

TRƯỜNG ĐẠI HỌC BÁCH KHOA THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH
BỘ MÔN LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ



BÁO CÁO TIỂU LUẬN
MÔN: PHÁP LUẬT ĐẠI CƯƠNG

BÀI TẬP LỚN MÔN PHÁP LUẬT VIỆT NAM ĐẠI CƯƠNG

CHỦ ĐỀ 4

HÌNH THỨC KỶ LUẬT SA THẢI NGƯỜI LAO ĐỘNG
THEO BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019

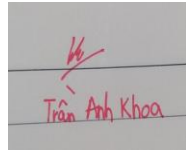
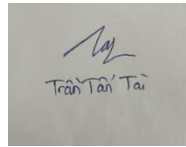

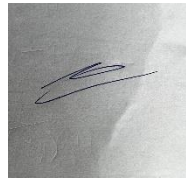
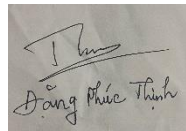
LỚP CC02 --- NHÓM 19 --- HK 231

Ngày nộp: Ngày ... tháng ... năm 2023

Giảng viên hướng dẫn: ThS. Hồ Thị Thanh Trúc

Tp.HCM, năm 2023

BÁO CÁO PHÂN CÔNG NHIỆM VỤ VÀ KẾT QUẢ

STT	Họ và tên	MSSV	Nhiệm vụ	Kết quả	Chữ ký
1.	Trần Anh Khoa	2252362	Nhóm trưởng, làm mở đầu, kết luận, tổng hợp các phần	100%	
2.	Trần Tấn Tài	2252728	Làm phần 1.1	100%	
3.	Nguyễn Thịnh Bảo Trung	2252857	Làm phần 1.2	100%	
4.	Ngô Ngọc Lê Thắng	2252765	Làm phần 2.1	100%	
5.	Đặng Phúc Thịnh	2252774	Làm phần 2.2	100%	

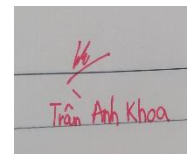
NHÓM TRƯỞNG

Thông tin nhóm trưởng

Tên: Trần Anh Khoa

SĐT: 0842210704

Email: khoa.trancs2174@hcmut.edu.vn

A photograph of a piece of lined paper with a red handwritten signature. The signature consists of a stylized initial 'K' followed by the name 'Trần Anh Khoa' written in a cursive script.

Trần Anh Khoa

MỤC LỤC

PHẦN MỞ ĐẦU	5
PHẦN NỘI DUNG.....	7
CHƯƠNG I : NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ HÌNH THỨC XỬ LÝ KỶ LUẬT SA THẢI NGƯỜI LAO ĐỘNG THEO BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019.....	7
1.1. Một số vấn đề lý luận về kỷ luật lao động theo hình thức sa thải	7
1.1.1. Khái niệm của kỷ luật lao động theo hình thức sa thải	7
1.1.2. Đặc điểm của kỷ luật lao động theo hình thức sa thải.....	8
1.1.3. Ý nghĩa của kỷ luật lao động theo hình thức sa thải.....	10
1.2. Quy định của pháp luật lao động Việt Nam về xử lý kỷ luật lao động sa thải.....	11
1.2.1. Nguyên tắc xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải.....	11
1.2.2. Căn cứ xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải	13
1.2.3. Thời hiệu, trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải.....	15
1.2.4. Hậu quả pháp lý của kỷ luật lao động theo hình thức sa thải	17
CHƯƠNG II. THỰC TIỄN VÀ KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN.....	18
QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ HÌNH THỨC XỬ LÝ.....	18
KỶ LUẬT SA THẢI NGƯỜI LAO ĐỘNG	18
2.1. Quan điểm của các cấp Tòa án xét xử vụ việc.....	18
2.2. Quan điểm của nhóm nghiên cứu về tranh chấp và kiến nghị hoàn thiện quy định pháp luật hiện hành.....	20
2.2.1. Quan điểm của nhóm nghiên cứu về tranh chấp	20
2.2.2. Bất cập và kiến nghị hoàn thiện quy định pháp luật hiện hành.....	24
PHẦN KẾT LUẬN	30
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	32

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Đề tài thuộc lĩnh vực Kỷ luật lao động. Trong đó, Kỷ luật lao động là những tiêu chuẩn quy định dựa trên hành vi, ý chí của người lao động và sử dụng lao động; Tổng hợp các quy phạm pháp luật quy định nghĩa vụ, trách nhiệm và hình thức xử lý với những trường hợp bất tuân giữa người lao và sử dụng lao động. Ở đề tài này, nhóm tác giả chú trọng nghiên cứu về hình thức kỷ luật cao nhất của Kỷ luật lao động: Sa thải người lao động. Trong lĩnh vực lao động, việc sa thải là một hình thức kỷ luật lao động cực kì nghiêm trọng mà người sử dụng lao động áp dụng đối với người lao động, ảnh hưởng trực tiếp đến quyền và lợi ích cá nhân của họ. Vì điều này, Bộ luật Lao động năm 2019 đã có các sửa đổi quan trọng liên quan đến việc sa thải, bao gồm các quy định về trường hợp sa thải, trình tự thực hiện và quyền lợi của người lao động sau khi họ bị sa thải. Các sửa đổi này đã giải quyết một phần vấn đề về quyền lợi của người lao động và cách quản lý của người sử dụng lao động, tuy nhiên, vẫn còn cần có một số điều chỉnh và bổ sung nhỏ để đảm bảo quyền lợi của cả hai bên theo pháp luật, đồng thời thỏa mãn một số khía cạnh về mặt đạo đức và xã hội.

Về tính cấp thiết của đề tài, trong xã hội hiện nay, việc tạo nên những mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động đã không còn quá xa lạ. Tuy nhiên, sự thật là, dù đã trải qua rất nhiều chỉnh sửa và cải tiến, vẫn còn nhiều giới hạn và bất cập trong hợp đồng lao động giữa 2 bên; Và trọng tâm ở đây chính là sa thải người lao động. Nguyên do chính dẫn đến điều này là sự chưa hoàn chỉnh, sự thiếu liên kết của các Bộ luật Lao động, Bộ luật Tổ tụng dân sự, và các bộ luật, luật khác có liên quan; Kết hợp với sự thiếu sót trong hiểu biết của người lao động tạo nên những bất lợi trong việc tìm lại những quyền lợi riêng cho bản thân. Việc đi sâu vào đề tài này có thể giúp nhóm tác giả hiểu rõ hơn về hình thức kỷ luật nói chung cũng như quy định sa thải nói riêng, giúp người lao động có thể hiểu rõ hơn về quyền lợi của mình khi tạo nên Hợp đồng lao động với người sử dụng lao động, tránh những bất cập quyền lợi của bản thân trong tương lai.

Chính vì lẽ đó, nhóm chúng em thực hiện tiến hành nghiên cứu đề tài "Hình thức kỷ luật sa thải người lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019" cho Bài Tập Lớn trong chương trình học môn Pháp luật Việt Nam Đại cương.

2. Nhiệm vụ của đề tài

Một là, làm rõ một số vấn đề lý luận về kỷ luật lao động theo hình thức sa thải. Trong đó, nhóm tác giả nghiên cứu những vấn đề về khái niệm; đặc điểm và ý nghĩa của việc xử lý kỷ luật lao động dưới hình thức sa thải.

Hai là, từ lý luận nhóm tác giả tập trung làm sáng tỏ những quy định của pháp luật lao động Việt Nam về nguyên tắc, căn cứ, trình tự thủ tục và hậu quả pháp lý của việc xử lý kỷ luật lao động sa thải.

Ba là, nghiên cứu thực tiễn xét xử của Tòa án về xử lý kỷ luật lao động sa thải trái pháp luật để nhận thấy những bất cập giữa quy định của pháp luật và thực tiễn xét xử.

Bốn là, kiến nghị hoàn thiện pháp luật về chế định sa thải dưới góc độ là hình thức xử lý kỷ luật lao động.

3. Bố cục tổng quát của đề tài

Tiểu luận của nhóm bao gồm các phần là phần Mở đầu, Phần Nội Dung, Phần Kết luận, Danh mục tài liệu tham khảo. Phần Nội Dung có 2 chương như sau :

Chương 1 Nhóm bàn về những vấn đề lý luận về hình thức xử lý kỷ luật sa thải người lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019.

Chương 2 Nhóm tiến hành nêu trường hợp thực tiễn và kiến nghị hoàn thiện Bộ luật Lao động năm 2019 về hình thức xử lý kỷ luật sa thải người lao động.

PHẦN NỘI DUNG

CHƯƠNG I: NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ HÌNH THỨC XỬ LÝ KỶ LUẬT SA THẢI NGƯỜI LAO ĐỘNG THEO BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019

1.1. Một số vấn đề lý luận về kỷ luật lao động theo hình thức sa thải

1.1.1. Khái niệm của kỷ luật lao động theo hình thức sa thải

Theo điều 118 của Bộ luật Lao động năm 2012 thì “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 động.”

Theo điều 117 của Bộ luật Lao động năm 2019 thì “Kỷ luật lao động là những quy định về việc tuân theo thời gian, công nghệ và điều hành sản xuất, kinh doanh do người sử dụng lao động ban hành trong nội quy lao động và do pháp luật quy định.”

Thông qua tìm hiểu và nghiên cứu của nhóm tác giả, có thể thấy được: Theo Bộ luật Lao động năm 2012 thì kỷ luật lao động chính được hiểu là tổng hợp các quy phạm pháp luật quy định trách nhiệm, nghĩa vụ của người lao động đối với cơ quan, đơn vị, tổ chức cũng như các biện pháp xử lý đối với những người không chấp hành hoặc không chấp hành đầy đủ trách nhiệm, nghĩa vụ đó. Còn theo Bộ luật Lao động năm 2019 thì cũng tương tự như Bộ luật Lao động năm 2012 nhưng lại mở rộng đến mức “do pháp luật quy định”¹ điều đó giúp cho việc kỷ luật không quá hạn hẹp như trước đây. Qua đó ta có thể thấy rằng: Bộ luật Lao động năm 2019 có sự thay đổi so với Bộ luật Lao động năm 2012. Điển hình như: Khái niệm kỷ luật lao động đã có sự thay đổi. Theo đó, kỷ luật lao động không chỉ là những quy định do người sử dụng lao động ban hành trong nội quy lao động (như quy định của Bộ luật Lao động năm 2012) mà còn do pháp luật quy định. Không những thế, Bộ luật Lao động năm 2019 đã mở rộng về các quy phạm pháp luật trong nội quy quy định nữa mà đã sửa đổi thành do pháp luật quy định. Đây chính là điểm nổi bật nhất trong lần sửa đổi này.

