doanh nghiệp. Xử lý kỷ luật sa thải là quyền của người lao động nhưng quyền này phải đặt trong một giới hạn nhất định. Pháp luật Việt Nam hiện hành đã có những quy định về căn cứ, thủ tục, nguyên tắc cũng như thời hiệu khi tiến hành xử lý kỷ luật sa thải người lao động, tránh sự lạm quyền của giới chủ. Các quy định này về cơ bản đã đáp ứng được yêu cầu của việc quản lý lao động trong nền kinh tế thị trường, vừa đảm bảo quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động cũng như quyền lợi của người lao động. Các quy định về kỷ luật sa thải cũng đã phần nào phù hợp và tương đồng với các quy định của các nước cũng như điều kiện kinh tế - xã hội của Việt Nam. Tuy nhiên cũng không thể phủ nhận rằng các quy định về kỷ luật sa thải hiện nay còn nhiều bất cập, mâu thuẫn và thiếu tính khả thi. Việc sa thải trái pháp luật hiện nay diễn ra phức tạp và ngày càng có xu hướng tăng lên và trong nhiều trường hợp rất khó khăn khi xác định một quyết định sa thải là trái pháp luật hay không. Chính vì thế, việc khắc phục những khó khăn, vướng mắc này là rất cần thiết, đảm bảo cho pháp luật có tính khả thi trên thực tế, hạn chế được tối đa các trường hợp sa thải trái pháp luật. Pháp luật về kỷ luật sa thải cần được sửa đổi, bổ sung và hoàn thiện theo hướng quy định cụ thể các căn cứ sa thải, đơn giản hóa các quy định về thủ tục khi tiến hành xử lý kỷ luật đồng thời có sự phân biệt cụ thể hậu quả pháp lý của từng trường hợp sa thải trái pháp luật. Có như vậy thì quyền quản lý của người sử dụng lao động mới được đảm bảo, người lao động sẽ được bảo vệ khi tham gia vào quan hệ pháp luật lao động. Đây là mục tiêu mà chúng ta đang hướng tới. Có được những quy định về kỷ luật lao động phù hợp sẽ góp phần giữ vững nền nếp trong doanh nghiệp, tạo cho người lao động có ý thức kỷ luật tốt và rèn luyện tác phong công nghiệp cho họ. Từ đó tạo điều kiện thuận lợi cho sản xuất kinh doanh phát triển, thúc đẩy quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập kinh tế quốc tế trong thời kỳ mới.