Theo điều 124 của Bộ luật Lao động năm 2019 thì có 4 hình thức kỷ luật lao động:

(i) Khiển trách: Là hình thức kỷ luật nhẹ nhất được quy định trong Bộ luật Lao động, nội quy lao động của doanh nghiệp để xử lý người lao động vi phạm kỷ luật lao động. Khiển trách có thể áp dụng đối với cả công chức, viên chức, cán bộ nhà nước và các lao động hợp đồng². (ii) Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng: Là một hình thức kỷ luật lao động

¹ Luật sư Tô Thị Phương Dung, Kỷ luật lao động là gì? Cách thức xử lý kỷ luật lao động? Nguồn [Kỷ luật lao động là gì? Cách thức xử lý kỷ luật lao động? \(luatminhkhue.vn\)](https://luatminhkhue.vn/loi-dap/1D56C-hd-khien-trach-la-gi.html), truy cập ngày 24/10/2023

² Thư viện pháp luật, “Khiển trách là gì”. Nguồn <https://hoidap.thuvienphapluat.vn/loi-dap/1D56C-hd-khien-trach-la-gi.html>, truy cập ngày 24/10/2023

khi đó NLĐ sẽ bị kéo dài thời gian tính nâng bậc lương thường xuyên so với thời gian quy định³. (iii) Cách chức: Là việc người có thẩm quyền ra quyết định cho người được bổ nhiệm đang giữ một vị trí nhất định thôi không giữ chức vụ đó nữa do vi phạm pháp luật thuộc phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của người đó, không còn xứng đáng với sự tín nhiệm và trách nhiệm được giao⁴. (iv) Sa thải⁵: Sa thải là hình thức kỉ luật lao động dẫn đến quan hệ lao động của NLĐ bị chấm dứt, NSDLĐ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động⁶.

Theo Từ điển Thuật ngữ Luật học thì sa thải là: “Hình thức xử lý mà người sử dụng lao động được áp dụng đối với người lao động bằng cách đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.⁷

Pháp luật Việt Nam hiện chưa có định nghĩa về kỷ luật lao động theo hình thức sa thải. Theo quan điểm cá nhân em thì sa thải là hình thức kỷ luật nặng nề nhất đối với người lao động và được áp dụng khi người lao động vi phạm nghiêm trọng các quy tắc, quy định, hoặc chuẩn mực công việc của bên phía người sử dụng lao động thì bên đó sẽ có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Nhưng trước khi đưa ra quyết định, người sử dụng lao động sẽ cần tổng hợp các bằng chứng, lý do sa thải nhân viên ra tòa nếu người lao động không đồng ý hoặc khởi kiện để tòa án giải quyết giúp đỡ vì sa thải có thể có thể gây tới những tác động tiêu cực đối với người lao động như mất việc làm, tài chính không ổn định và cảm giác thất bại dẫn tới trầm cảm.

1.1.2. Đặc điểm của kỷ luật lao động theo hình thức sa thải

Thứ nhất, sa thải là hình thức kỷ luật nghiêm khắc nhất bởi vì nó chấm dứt cả hợp đồng lao động nó không chỉ dừng lại chỉ ở mức khiển trách, kéo dài thời gian tăng lương hay cắt chức bởi vì những hình phạt trên đây là những hình phạt mà hợp đồng lao động vẫn còn hiệu nghiệm. Ngoài ra nó còn ảnh hưởng đến việc người lao động mất đi công việc mất đi khả năng tài chính từ công việc ấy. Bắt buộc phải có các hình thức xử phạt từ thấp đến cao để có thể răn đe người lao động trong quá trình lao động tránh vi phạm vào các điều khoản vi phạm kỷ luật

³ Công ty luật TNHH LTK, “Hình thức kỉ luật kéo dài thời hạn nâng lương”. Nguồn [HÌNH THỨC KỶ LUẬT KÉO DÀI THỜI HẠN NÂNG LƯƠNG Công ty Luật TNHH TLK \(tklawfirm.vn\)](https://tklawfirm.vn), truy cập ngày 24/10/2023

⁴ Thư viện pháp luật, “Cách chức là gì?”. Nguồn <https://hoidap.thuvienphapluat.vn/hoi-dap/1DABA-hd-cach-chuc-la-gi.html>, truy cập ngày 24/10/2023

⁵ Trích mục từ Thư viện pháp luật, “Bộ luật Lao Động 2019”. Nguồn [Bộ luật lao động 2019 số 45/2019/QH14 mới nhất áp dụng 2024 mới nhất \(thuvienphapluat.vn\)](https://thuvienphapluat.vn), truy cập ngày 24/10/2023

⁶ Thư viện pháp luật, “Sa thải là gì?”, hoidap.thuvienphapluat.vn, truy cập ngày 24/10/2023

⁷ Thuật ngữ pháp lý, từ điển Luật học trang 427. Nguồn: <https://luatvietnam.vn/thuat-ngu-phap-ly.html?LawTerminGroupId=0&TerName=sa+th%E1%BA%A3i>, truy cập ngày: 1/11/2023

của hợp đồng lao động, điều này giúp cho công ty, cơ quan trở nên có kỷ luật hơn. Ngoài ra giúp cho các công ty, cơ quan loại bỏ được những nhân viên không nghiêm túc, không có ý thức làm việc hơn nhưng tiềm tàng trong đó cũng phần nào ảnh hưởng nặng nề lên người lao động vì lúc ấy họ sẽ mất đi sự tin tưởng của gia đình và có tiếng xấu sau này khi nộp đơn ứng tuyển cho các công ty khác. Nói chung trước khi đi đến quyết định sa thải người lao động, người sử dụng lao động cũng nên phần nào có sự thông cảm với họ nhưng nếu đã đi đến việc tha thứ nhiều lần người lao động vẫn không sửa đổi thì lúc ấy sa thải sẽ là hình phạt giúp người lao động rút kinh nghiệm cho bản thân ở công ty sau.⁸

Thứ hai, sa thải được căn cứ xử lý theo pháp luật quy định vì những hình thức xử phạt khác không được ghi rõ trong Bộ luật Lao động mà chỉ được ghi rõ các nội dung xử phạt trong hợp đồng lao động giữa thỏa thuận giữa 2 bên. Theo Bộ luật Lao động 2019 thì chỉ có điều 125 là nói về việc áp dụng xử lý kỷ luật sa thải còn lại các hình phạt khác trong điều 124 Bộ luật Lao động 2019 đều sẽ dựa vào phía người sử dụng lao động. Những hình phạt kia không được đưa nội dung xử lý của từng mục vào cũng có lý do để tránh việc quá dài dòng trong bộ luật và ngoài ra mỗi công ty mỗi cơ quan là khác nhau sẽ có những quy định khác nhau về việc khiển trách, tăng lương hoặc cách chức. Có thể công ty này có chức vụ này, quy định không được làm cái này nhưng công ty kia lại có và có thể chia ra nhiều chức vụ hơn nhưng việc sa thải là cần những quy định nhất để tránh làm thiệt hại cho người sử dụng lao động nếu lỡ may trong hợp đồng lao động lại không đề cập gì việc mà người lao động đã phạm phải thì lúc này pháp luật sẽ vào.⁹

Thứ ba, sa thải cần được tiến hành theo các trình tự để đảm bảo công bằng tránh gặp nhiều bất cập giữa cả hai bên. Bao gồm việc người sử dụng lao động phải báo trước cho người lao động, để họ hiểu và có phản hồi lỗi, bảo vệ bản thân trước quyết định cuối cùng của bên phía công ty. Vì nếu không thông báo trước sẽ khiến người lao động bất ngờ về việc này và dẫn đến việc hai bên không hiểu nhau và đâm đơn kiện nhau ra tòa.

Thứ tư, sa thải cần những thủ tục nhất định vì qua đó người sử dụng lao động cần đưa ra lý do, bằng chứng người lao động đó bị sa thải để tránh các trường hợp tranh chấp trong tương lai. Nếu lỡ xảy ra những tranh chấp ấy, thì những thủ tục này sẽ giúp đỡ công ty trong các quá trình pháp lý sa thải nhân viên nhanh hơn mà không có sự rườm rà giữa cả hai bên trong quá

⁸ Đoàn luật sư TP HCM, Những vấn đề mà doanh nghiệp cần quan tâm khi áp dụng hình thức kỷ luật sa thải., Nguồn <https://vpluatsutranluat.vn/phap-ly/nhung-van-de-ma-doanh-nghiep-can-quan-tam-khi-ap-dung-hinh-thuc-ky-luat-sa-thai>, truy cập ngày 27/7/2023

⁹ Thư viện pháp luật, “Bộ luật Lao động năm 2019”. Nguồn <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx>, truy cập ngày 27/7/2023

trình xử lý. Nhưng nếu không có những thủ tục này và người lao động tìm ra được những lỗi sai của nhà tuyển dụng thì công ty sẽ là người bị hứng chịu những tổn thất và đặc biệt là tổn thất về mặt danh tiếng của công ty.

Với cả hai trường hợp xử lý kỷ luật lao động sa thải và người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì người lao động sẽ đều nghỉ việc. Nhưng bản thân từng cái sẽ khác nhau và sẽ có cái nếu không tuân thủ theo hợp đồng lao động hay pháp luật sẽ dẫn đến bên đơn phương sẽ bị vi phạm pháp luật nếu làm sai. Đầu tiên với trường hợp người lao động bị xử lý kỷ luật lao động sa thải, như đã nói trên nếu người lao động vi phạm vào các điều khoản của hợp đồng lao động cũng như Bộ luật Lao động thì phía người sử dụng lao động có quyền được sa thải người lao động ấy nhưng bắt buộc phải có những bằng chứng, chứng cứ nghiêm túc được đưa ra để chứng minh lý do người lao động bị sa thải và những thông báo sa thải cần được báo trước cho người lao động để đảm bảo tính hợp pháp và công bằng trong quá trình sa thải nhân viên ấy.¹⁰

Trường hợp thứ hai là về phía người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Người sử dụng lao động phải tuân theo điều 36 Bộ luật Lao động 2019 tránh việc đơn phương chấm dứt hợp đồng một cách vô lý thiếu căn cứ. Mọi hành động chấm dứt đều phải đưa ra các bằng chứng rõ ràng phòng tránh trường hợp người lao động đâm đơn kiện ngược lại làm mất đi uy tín của người sử dụng lao động nếu làm sai đi điều 36 mà bộ luật đã nêu. Ngoài ra đối với đơn phương chấm dứt hợp đồng cũng có những điều khoản nhẹ nhàng hơn so với hình thức bị sa thải ví dụ như theo nói về độ tuổi nghỉ hưu hoặc về số ngày nghỉ không phép mà người lao động đã phạm phải. Tóm lại cả hai trường hợp trên đều sẽ khiến người lao động bị mất việc mất đi tài chính của bản thân nên người sử dụng lao động cũng nên chú ý vào việc công bằng, tránh gây tranh chấp giữa hai bên khiến mối quan hệ của hai bên trở nên phức tạp.¹¹

1.1.3. Ý nghĩa của kỷ luật lao động theo hình thức sa thải

Ý nghĩa của kỷ luật lao động theo hình thức sa thải là cực kì quan trọng đối với người lao động, người sử dụng lao động và cả đối với Nhà nước và xã hội. Vì đối với người lao động dù sa thải sẽ gây ra tổn thất về mặt tinh thần, uy tín của bản thân, nguồn tài chính của bản

¹⁰ Đoàn luật sư TP HCM, Những vấn đề mà doanh nghiệp cần quan tâm khi áp dụng hình thức kỷ luật sa thải. Nguồn <https://vpluatsutranluat.vn/phap-ly/nhung-van-de-ma-doanh-nghiep-can-quan-tam-khi-ap-dung-hinh-thuc-ky-luat-sa-thai> , truy cập ngày 27/10/2023

¹¹ Thư viện pháp luật, “Bộ luật Lao động năm 2019”. Nguồn <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx> , truy cập ngày 27/10/2023

thân ,... nhưng nó sẽ để lại những bài học kinh nghiệm cho người lao động để giúp họ trở nên tốt hơn và có trách nhiệm hơn, tăng hiệu suất làm việc của họ vào những công ty sau. Còn đối với người sử dụng lao động, việc thực hiện sa thải sẽ giúp cho công ty trở nên kỷ luật hơn, lấy người bị xử phạt làm gương cho những nhân viên khác. Ngoài ra giúp người sử dụng lao động chọn lọc lại được các nhân viên không có trách nhiệm trong công việc giữ lại được các nhân viên tốt và làm cho môi trường của công ty trở nên chuyên nghiệp và uy tín hơn. Cuối cùng đối với Nhà nước xã hội việc duy trì kỷ luật lao động sẽ xây dựng một lực lượng tập thể lao động kỷ luật cao hơn, đóng góp được nhiều hơn cho kinh tế, xã hội nước nhà. Tóm lại việc có sa thải trong việc xử lý vi phạm kỷ luật lao động là đều mang ý nghĩa tích cực giúp đỡ cho người sử dụng lao động, bảo vệ quyền công bằng cho người lao động giúp họ trở nên kỷ luật hơn và tạo ra một môi trường lao động phát triển bền vững cho đất nước.

1.2. Quy định của pháp luật lao động Việt Nam về xử lý kỷ luật lao động sa thải

1.2.1. Nguyên tắc xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải

Nguyên tắc xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải phải đảm bảo theo nguyên tắc chung về xử lý kỷ luật lao động nói chung, gồm 5 nguyên tắc được quy định tại khoản 1 đến khoản 5 Điều 122 Bộ luật Lao động 2019. Pháp luật lao động quy định những nguyên tắc này mang tính định hướng cho người sử dụng lao động trong việc xây dựng các nội quy lao động, cũng như xử lý các trường hợp bị xử lý kỷ luật lao động mà vẫn đảm bảo lợi ích nhất định cho người lao động (thường là bên yếu thế hơn trong quan hệ lao động). Các nguyên tắc cụ thể như sau:

Nguyên tắc 1, “người sử dụng lao động phải chứng minh lỗi của người lao động”¹²(khoản 1 Điều 122 Bộ luật Lao Động năm 2019). Theo quy định này, việc chứng minh lỗi trong quá trình xử lý kỷ luật lao động đầu và trách nhiệm thuộc về người sử dụng lao động. Điều này có nghĩa là khi người sử dụng lao động quyết định tiến hành xử lý kỷ luật đối với hành vi cụ thể của người lao động, họ phải cung cấp bằng chứng và chứng cứ cho việc hành vi đó là do người lao động gây ra. Sau khi người sử dụng lao động đưa ra các bằng chứng và chứng cứ để chứng minh lỗi của người lao động, người lao động sẽ có quyền tự bào chữa, hoặc nếu muốn, họ có thể được đại diện bởi một luật sư hoặc tổ chức đại diện của người lao động trong quá trình bào chữa.

¹² Trích mục từ Thư viện pháp luật, “Bộ luật Lao Động 2019”. Nguồn [Bộ luật lao động 2019 số 45/2019/QH14 mới nhất áp dụng 2024 mới nhất \(thuvienphapluat.vn\)](#), truy cập ngày 24/10/2023

Xử lý kỷ luật lao động đòi hỏi phải đáp ứng hai điều kiện chính: vi phạm và lỗi. Điều này có nghĩa rằng người lao động chỉ bị xử lý kỷ luật khi họ vi phạm các quy định kỷ luật lao động và có lỗi trong hành vi của họ. Vi phạm có thể liên quan đến không tuân thủ nghĩa vụ lao động, không tuân thủ quy tắc công ty, hoặc vi phạm yêu cầu về tinh thần trách nhiệm trong công việc. Lỗi của người lao động thể hiện trong thái độ và hậu quả của hành vi vi phạm. Họ được xem là có lỗi khi có đủ khả năng và điều kiện để thực hiện nhiệm vụ lao động, nhưng họ không thực hiện hoặc thực hiện không đúng, không đầy đủ. Trong trường hợp không có lỗi, người lao động không nên bị xử lý kỷ luật. Quá trình xử lý kỷ luật phải tuân theo nguyên tắc này để đảm bảo căn cứ chính xác và khách quan. Điều này giúp bảo vệ quyền lợi của người lao động và đảm bảo sự công bằng trong quá trình xử lý kỷ luật.

Nguyên tắc 2, “không được áp dụng nhiều hình thức xử lý kỷ luật lao động đối với một hành vi vi phạm kỷ luật lao động”¹³(khoản 2 Điều 122 Bộ luật Lao Động năm 2019). Nguyên tắc này nhấn mạnh việc mỗi hành vi vi phạm chỉ nên bị xử lý một lần thông qua một biện pháp kỷ luật. Quá trình xử lý kỷ luật lao động chủ yếu tập trung vào mục tiêu giáo dục và răn đe người lao động, nhằm đảm bảo và tăng cường kỷ luật lao động, thay vì trừng phạt họ. Vì vậy, quy định này đảm bảo rằng hình thức xử lý kỷ luật đủ để răn đe người lao động, nhưng không gây ra khó khăn quá lớn hoặc ảnh hưởng quá mức đến cuộc sống và việc làm của họ. Điều này cũng giúp bảo vệ việc làm và thu nhập của người lao động. Nguyên tắc 3, “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”¹⁴ (khoản 3 Điều 122 Bộ luật Lao Động năm 2019). Nguyên tắc này thể hiện sự cân nhắc rằng dù người lao động có vi phạm nhiều hành vi, chỉ một hình thức kỷ luật cao nhất tương ứng với hành vi nặng nhất sẽ được áp dụng để bảo vệ quyền lợi của người lao động. Quy định này tránh được trường hợp người lao động phải chịu nhiều biện pháp kỷ luật khác nhau và không phải chịu trách nhiệm nặng nề cho từng vi phạm riêng lẻ. Nếu người lao động bị sa thải, hình thức kỷ luật cao nhất, thì họ sẽ không cần phải đối mặt với các biện pháp kỷ luật khác.

Nguyên tắc 4, “không được xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động đang trong thời gian được quy định tại Khoản 4 Điều 122 Bộ luật Lao động 2019”¹⁵ (khoản 4 Điều 122 Bộ luật Lao Động năm 2019). Theo đó, người sử dụng lao động không được xử lý kỷ luật lao

¹³ Trích mục từ Thư viện pháp luật, “Bộ luật Lao Động 2019”. Nguồn [Bộ luật lao động 2019 số 45/2019/QH14 mới nhất áp dụng 2024 mới nhất \(thuvienphapluat.vn\)](#), truy cập ngày 24/10/2023

¹⁴ Trích mục từ Thư viện pháp luật, “Bộ luật Lao Động 2019”. Nguồn [Bộ luật lao động 2019 số 45/2019/QH14 mới nhất áp dụng 2024 mới nhất \(thuvienphapluat.vn\)](#), truy cập ngày 24/10/2023

¹⁵ Trích mục từ Thư viện pháp luật, “Bộ luật Lao Động 2019”. Nguồn [Bộ luật lao động 2019 số 45/2019/QH14 mới nhất áp dụng 2024 mới nhất \(thuvienphapluat.vn\)](#), truy cập ngày 24/10/2023

động đối với người lao động đang trong 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 vi phạm được quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 125 của Bộ luật này; người lao động nữ mang thai; người lao động nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi. Quy định pháp luật lao động như vậy thể hiện tính nhân văn bởi vì nó bảo vệ quyền của người lao động nói chung và đặc biệt là việc sa thải người lao động trong các tình huống cụ thể như đã nêu trên. Việc này đảm bảo rằng người lao động, đặc biệt là trong thời kỳ khó khăn và không chắc chắn, vẫn có cơ hội duy trì công việc và thu nhập của họ.

Nguyên tắc 5, “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”¹⁶ (khoản 5 Điều 122 Bộ luật Lao Động năm 2019). Quy định này tôn trọng quyền lợi tối ưu của người lao động. Khi người lao động mất khả năng nhận thức hoặc khả năng điều khiển hành vi của mình, nghĩa là họ không thể tự ý kiến, nhận biết lỗi khi vi phạm xảy ra. Do đó, người lao động trong trường hợp này không chịu trách nhiệm (theo nguyên tắc 1), và họ không nên bị xử lý kỷ luật. Ngoài ra, nguyên tắc này cũng đảm bảo quyền lợi của người lao động trong trường hợp bị sa thải, vì nếu họ bị sa thải, họ sẽ mất quyền lợi và trợ cấp cần thiết, gây ảnh hưởng đến tài chính và khả năng tiếp tục chữa trị.

1.2.2. Căn cứ xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải

Hình thức sa thải là biện pháp nặng nhất và nghiêm khắc nhất trong các loại xử lý kỷ luật lao động được áp dụng đối với người lao động có hành vi vi phạm ở mức độ lỗi nặng. Trong trường hợp này, người sử dụng lao động thấy rằng không thể tiếp tục sử dụng người lao động và họ có quyền loại người lao động ra khỏi đơn vị bằng cách chấm dứt hợp đồng lao động. Sa thải dẫn đến hậu quả chấm dứt quan hệ lao động dẫn đến người lao động bị mất việc làm, ảnh hưởng đến thu nhập cũng như cuộc sống của họ bởi nó lấy đi việc làm của họ, đẩy họ vào tình trạng thất nghiệp. Vì vậy, tác động của việc sa thải đối với xã hội cũng rất lớn. Chính vì vậy, pháp luật nước ta đã quy định rất chặt chẽ vấn đề này nhằm ngăn chặn tình trạng lạm dụng của người sử dụng lao động và giảm thiểu hậu quả của việc sa thải, mất việc làm của người lao động.

¹⁶ Trích mục từ Thư viện pháp luật, “Bộ luật Lao Động 2019”. Nguồn [Bộ luật lao động 2019 số 45/2019/QH14 mới nhất áp dụng 2024 mới nhất \(thuvienphapluat.vn\)](#), truy cập ngày 24/10/2023

Do đó, để bảo vệ người lao động, Bộ luật Lao động quy định một chế tài riêng đối với việc áp dụng hình thức kỷ luật sa thải. Cụ thể, Điều 125 Bộ luật Lao động 2019 quy định người sử dụng lao động chỉ được sa thải người lao động khi người lao động có một trong các hành vi sau đây:

Theo khoản 1 Điều 125 Bộ luật Lao động 2019, “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”¹⁷. Đây là những hành vi gây tổn hại cho tài sản của người sử dụng lao động và vi phạm pháp luật hình sự. Trong một số trường hợp, luật pháp cho phép người sử dụng lao động sa thải người lao động dựa trên hành vi vi phạm (như trộm cắp, tham ô...) mà không cần xem xét dấu hiệu hay mức độ của thiệt hại do những hành vi đó gây ra. Điều này là do những hành vi này bản chất đã nguy hiểm cho xã hội, cho nên người sử dụng lao động có thể sử dụng hành vi này để loại bỏ người lao động khỏi tổ chức của họ.

Theo khoản 2 Điều 125 Bộ luật Lao động 2019, “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 nhóm hành vi này, mức độ thiệt hại thực tế xảy ra (gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản) là bao nhiêu để có thể sa thải người lao động đều do người sử dụng lao động quy định trong nội quy lao động”¹⁸. Các hành vi chưa đáp ứng đủ mức độ vi phạm thì không được xử lý bằng hình thức sa thải mà phải áp dụng các hình thức khác. Quy định này thể hiện sự tiến bộ vì không phải hành vi nào có dấu hiệu tại khoản 2 Điều 125 Bộ luật Lao động 2019 cũng là nghiêm trọng nếu như chưa xem xét mức độ thiệt hại (mức độ lỗi) của hành vi.

Theo khoản 3 Điều 125 Bộ luật Lao động 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. 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 Bộ luật Lao động năm 2019”¹⁹. Đối với nhóm hành vi này, nếu người lao động đã trải qua quá trình xử lý kỷ luật trước đó và vẫn tiếp tục vi phạm hoặc bị kỷ luật cách chức và tái phạm, người sử dụng lao động có quyền thực hiện việc sa thải.

¹⁷ Trích mục từ Thư viện pháp luật, “Bộ luật Lao Động 2019”. Nguồn [Bộ luật lao động 2019 số 45/2019/QH14 mới nhất áp dụng 2024 mới nhất \(thuvienphapluat.vn\)](#), truy cập ngày 24/10/2023

¹⁸ Trích mục từ Thư viện pháp luật, “Bộ luật Lao Động 2019”. Nguồn [Bộ luật lao động 2019 số 45/2019/QH14 mới nhất áp dụng 2024 mới nhất \(thuvienphapluat.vn\)](#), truy cập ngày 24/10/2023

¹⁹ Trích mục từ Thư viện pháp luật, “Bộ luật Lao Động 2019”. Nguồn [Bộ luật lao động 2019 số 45/2019/QH14 mới nhất áp dụng 2024 mới nhất \(thuvienphapluat.vn\)](#), truy cập ngày 24/10/2023

Trong trường hợp này, việc tái phạm trong thời gian kiểm tra và xử lý kỷ luật thể hiện thiếu ý thức cải thiện, không tuân thủ kỷ luật của tổ chức lao động, do đó tiếp tục vi phạm.

Theo khoản 4 Điều 125 Bộ luật lao động 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 đáng²⁰”. Khi một người lao động tự ý nghỉ làm việc trong nhiều ngày liên tục mà không có lý do hợp lệ, đây thể hiện sự không tôn trọng đối với nơi làm việc. Hành vi này cũng có tác động tiêu cực đến công việc chung và quy trình làm việc, gây thiệt hại cho tổ chức lao động. Do đó, người sử dụng lao động được quyền sa thải người lao động khỏi nơi làm việc trong tình huống này.

Tóm lại, việc người sử dụng lao động được quyền sa thải người lao động theo quy định của pháp luật đã trở nên khá chặt chẽ và hợp lý hơn so với trước đây. Điều này giúp duy trì trật tự và kỉ cương trong doanh nghiệp, chỉ áp dụng sa thải trong những trường hợp người lao động vi phạm nghiêm trọng. Một phần khác, nếu việc áp dụng hình thức sa thải không tuân thủ quy định cụ thể, người sử dụng lao động có thể phải chịu hình phạt pháp lý.

1.2.3. Thời hiệu, trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải

Về thời hiệu, thời hiệu xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải tuân theo Điều 123 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về thời hiệu xử lý kỷ luật lao động như sau:

Thời hiệu xử lý kỷ luật sa thải tối đa là 06 tháng kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm. Đối với 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 là 12 tháng.

Ngoài ra, trường hợp khi hết thời gian quy định tại khoản 4 Điều 122 Bộ luật Lao động năm 2019, nếu hết thời hiệu hoặc còn thời hiệu nhưng không đủ 60 ngày thì được kéo dài thời hiệu để xử lý kỷ luật lao động nhưng không quá 60 ngày kể từ ngày hết thời gian nêu trên.

Người sử dụng lao động phải ban hành quyết định xử lý kỷ luật lao động trong thời hạn quy định tại khoản 1 và khoản 2 điều này.

Như vậy, thời hiệu xử lý kỷ luật lao động thông thường 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 là 12 tháng. Tuy nhiên, trong thời gian người lao động đang mang thai, nghỉ thai sản,

²⁰ Trích mục từ Thư viện pháp luật, “Bộ luật Lao Động 2019”. Nguồn [Bộ luật lao động 2019 số 45/2019/QH14 mới nhất áp dụng 2024 mới nhất \(thuvienphapluat.vn\)](#), truy cập ngày 24/10/2023

nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi thì công ty sẽ không được phép xử lý kỷ luật lao động. Do đó, nếu vợ anh có vi phạm thì công ty cũng cần đợi đến khi vợ anh hết thời gian nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi thì mới được xử lý kỷ luật lao động. Lúc này nếu thời hiệu xử lý kỷ luật đã hết thì sẽ được kéo dài thời hiệu, nhưng tối đa không quá 60 ngày, kể từ ngày hết thời gian nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi."

Về trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải tuân theo quy định tại Điều 122 Bộ luật Lao động 2019 và quy định chi tiết cụ thể hơn tại Điều 70 Nghị định 145/2020/NĐ-CP. Trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật sa thải như sau:

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 tiến hành lập biên bản vi phạm và thông báo đến tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động là thành viên, người đại diện theo pháp luật của người lao động chưa đủ 15 tuổi. Trường hợp người sử dụng lao động phát hiện hành vi vi phạm kỷ luật lao động sau thời điểm hành vi vi phạm đã xảy ra thì thực hiện thu thập chứng cứ chứng minh lỗi của người lao động.

Trong thời hiệu xử lý kỷ luật lao động quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều 123 của Bộ luật Lao động, người sử dụng lao động tiến hành họp xử lý kỷ luật lao động như sau:

"Ít nhất 05 ngày làm việc trước ngày tiến hành họp xử lý kỷ luật lao động, người sử dụng lao động thông báo về nội dung, thời gian, địa điểm tiến hành cuộc họp xử lý kỷ luật lao động, họ tên người bị xử lý kỷ luật lao động, hành vi vi phạm bị xử lý kỷ luật lao động đến các thành phần phải tham dự họp quy định tại điểm b, điểm c khoản 1 Điều 122 của Bộ luật Lao động, bảo đảm các thành phần này nhận được thông báo trước khi diễn ra cuộc họp.

Khi nhận được thông báo của người sử dụng lao động, các thành phần phải tham dự họp quy định tại điểm b, điểm c khoản 1 Điều 122 của Bộ luật Lao động 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.

Người sử dụng lao động tiến hành họp xử lý kỷ luật lao động theo thời gian, địa điểm đã thông báo quy định tại điểm a, điểm b khoản này. Trường hợp một trong các thành phần phải tham dự họp quy định tại điểm b, điểm c khoản 1 Điều 122 của Bộ luật Lao động không xác nhận tham dự cuộc họp hoặc vắng mặt thì người sử dụng lao động vẫn tiến hành họp xử lý kỷ luật lao động."

Nội dung cuộc họp xử lý kỷ luật lao động phải được lập thành biên bản, thông qua trước khi kết thúc cuộc họp và có chữ ký của người tham dự cuộc họp quy định tại điểm b, điểm c khoản 1 Điều 122 của Bộ luật Lao động, 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.

Trong thời hiệu xử lý kỷ luật lao động quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều 123 của Bộ luật Lao động, người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động ban hành quyết định xử lý kỷ luật lao động và gửi đến các thành phần phải tham dự quy định tại điểm b, điểm c khoản 1 Điều 122 của Bộ luật Lao động.

1.2.4. Hậu quả pháp lý của kỷ luật lao động theo hình thức sa thải

Một là, hậu quả trong trường hợp người sử dụng lao động xử lý kỷ luật lao động sa thải đúng pháp luật. Người lao động bị xử lý kỷ luật với hình thức sa thải đúng pháp luật theo khoản 8 Điều 34 Bộ luật Lao động 2019 sẽ không được trợ cấp thôi việc (Khoản 1 Điều 46 Bộ luật Lao động năm 2019). Quy định này nhằm đảm bảo tính kỷ luật trong đơn vị cũng như bảo vệ được quyền lợi của người sử dụng lao động. Bởi lẽ, hành vi vi phạm sa thải người lao động là những hành vi mang lại hậu quả nghiêm trọng cho nơi làm việc, thể hiện ý thức vô kỷ luật của người lao động cho nên người vi phạm sẽ không được hưởng trợ cấp thôi việc.

Tuy nhiên, người sử dụng lao động vẫn phải có trách nhiệm khi chấm dứt hợp đồng với người lao động và ngược lại theo quy định tại Điều 48 Bộ luật Lao động 2019 trong thời hạn 14 ngày làm việc kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động. Hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên, trừ trường hợp tại khoản 1 Điều 48 Bộ luật Lao động 2019 có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày

Hai là, trong trường hợp người sử dụng lao động xử lý kỷ luật lao động sa thải trái pháp luật. Theo Điều 131 Bộ luật Lao động 2019, người bị xử lý kỷ luật lao động, bị tạm đình chỉ công việc hoặc phải bồi thường theo chế độ trách nhiệm vật chất nếu thấy không thỏa đáng có quyền khiếu nại với người sử dụng lao động, với cơ quan có thẩm quyền theo quy định của pháp luật hoặc yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo trình tự do pháp luật quy định. Ngoài ra, theo Điều 188 Bộ luật Lao động 2019, tại điểm a khoản 1 quy định tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải không bắt buộc phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án giải quyết.

Tiếp theo, Điều 73, Nghị định 145/2020/NĐ-CP quy định 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 Bộ luật Lao động 2019 thì người sử dụng lao động xử lý kỷ luật lao động sa thải trái pháp luật có nghĩa vụ thực hiện quy định tại Điều 41 Bộ luật Lao động 2019:

Người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động (“Tiền bồi thường”); (ii) Nếu người lao động không muốn tiếp tục làm việc, thì ngoài khoản tiền bồi thường người sử dụng lao động còn phải trả trợ cấp thôi việc; (iii) Nếu người sử dụng lao động không muốn nhận lại người lao động và người lao động đồng ý, thì ngoài khoản tiền bồi thường và trợ cấp thôi việc thì người sử dụng lao động phải bồi thường thêm một khoản tiền cho người lao động theo thỏa thuận giữa hai bên nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động; (iv) Nếu không còn vị trí, công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động mà người lao động vẫn muốn làm việc thì ngoài khoản tiền bồi thường, hai bên thương lượng để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.²¹

CHƯƠNG II. THỰC TIỄN VÀ KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN

QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ HÌNH THỨC XỬ LÝ

KỶ LUẬT SA THẢI NGƯỜI LAO ĐỘNG

2.1. Quan điểm của các cấp Tòa án xét xử vụ việc

Lập luận của tòa án sơ thẩm:

Trong Bản án số 21/2018/LĐ-ST ngày 01/8/2018 của Tòa án nhân dân thị xã TU, tỉnh Bình Dương, tòa án đã dựa trên các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự như Điều 32, 36, 39 và 266²²; cũng như các điều khoản của Bộ luật Lao động như Điều 15, 22, 42, 43, và 90²³, cùng với Điều 30 của Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ, để đưa ra

²¹ Phạm Nguyệt Hằng, Thủ tục sa thải NLĐ và những nội dung doanh nghiệp cần lưu ý. Nguồn moj.gov.vn/btp2015/duthaoboluatdansu/UserControls/pFormPrint.aspx?UrlListProcess=/qt/cacchuyenmuc/pldn/Lists/PhoBienPLDN&ListId=43a02566-3516-43a2-8c1a-4d5fabfffc3e5&SiteId=a135f37d-0c83-4107-b0eb-4876865a9f69&ItemID=13&SiteRootID=b71e67e4-9250-47a7-96d6-64e9cb69ccf3, ngày truy cập 24/10/2023

²² Trích mục từ Thư viện pháp luật, “Bộ luật Tố tụng dân sự 2015”. Nguồn [BỘ luật tố tụng dân sự 2015 số 92/2015/QH13 mới nhất \(thuvienphapluat.vn\)](http://BỘ luật tố tụng dân sự 2015 số 92/2015/QH13 mới nhất (thuvienphapluat.vn)), truy cập ngày 24/10/2023

²³ Trích mục từ Thư viện pháp luật, “Bộ luật Lao Động 2012”. Nguồn [BỘ Luật lao động 2012 số 10/2012/QH13 \(thuvienphapluat.vn\)](http://BỘ Luật lao động 2012 số 10/2012/QH13 (thuvienphapluat.vn)), truy cập ngày 24/10/2023

quyết định. Theo tòa án cấp sơ thẩm, việc bà T không quay trở lại làm việc từ sau ngày 17/5/2017 đến 24/7/2017, và vì Công ty chưa có quyết định sa thải bà T trước đó, dẫn đến kết luận rằng bà T đơn phương chấm dứt hợp đồng. Bà T đã vi phạm Điều 37 của Bộ luật Lao động năm 2012 về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, do đó, bà T phải bồi thường thiệt hại cho Công ty. Tuy nhiên, tòa án cấp sơ thẩm cũng đã đình chỉ một phần yêu cầu phản tố của bị đơn, bởi vì các khoản thiệt hại mà Công ty đề xuất không được minh chứng đầy đủ và không hợp lý.

Lập luận của tòa án phúc thẩm:

Theo tòa án cấp phúc thẩm, Công ty đã vi phạm pháp luật khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của bà T. Tòa án cấp sơ thẩm đã xác định rằng bà T đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và buộc bà T phải bồi thường cho Công ty, nhưng quyết định này chưa đánh giá một cách khách quan và toàn diện các tình tiết liên quan. Theo tòa án cấp phúc thẩm, việc Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà T trái pháp luật đã tạo cơ sở cho bà T yêu cầu Công ty trả tiền lương cho các ngày cô không được làm việc (từ ngày 18/5/2017 đến 01/3/2018) và tiền lương cho các ngày không được báo trước (30 ngày). Đây là một yêu cầu hợp lý và phù hợp với quy định trong Điều 42 của Bộ luật Lao động năm 2012, do đó, Hội đồng xét xử đã chấp nhận yêu cầu này. Tòa án cũng đã xem xét yêu cầu phản tố của Công ty và quyết định rằng Công ty không cung cấp đủ bằng chứng để chứng minh lỗi của bà T, và bà T không tự ý nghỉ việc mà bị “cưỡng bức lao động²⁴”, theo quy định trong Khoản 10 của Điều 3 trong Bộ luật Lao động năm 2012. Công ty đã vi phạm Khoản 3 của Điều 8 và Điều 183, và do đó, không có cơ sở để buộc bà T phải bồi thường. Vì vậy, tòa án đã chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, không chấp nhận kháng nghị của Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân thị xã TU và không chấp nhận kháng cáo của bị đơn.

Tòa án cũng đã tham khảo Điều 2 trong Công ước số 29, định nghĩa "lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc" như là mọi công việc hoặc dịch vụ mà một người bị ép buộc phải thực hiện dưới sự đe dọa của một hình phạt nào đó và bản thân người đó không tự nguyện làm²⁵. Tại mục 4 thư ông C gửi cho bà T lúc 21:10 ngày 17/5/2017 “4)...Cô không được đến Công ty vào ngày mai hay bất cứ ngày nào khác...” là một trong số các dấu hiệu nhận diện cưỡng

²⁴ Trích mục từ Thư viện pháp luật, “Công ước”. Nguồn [Công ước về lao động cưỡng bức 1930 \(thuvienphapluat.vn\)](http://thuvienphapluat.vn) , truy cập ngày 24/10/2023

²⁵ Trích mục từ Thư viện pháp luật, “Công ước”. Nguồn [Công ước về lao động cưỡng bức 1930 \(thuvienphapluat.vn\)](http://thuvienphapluat.vn) truy cập ngày 24/10/2023

bức lao động²⁶: Hạn chế đi lại. Đây là lời nhấn của Tổng giám đốc, đại diện pháp nhân của công ty với một nhân viên nên xem xét đây là trường hợp cưỡng bức lao động.

2.2. Quan điểm của nhóm nghiên cứu về tranh chấp và kiến nghị hoàn thiện quy định pháp luật hiện hành

2.2.1. Quan điểm của nhóm nghiên cứu về tranh chấp

Theo nhóm, hướng giải quyết của Tòa án sơ thẩm chưa phù hợp với quy định của pháp luật theo Bộ luật Lao động 2012 và Bộ luật Lao động 2019, vì các lý do sau:

Thứ nhất, ngày 17/5/2017, Tổng Giám Đốc của công ty gọi bà T lên phòng và cho bà T nghỉ việc vì trong quá trình làm việc bà T đã không hợp tác với các bộ phận khác trong công ty. Theo khoản 1 điều 126 Bộ luật Lao động 2012 và khoản 1,2 điều 125 Bộ luật Lao động 2019, việc bà T không hợp tác với các bộ phận khác của công ty là chưa đủ cơ sở để kết luận sa thải, do đó hành vi của công ty được xác định là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Thứ hai, công ty không cho bà T tiếp tục làm việc là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật, vì bà T không tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng theo cơ sở pháp lý của Khoản 4, Điều 125 Bộ luật Lao động 2019 là “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.”. Bà T không đến công ty làm việc kể từ ngày 18/5/2017, nhưng công ty không có bất kỳ một thông báo nào để yêu cầu bà T quay trở lại làm việc và cũng không lập biên bản vi phạm kỷ luật lao động đối với bà T. Ngày 24/7/2017 (tức hơn 02 tháng sau), Công ty mới gửi thư mời yêu cầu bà T đến Công ty để “lập biên bản xử lý kỷ luật lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong tháng mà không có lý do chính đáng” là không phù hợp. Bà T cũng không vi phạm hợp đồng lao động và trong trường hợp này không xảy ra các điều kiện theo quy định tại khoản 1 điều 38 Bộ luật Lao động 2012 và khoản 1 điều 36 Bộ luật Lao động 2019 nên công ty không có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Do đó, tòa án cấp sơ thẩm ấn định bà T đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và buộc bà T phải bồi thường cho Công ty nửa tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và 30 ngày lương do vi phạm thời hạn báo trước là

²⁶ Luật sư Lê Minh Trường, “Cưỡng bức lao động là gì? Khái niệm về cưỡng bức lao động”. Nguồn [Cưỡng bức lao động là gì? Quy định về cưỡng bức lao động \(luatminhkhue.vn\)](http://luatminhkhue.vn) , truy cập ngày 24/10/2022

chưa khách quan, các tình tiết có trong hồ sơ vụ án, làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động và hướng giải quyết của Tòa án (phúc thẩm) phù hợp với quy định của pháp luật theo Bộ luật Lao động 2012 và Bộ luật Lao động 2019, vì các lý do như sau:

Thứ nhất, việc bà T không đến Công ty làm việc là do người đại diện theo pháp luật của Công ty là ông C S URBINE không cho bà T vào làm việc với vị trí kế toán trưởng, nếu bà T muốn tiếp tục ở lại Công ty làm việc thì vị trí của bà T là nhân viên Kế toán, nhưng bà T không đồng ý nên không viết đơn từ chức và cũng không đến Công ty làm việc. Xét thấy, việc ông C yêu cầu bà T viết đơn từ chức vị trí kế toán trưởng để được tiếp tục làm việc tại công ty với vị trí nhân viên kế toán là hành vi vi phạm quy định tại Điều 1 về thời hạn và công việc của hợp đồng lao động mà hai bên đã đồng ý ký kết.

Thứ hai, Công ty không cho bà T tiếp tục làm việc là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật, bà T không tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên (Khoản 4, Điều 125 Bộ luật Lao động 2019). Bà T không đến công ty làm việc kể từ ngày 18/5/2017, nhưng công ty không có bất kỳ một thông báo nào để yêu cầu bà T quay trở lại làm việc và cũng không lập biên bản vi phạm kỷ luật lao động đối với bà T. Ngày 24/7/2017 (tức hơn 02 tháng sau), Công ty mới gửi Thư mời yêu cầu bà T đến Công ty để “lập biên bản xử lý kỷ luật lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong tháng mà không có lý do chính đáng” là không phù hợp. Cho thấy, ý định của Công ty không muốn cho bà T quay trở lại Công ty làm việc và thời điểm này, theo lời thừa nhận của người đại diện hợp pháp của Công ty tại phiên tòa phúc thẩm thì Công ty đã có Kế toán trưởng mới là bà Trương Thị Ánh Nhiệm (được tuyển vào ngày 22/5/2017, sau khi bà T nghỉ việc được vài ngày). Bà T cũng không vi phạm hợp đồng lao động và trong trường hợp này không xảy ra các điều kiện theo quy định tại khoản 1 điều 38 Bộ luật Lao động 2012 và khoản 1 điều 36 Bộ luật Lao động 2019 nên Công ty không có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Do đó, Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với bà T. Việc bà T không đến Công ty làm việc là do người đại diện theo pháp luật của Công ty ông C S URBINE không cho bà T vào làm việc với vị trí Kế toán trưởng. Công ty không có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà T và Công ty có nghĩa vụ bồi thường thiệt hại cho nguyên đơn là bà T theo khoản 2,3 điều 41 của Bộ luật Lao động 2019. Theo như bản án, tranh chấp giữa Công ty và bà T thực chất đây là tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Bởi vì:

Thứ nhất, do không đồng ý với việc xử lý của Công ty nên bà T đã làm đơn khiếu nại gửi Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội thị xã TU để nhờ giải quyết. Tại Biên bản hòa giải tranh chấp lao động ngày 07/8/2017 của Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội thị xã TU, bà T xác định: “Ông C yêu cầu tôi nghỉ việc nên tôi trở về viết email gửi cho ông và yêu cầu ông phải ra quyết định sa thải và cho tôi trở lại Công ty để lấy các vật dụng cá nhân, nhưng ông không đồng ý”. Ông C cũng xác định: “Sau khi nhận được email của bà T, tôi có trả lời email cho bà T là không sa thải”. Tuy nhiên, qua hòa giải của Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội thị xã TU thì “Công ty mời bà T trở lại làm việc, bà T đồng ý và yêu cầu Công ty phải thanh toán tiền lương những ngày không được làm việc tại Công ty và mức lương sau khi quay trở lại làm việc tại Công ty nhưng Công ty không chấp nhận” nên hòa giải không thành. Sau đó, bà T có đơn khởi kiện cho rằng công ty buộc thôi việc bà là trái pháp luật và yêu cầu bồi thường do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật của công ty.

Thứ hai, việc bà T không hợp tác với các bộ phận khác của Công ty là chưa đủ cơ sở để ra khẳng định bà T vi phạm nội quy lao động, kỷ luật lao động nên công ty không có quyền xử lý kỷ luật bà T bằng hình thức sa thải do đó hành vi của Công ty được xác định là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Thứ ba, Bộ luật Lao động 2012 và Bộ luật Lao động 2019 đều có quy định rõ ràng về quyền và trách nhiệm của cả người lao động và công ty trong trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động, đặc biệt là khi việc chấm dứt đơn phương xảy ra. Trong quá trình xét xử vụ án, Tòa án các cấp đã xem xét cẩn thận tất cả các tài liệu và bằng chứng liên quan đến việc chấm dứt hợp đồng lao động của bà T và Tòa án các cấp đều tuân theo và đưa ra nhận định dựa trên các quy định của Bộ luật Lao động liên quan đến việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động khi xét xử vụ án.

Về quan điểm của nhóm tác giả, hướng xử lý của Tòa án Phúc thẩm là đúng dựa trên BLLĐ năm 2012 và Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015. Và để hiểu rõ hơn về Bản án này, nhóm tác giả quyết định đi sâu vào việc phân tích hướng xử lý của tòa án theo BLLĐ năm 2012, qua đó, đối chiếu với BLLĐ năm 2019 đã được sửa đổi và cải tiến.

1. So sánh lời khai giữa nguyên đơn và bị đơn: Thông qua tìm hiểu về lời khai 2 bên, nhóm tác giả nhận thấy 1/3 đầu lời khai là trùng khớp giữa 2 bên. Tuy nhiên, mâu thuẫn bắt đầu xuất hiện:

Thứ nhất, vào ngày 17/5/2017 khi bên nguyên đơn khai nhận bên phía Công ty đề nghị bà T nghỉ việc; còn bên ngược lại, phía công ty khai rằng ông C chỉ đề nghị điều chuyển bà T và hiểu nhầm “sẽ chấm dứt ngay lập tức” là bà T quyết định nghỉ việc.

Thứ hai, bên bà T khai nhận ông C đã đề nghị bà T bàn giao toàn bộ tài sản của công ty và ra khỏi công ty chiều cùng ngày, không cho bà T quay lại công ty²⁷; trong khi đó, bên phía đại diện công ty cho rằng việc bàn giao chỉ để đảm bảo bà T không mang tiền ra khỏi công ty và bà T đã tự ý nghỉ việc từ ngày 18/05/2017 đến 23/07/2017 (2 tháng)

Thứ ba, ngày 24/07/2017 Công ty có mời bà T vào Công ty họp để xử lý kỷ luật; phía bà T khai rằng Công ty không họp mà bắt bà T ký vào văn bản chấm dứt hợp đồng lao động; tuy nhiên bên Công ty khai rằng cuộc họp có tổ chức nhưng bà T không chịu chấp hành kỷ luật, vậy nên mới buộc bà T phải ký vào văn bản chấm dứt hợp đồng lao động.

Nhận thấy rằng, trong lời khai của cả nguyên đơn và bị đơn đều có phần có lợi cho bản thân, nhóm tác giả quyết định sử dụng email trao đổi giữa 2 bên như 1 bằng chứng gián tiếp theo Điểm c Khoản 1 Điều 87 BLTTHS năm 2015 và Điều 10 Luật giao dịch điện tử năm 2015 để xác minh tính chính xác của lời khai. Sau khi tìm hiểu, nhóm tác giả rút ra được 1 số điều như sau:

Thứ nhất, việc ông C đuổi bà T ra khỏi công ty là hoàn toàn đúng sự thật²⁸, cùng với việc ông C tự ý điều chuyển vị trí làm việc (trong lời khai 2 bên có đề cập tới việc đã có sẵn một Kế toán trưởng thế vào vị trí bà T) đã vi phạm vào Điều 28, Khoản 2 Điều 29 BLLĐ năm 2019²⁹.

Thứ hai, Công ty có hành động cưỡng ép người lao động thông qua những việc như: Cấm người lao động đến nơi làm việc, ép người lao động chọn lựa không trên ý chí tự nguyện các quyết định gây bất lợi...

Thứ ba, nhóm tác giả có nghiên cứu về các khoản thiệt hại Công ty đề ra, so sánh với phản phản tố của bà T: Tại Khoản thiệt hại thứ nhất, nếu áp dụng Khoản 1 Điều 18 Thông tư 39/2014/TT-BTC³⁰; Điều 6, Khoản 2, Điểm 2.4 Thông tư 78/2014/TT-BTC; Điều 4 Thông tư

²⁷ Nội dung được trích từ mail trao đổi giữa 2 bên

²⁸ Được trích trong email ông C phản hồi lúc 21:10 ngày 17/05/2017

²⁹ Trích mục từ Thư viện pháp luật, “Bộ luật Lao Động 2019”. Nguồn [Bộ luật lao động 2019 số 45/2019/QH14 mới nhất áp dụng 2024 mới nhất \(thuvienphapluat.vn\)](#), truy cập ngày 24/10/2023

³⁰ Trích mục từ Thư viện pháp luật, “Bộ luật Lao Động 2019”. Nguồn [Bộ luật lao động 2019 số 45/2019/QH14 mới nhất áp dụng 2024 mới nhất \(thuvienphapluat.vn\)](#), truy cập ngày 24/10/2023

96/2015/TT-BTC³¹ sửa đổi bổ sung của Bộ tài chính thì bà T đúng; Điều 2,3,4 và 5 có trình bày trong Bản án, tuy nhiên trong Bản án không có hóa đơn cụ thể nên không thể kết luận. Vậy nên, nhóm tác giả quyết định lấy quyết định của Tòa án Phúc Thảm để làm quyết định cuối cùng. Qua tất cả những điều trên, nhóm tác giả nhận định rằng phía Công ty đã có sai phạm trong HĐLĐ và hướng giải quyết của Tòa án phúc thẩm là đúng.

2. Hướng giải quyết của Tòa án sơ thẩm: Nhóm tác giả quyết định nghiên cứu đến sự khác nhau giữa hướng giải quyết của Tòa Sơ thẩm và Tòa Phúc thẩm. Thông qua Bản án có thể nhận thấy được hướng giải quyết của Tòa án sơ thẩm hoàn toàn phù hợp với BLLĐ năm 2012, tuy nhiên lại thiếu yếu tố khách quan trong đó. Điều này dẫn đến sự thiếu công bằng đối với người lao động.

3. Hướng giải quyết của Tòa án phúc thẩm: Tòa phúc thẩm đã hoàn toàn đúng trong việc lấy email trao đổi giữa 2 bên làm bằng chứng gián tiếp chứng minh tính minh bạch trong lời khai. Chính điều này đã giúp bảo đảm quyền lợi giữa 2 bên. Cuối cùng, nhóm tác giả nhận thấy rằng, ngay từ đầu, Bản án này có thể được xử lý một cách nhanh chóng và ít gây bất cập hơn. Tuy nhiên, chính sự thiếu sót của Tòa án Sơ thẩm đã dẫn đến sự mất quyền lợi của người lao động

2.2.2. Bất cập và kiến nghị hoàn thiện quy định pháp luật hiện hành

Từ nội dung Chương I và Chương II, nhóm chúng em rút ra hai kết luận về bất cập quy định pháp luật có liên quan như sau:

- *Thứ nhất*, người lao động bị xử lý kỷ luật lao động theo Bộ Luật Lao Động 2019 vẫn chưa bảo đảm gây khó khăn trong việc quản lý lao động.

Bộ Luật Lao Động 2019 vẫn chưa có các quy định về xử lý kỷ luật người lao động chưa có đủ năng lực đáp ứng yêu cầu công việc trong hợp đồng, thường xuyên không hoàn thành công việc theo yêu cầu trong hợp đồng.

Từ cơ sở này nhóm sẽ phân tích, giải thích và đưa ra kiến nghị hoàn thiện quy định pháp luật. Bất cập trong quy định về hình thức kỷ luật cách chức đã được nhóm nhận thấy. Theo tác giả Hoàng Thị Huyền, quy định này chỉ áp dụng cho những người lao động nắm giữ chức vụ, và không áp dụng cho những người không có chức vụ quản lý. Điều này tạo ra một mâu thuẫn,

³¹ Trích mục từ Thư viện pháp luật, “Thông tư 39/2014/TT-BTC”. Nguồn [Thông tư 39/2014/TT-BTC hướng dẫn 51/2010/NĐ-CP 04/2014/NĐ-CP hóa đơn bán hàng hóa dịch vụ \(thuvienphapluat.vn\)](http://thuvienphapluat.vn), truy cập ngày 24/10/2023

đặc biệt trong trường hợp người lao động có chức vụ quản lý vi phạm kỷ luật lao động. Khi doanh nghiệp áp dụng hình thức kỷ luật cách chức, có thể được hiểu là doanh nghiệp không thực hiện đúng hợp đồng làm việc ban đầu hoặc thậm chí tương đương với việc sa thải người lao động. Ngoài ra, trong trường hợp người lao động bị cách chức, họ cũng có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của Điều 37 Bộ Luật Lao Động 2012. Tất cả điều này tạo ra sự không rõ ràng và không khả thi trong thực tế áp dụng.

Quả thực các quy định về hình thức kỷ luật cách chức còn nhiều mâu thuẫn và chưa rõ ràng. Ngoài ra, tác giả Nguyễn Thị Phương Thúy cho rằng: Đối với hình thức kỷ luật cách chức được áp dụng khi người lao động không còn đủ phẩm chất, trình độ, khả năng đảm đương chức vụ được giao, nên không thể khôi phục lại chức vụ cho họ sau một thời gian nhất định. Nếu sau thời hạn 3 năm, người lao động tiếp tục vi phạm kỷ luật lao động thì không bị coi là tái phạm để áp dụng hình thức kỷ luật nặng hơn. Còn việc họ có được đảm đương chức vụ nào nữa hay không hoàn toàn phụ thuộc vào điều kiện quy định, sự tín nhiệm của người sử dụng lao động. Ngoài ra, đây là hình thức xử lý kỷ luật chỉ áp dụng trong trường hợp người lao động đang đảm đương một chức vụ nhất định. Nhưng không phải mọi trường hợp người lao động đang đảm đương một chức vụ có hành vi vi phạm kỷ luật đều bị cách chức. Hình thức kỷ luật này chỉ có thể được áp dụng khi hành vi đó liên quan đến chức vụ của người lao động, ảnh hưởng đến phẩm chất đạo đức, nghề nghiệp, trình độ chuyên môn hay khả năng quản lý của người lao động. Đồng thời, hiện nay Bộ Luật Lao Động 2012 và các văn bản hướng dẫn cũng không đưa ra quy định hướng dẫn cụ thể về các trường hợp được áp dụng hình thức kỷ luật cách chức nên cũng dẫn đến những lúng túng cho các đơn vị sử dụng lao động khi áp dụng trên thực tế.

Để các quy định pháp luật về kỷ luật lao động được áp dụng khả thi, hiệu quả, thực sự là cơ sở bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động và người sử dụng lao động, góp phần ổn định quan hệ lao động và hạn chế những tranh chấp lao động cần phải tiếp tục nghiên cứu để hoàn thiện các quy định này.

Nhóm tác giả hoàn toàn đồng ý với những luận điểm trên. Tuy Bộ Luật Lao Động 2019 đã sửa đổi, bổ sung hình thức kỷ luật lao động cách chức, nhưng vẫn chưa có quy định rõ ràng các trường hợp cách chức hợp pháp để tránh mâu thuẫn với hợp đồng lao động, cũng như chưa có những quy định cụ thể các hành vi tương ứng với hình thức kỷ luật cách chức.

Từ những lập luận đã nêu trên, nhóm tác giả đưa ra kiến nghị bổ sung Bộ Luật Lao Động nên quy định rõ các trường hợp và các mức độ vi phạm kỷ luật tương ứng với hình thức cách chức,

và các hình thức kỷ luật thay thế khi hình thức cách chức mâu thuẫn với hợp đồng lao động để giữ quyền lợi công bằng cho người lao động và cả người sử dụng lao động.

- Hai là, bất cập về việc chưa có các quy định về xử lý kỷ luật người lao động chưa có đủ năng lực đáp ứng yêu cầu công việc trong hợp đồng, thường xuyên không hoàn thành công việc theo yêu cầu trong hợp đồng.

Cũng theo tác giả Đỗ Thị Dung: Theo quy định của Bộ Luật Lao Động, quyền chấm dứt sử dụng lao động của người sử dụng lao động được thể hiện thông qua các quy định về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và quyền cho người lao động thôi việc. Dù hợp đồng lao động không xác định thời hạn hay hợp đồng lao động xác định thời hạn thì khi chấm dứt, người sử dụng lao động đều phải có lý do. Các lý do chấm dứt sử dụng lao động bao gồm: lý do từ người lao động, lý do từ người sử dụng lao động và lý do từ khách quan.

Theo quy định hiện hành, người sử dụng lao động có quyền chấm dứt hợp đồng lao động khi người lao động không hoàn thành công việc giao, hoặc khi người lao động vi phạm nghĩa vụ lao động do yếu tố cá nhân, như trình độ, ý thức làm việc, hoặc tình trạng sức khỏe. Quy định này dựa trên điểm a khoản 1 Điều 38 của Bộ Luật Lao Động, trong đó nêu rõ các trường hợp người lao động không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động, bao gồm trường hợp người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng, người lao động bị ốm đau kéo dài không khỏi bệnh trong thời gian hợp đồng lao động hoặc không xuất hiện tại nơi làm việc trong vòng 15 ngày kể từ khi kết thúc thời gian tạm ngừng công việc theo quy định của pháp luật. Quy định này nhằm đảm bảo rằng người lao động có đủ năng lực để thực hiện công việc, tuân thủ thời gian làm việc và hoàn thành nhiệm vụ giao. Điều này giúp đảm bảo hiệu suất làm việc của doanh nghiệp và đảm bảo doanh thu và lợi nhuận.

Như vấn đề đã được đề cập trong Bản án số 29/2018/LĐ-PT của Tòa án Nhân dân tỉnh Bình Dương ngày 20/11/2018. Ngày 17/5/2017, bà T được Tổng Giám đốc của Công ty là ông C gọi lên gặp và thông báo cho bà T nghỉ việc với lý do trong quá trình làm việc, bà T không hợp tác với các bộ phận khác trong Công ty.

Nhóm tác giả cho rằng ông C đã quyết định chấm dứt hợp đồng lao động của bà T vì bà T không hợp tác với các bộ phận khác trong công ty. Tuy nhiên, theo tác giả Đỗ Thị Dung, lý do này không đủ để đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà T. Điều này có thể do sự lạm quyền của ông C, vì quyền chấm dứt hợp đồng lao động căn cứ vào quy định tại điểm a khoản 1 Điều 38 của Bộ Luật Lao Động. Trước đây, Nghị định số 44/2003/NĐ-CP đã quy định cụ thể về trường hợp người lao động không hoàn thành công việc, nhưng Nghị định số

44/2013/NĐ-CP đã không còn quy định chi tiết về trường hợp này. Sự không rõ ràng về việc định nghĩa "Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động" đang gây khó khăn cho các đơn vị sử dụng lao động. Để tránh sự không thống nhất và lạm dụng quyền này, cần phải có quy định cụ thể trong pháp luật để đảm bảo tính khả thi và quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động. Từ những lập luận trên, nhóm tác giả đưa ra kiến nghị ủng hộ đề xuất của tác giả Đỗ Thị Dung:

Cần quy định cụ thể trường hợp NLD thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động. Theo đó, cần xác định rõ: mức độ không hoàn thành công việc (căn cứ vào định mức lao động quy định trong hợp đồng lao động/thỏa ước lao động tập thể/nội quy lao động); nguyên nhân của việc không hoàn thành công việc (do ý chí chủ quan của NLD); cơ sở pháp lý (lập biên bản hoặc nhắc nhở bằng văn bản); thời hạn xác định tính chất thường xuyên/có hệ thống của việc không hoàn thành công việc; trong tương quan với quy định khác về việc chấm dứt quan hệ lao động (sa thải).

Cụ thể, có thể quy định như sau: người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động là trường hợp người lao động không hoàn thành định mức công việc hoặc công việc được giao do ý chí chủ quan, đã bị lập biên bản hoặc nhắc nhở bằng văn bản ba lần trong một tháng hoặc năm lần trong một năm. Quy định như vậy không chỉ nhằm tăng cường trách nhiệm của người lao động trong thực hiện nghĩa vụ lao động mà còn bảo đảm quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động. Khi người lao động không hoàn thành công việc nhiều lần, từ ý chí chủ quan của họ sẽ làm ảnh hưởng đến tiến độ thực hiện công việc cũng như kế hoạch, mục đích lợi nhuận của đơn vị, vì thế người sử dụng lao động có quyền chấm dứt việc sử dụng lao động.

Tuy đề xuất được đưa ra khi Bộ Luật Lao Động hiện hành lúc bấy giờ là Bộ Luật Lao Động 2012, song nhóm nhận thấy vẫn chưa có sửa đổi, bổ sung ở Bộ Luật Lao Động 2019 nên vẫn đưa ra kiến nghị ủng hộ đề xuất trên.

Kiến nghị 1: Xác định rõ ràng và cụ thể trong việc thống nhất hợp đồng lao động.

Về loại hợp đồng lao động: đề nghị nghiên cứu, xem xét về các loại hợp đồng để đảm bảo sự linh hoạt cho NSDLĐ và đảm bảo nguyên tắc tự nguyện trong giao kết HĐLĐ. Điều này dẫn đến sự mơ hồ và không rõ ràng trong việc xử lý vi phạm hợp đồng lao động, đồng thời tạo nhiều khó khăn và phiền phức đối với cả người lao động và doanh nghiệp.

Cơ sở xây dựng kiến nghị 1: Để hoàn thiện quy định pháp luật, cần xác định rõ ràng và cụ thể những trường hợp vi phạm lao động mà người lao động có thể bị xử lý. Điều này giúp xác định rõ ràng ranh giới nhằm đảm bảo quyền lợi của người lao động.

Một vài gợi ý về việc xác định rõ ràng và cụ thể các trường hợp vi phạm nội quy lao động: Hợp đồng nên mô tả chi tiết về công việc mà người lao động sẽ thực hiện, bao gồm cả mô tả vị trí, nhiệm vụ cụ thể, quyền và trách nhiệm của họ. Điều này giúp người lao động hiểu rõ công việc của mình và tránh xung đột sau này.

1/ Thời hạn hợp đồng: Hợp đồng nên ghi rõ thời hạn làm việc, bao gồm cả ngày bắt đầu và ngày kết thúc (nếu có). Nếu hợp đồng có thời hạn cố định, điều này nên được định rõ.

2/ Lương và các quyền lợi: Hợp đồng nên nêu rõ mức lương, phương thức trả lương (hàng tháng, hàng tuần, theo giờ làm việc, v.v.) và bất kỳ phụ cấp hoặc quyền lợi nào khác (như bảo hiểm, nghỉ phép, ăn trưa, v.v.).

3/ Điều kiện chấm dứt hợp đồng: Hợp đồng nên ghi rõ các điều kiện dẫn đến việc chấm dứt hợp đồng lao động, bao gồm cả sự thất bại trong thực hiện nhiệm vụ, vi phạm quy tắc công ty, hoặc thỏa thuận của cả hai bên.

4/ Các điều khoản và điều kiện bổ sung: Nếu có bất kỳ điều khoản hoặc điều kiện bổ sung nào khác mà cả hai bên đồng ý, chúng cũng nên được ghi rõ trong hợp đồng.

5/ Sự tham khảo và tư vấn pháp lý: Trong một số trường hợp, việc tham khảo một luật sư hoặc chuyên gia pháp lý có thể giúp đảm bảo rằng hợp đồng là hợp pháp và bảo vệ tốt cả hai bên.

6/ Sửa đổi hợp đồng: Hợp đồng nên chứa thông tin về cách mà hợp đồng có thể được sửa đổi hoặc thay đổi nếu cần thiết, và quyền của cả hai bên trong trường hợp này.

7/ Cách giải quyết tranh chấp: Hợp đồng nên ghi rõ cách giải quyết tranh chấp nếu xảy ra xung đột giữa hai bên, bao gồm cả việc sử dụng trọng tài hoặc giải quyết thông qua tòa án.

Cuối cùng, bằng cách xác định rõ ràng và cụ thể trong hợp đồng lao động, cả hai bên sẽ hiểu rõ quyền và trách nhiệm của mình, và điều này có thể giúp tránh được nhiều tranh chấp và xung đột trong tương lai.

Kiến nghị 2: Đảm bảo quyền lợi và bảo vệ pháp lý cho người lao động trong quá trình xử lý kỷ luật lao động

Quá trình xử lý kỷ luật lao động là một quá trình quan trọng và nghiêm trọng có tác động lớn đến quyền lợi và đời sống của người lao động. Hiện nay, trong một số tình huống, quyền lợi của người lao động không được đảm bảo và họ không nhận được sự bảo vệ pháp lý đầy đủ trong quá trình xử lý kỷ luật lao động.

Cơ sở xây dựng kiến nghị 2: Khi người lao động vi phạm nội quy lao động do người sử dụng lao động đặt ra, người sử dụng lao động có quyền xử lý kỷ luật người lao động theo quy định đã đặt ra trong nội quy lao động. Tuy nhiên, khi xử lý kỷ luật, không phải người sử dụng lao động nào cũng biết cách tiến hành đúng quy trình theo quy định của pháp luật.

Một vài gợi ý về việc đảm bảo quyền lợi và bảo vệ pháp lý cho người lao động:

1/ Quyền ghi chép: Nếu người lao động không đồng tình với quyết định kỷ luật, họ có quyền ghi chép ý kiến riêng và chứng tỏ lý do của họ.

2/ Quyền khiếu nại: Nếu người lao động cảm thấy họ đang bị xử lý kỷ luật một cách không công bằng, họ có quyền khiếu nại hoặc thụ động xử lý thông qua cơ quan quản lý lao động hoặc tòa án.

3/ Quyền biết lý do: Người lao động có quyền biết lý do tại sao họ đang bị xử lý kỷ luật. Nhà tuyển dụng phải cung cấp thông tin đầy đủ và minh bạch về lý do tại sao họ đang chịu một biện pháp kỷ luật cụ thể.

4/ Quyền phản hồi: Người lao động có quyền phản hồi hoặc tỏ ý kiến của họ về quá trình kỷ luật. Họ có thể đưa ra lời giải thích hoặc bất kỳ thông tin bổ sung nào liên quan đến vụ việc.

5/ Quyền thời hạn và quy trình xử lý: Quyền lợi này bao gồm việc người lao động được thông báo về quy trình xử lý kỷ luật, thời hạn cụ thể và các bước mà họ cần tuân theo. Những quyền lợi này đảm bảo rằng người lao động không bị lạm dụng trong quá trình xử lý kỷ luật và có cơ hội bảo vệ quyền của họ. Tuy nhiên, các quyền lợi này có thể khác nhau tùy theo pháp luật và quy định ở từng quốc gia và từng tổ chức.

Cuối cùng, những quyền lợi này đảm bảo rằng người lao động không bị lạm dụng trong quá trình xử lý kỷ luật và có cơ hội bảo vệ quyền của họ. Tuy nhiên, các quyền lợi này có thể khác nhau tùy theo pháp luật và quy định ở từng quốc gia và từng tổ chức.

PHẦN KẾT LUẬN

Trong bối cảnh hiện nay, vấn đề kỷ luật lao động, đặc biệt là hình thức sa thải người lao động, đang trở thành một quốc tế, nhóm tác giả đã tập trung nghiên cứu với mục tiêu chính là làm rõ các vấn đề lý luận, pháp luật và thực tiễn xét xử liên quan.

Chương 1 của đề tài đã giới thiệu và làm rõ về khái niệm, đặc điểm và ý nghĩa của việc xử lý kỷ luật lao động dưới hình thức sa thải. Điều này đã giúp làm sáng tỏ tầm quan trọng của vấn đề và tạo cơ sở lý luận cho việc phân tích chi tiết các quy định của pháp luật lao động Việt Nam.

Chương 2 đã đi sâu vào việc phân tích nguyên tắc, căn cứ, trình tự thủ tục và hậu quả pháp lý của việc xử lý kỷ luật lao động sa thải dưới góc độ Bộ luật Lao động năm 2019. Ngoài ra, nhóm tác giả cũng đã tìm hiểu thực tiễn xét xử của Tòa án, từ đó nhận diện những bất cập và khác biệt giữa quy định của pháp luật và thực tế. Cuối cùng, dựa trên những phân tích và nhận định trước đó, nhóm tác giả đã đưa ra những kiến nghị cụ thể để hoàn thiện pháp luật về chế định sa thải. Điều này nhằm mục đích giảm thiểu những bất cập pháp lý, tạo điều kiện thuận lợi cho cả người lao động và người sử dụng lao động trong quá trình hình thức kỷ luật nghiêm túc này. Tổng cộng, đề tài không chỉ làm rõ vấn đề lý luận và pháp lý về hình thức sa thải, mà còn đề xuất những giải pháp cụ thể để cải thiện hiệu quả và công bằng trong quá trình xử lý kỷ luật lao động. Sau khi thực hiện nghiên cứu đề tài “Kỷ luật sa thải theo pháp luật lao động Việt Nam”, nhóm tác giả rút ra một số kết luận chung như sau:

Một là, sa thải là một trong hình thức kỷ luật lao động có tính chất cực kỳ nghiêm trọng của người sử dụng lao động đối với người lao động, ảnh hưởng trực tiếp đến quyền và lợi ích cá nhân của người lao động. Từ đó, Bộ luật Lao động năm 2019 đã giúp cho nhà nước có thể can thiệp và quy định rõ về việc kỷ luật sa thải giữa chủ thể lao động và sử dụng lao động, đảm bảo tính công bằng, tính công khai, minh bạch.

Hai là, thông qua các phần đã được trình bày ở phần nội dung, ta có thể hiểu được khái niệm kỷ luật lao động theo hình thức sa thải, đặc điểm, ý nghĩa của loại hình thức sa thải này, cụ thể về bộ luật này trong Bộ luật Lao động 2019, nắm được các nguyên tắc, căn cứ xử lý cơ bản, thời hạn xử lý... Ngoài ra, ta còn ứng dụng bộ luật này vào một bản án thực tế, giúp cho ta có thể hiểu được Bộ luật Lao động 2019 vận hành như thế nào trong thực tiễn xã hội, qua đó ta có thể đánh giá được bản án và từ đó có thể đánh giá bộ luật đã đủ rắn đẽ, đủ công bằng và nghiêm minh để xử lý các chủ thể dựa vào bản án từ đó để có phương pháp sửa đổi cho phù hợp. Như trong trường hợp của bản án nêu bên trên thì vẫn có một số điều chưa hợp tình,

hợp lý, ta có thể đóng góp để các cơ quan chức năng xem xét và sửa đổi để đảm bảo tính công bằng cho cả hai bên.

Ba là, sau khi hoàn thành tiểu luận về chủ đề “HÌNH THỨC KỶ LUẬT SA THẢI NGƯỜI LAO ĐỘNG THEO BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019” thì nhóm cũng đã rút ra kiến thức liên quan đến pháp luật, đặc biệt là luật lao động trong Bộ luật Lao động năm 2019, từ đó có thể hiểu biết và ứng dụng luật lao động này vào trong thực tiễn xã hội hiện tại.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

A. VĂN BẢN QUY PHẠM PHÁP LUẬT

1. Thư viện pháp luật, “Thông tư 96/2015/TT-BTC” [<https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Doanh-nghiep/Thong-tu-96-2015-TT-BTChuog-dan-thue-thu-nhap-doanh-nghiep-tai-Nghi-dinh-12-2015-ND-CP279331.aspx>]
2. Thư viện pháp luật, “Bộ Luật Lao động năm 2012”, [<https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2012-142187.aspx>]
3. Thư viện pháp luật, “Bộ Luật Lao động năm 2019”, [https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx?fbclid=IwAR2MxOkxuzvgjNN1c-9DYC0WReI_UcNR69k-bjLY2oMQwdjayyL8XB-xxMc]
4. Thư viện pháp luật, “Bộ Luật Tổ tụng dân sự năm 2015”, [<https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Thu-tuc-To-tung/Bo-luat-to-tung-dan-su2015-296861.aspx>]
5. Thư viện pháp luật, “Thông tư 39/2014/TT-BTC”, [<https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Thuong-mai/Thong-tu-39-2014-TT-BTC-huong-dan-51-2010-ND-CP-04-2014-ND-CP-hoa-don-ban-hang-hoa-dich-vu-229190.aspx>]
6. Thư viện pháp luật, “Thông tư 78/2014/TT-BTC”, [<https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Doanh-nghiep/Thong-tu-78-2014-TT-BTChuog-dan-218-2013-ND-CP-thi-hanh-Luat-Thue-thu-nhap-doanh-nghiep236976.aspx>]

B. TÀI LIỆU THAM KHẢO KHÁC

1. Công ty luật TNHH LTK, Hình thức kỉ luật kéo dài thời hạn nâng lương, [HÌNH THỨC KỶ LUẬT KÉO DÀI THỜI HẠN NÂNG LƯƠNG Công ty Luật TNHH TLK \(tlklawfirm.vn\)](https://tlklawfirm.vn)
2. Đoàn luật sư TP HCM, Những vấn đề mà doanh nghiệp cần quan tâm khi áp dụng hình thức kỉ luật sa thải, <https://vpluatsutranluat.vn/phap-ly/nhung-van-de-ma-doanh-nghiep-can-quan-tam-khi-ap-dung-hinh-thuc-ky-luat-sa-thai>
3. Luật sư Lê Minh Trường (2023), Cường bức lao động là gì? Quy định về cường bức lao động , <https://luatminhkhue.vn/cuong-buc-lao-dong-la-gi.aspx#:~:text=Theo%20%C4%91%C3%B3%2C%20m%E1%BB%99t%20s%E1%BB%91%20d%E1%BA%A5u,th%C3%A4m%20gi%E1%BB%9D%20qu%C3%A1%20quy%20%C4%91%E1%BB%8Bnh.>

4. Luật sư Tô Thị Phương Dung (2023), Kỹ luật lao động là gì? Cách thức xử lý kỷ luật lao động?, <https://luatminhkhue.vn/ky-luat-lao-dong-la-gi.aspx>
5. Thuật ngữ pháp lý, từ điển Luật học trang 427, <https://luatvietnam.vn/thuat-ngu-phap-ly.html?LawTerminGroupId=0&TerName=sa+th%E1%BA%A3i>
6. Thư viện pháp luật, “Khiển trách là gì”, <https://hoidap.thuvienphapluat.vn/hoidap/1D56C-hd-khien-trach-la-gi.html>
7. Thư viện pháp luật, Cách chức là gì? , <https://hoidap.thuvienphapluat.vn/hoidap/1DABA-hd-cach-chuc-la-gi.html>
8. Thư viện pháp luật, Sa thải là gì?, hoidap.thuvienphapluat.vn