

KHOA LUẬT

CAO THỊ NHUNG

**TRÁCH NHIỆM KỶ LUẬT
TRONG LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM**

Chuyên ngành : Luật kinh tế

Mã số : 60 38 50

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

Người hướng dẫn khoa học: TS. Lê Thị Hoài Thu

HÀ NỘI - 2008

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu khoa học của riêng tôi. Các số liệu, ví dụ và trích dẫn trong luận văn đảm bảo độ tin cậy, chính xác và trung thực. Những kết luận khoa học của luận văn chưa từng được ai công bố trong bất kỳ công trình nào khác.

TÁC GIẢ LUẬN VĂN

Cao Thị Nhung

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

CÁC VĂN BẢN NGHỊ QUYẾT CỦA ĐẢNG

1. Đảng Cộng sản Việt Nam (1991), *Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội*, Nxb Sự thật, Hà Nội.
2. Đảng cộng sản Việt Nam (1991), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VII*, Nxb Sự thật, Hà Nội.
3. Đảng Cộng sản Việt Nam (1996), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

4. Đảng Cộng sản Việt Nam (2001), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
5. Đảng Cộng sản Việt Nam (2006), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

CÁC VĂN BẢN PHÁP LUẬT CỦA NHÀ NƯỚC

6. Bộ Lao động (1945), *Nghị định số 5 ngày 22/11 của Bộ trưởng Bộ Lao động về thời gian báo trước khi thải hồi công nhân*, Hà Nội.
7. Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (2003), *Thông tư số 19/2003/TT-BLĐTBXH hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định 41/CP ngày 6/7/1995 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất đã được sửa đổi, bổ sung tại Nghị định số 33/NĐ-CP ngày 2/4/2003 của Chính phủ*, ngày 22/9/2003, Hà Nội.
8. Chính phủ (1950), *Sắc lệnh số 76/SL ngày 20/5 của Chủ tịch nước quy định về nghĩa vụ quyền lợi của công chức cùng các thể lệ về tổ chức, quản trị và sử dụng các ngạch công chức trong toàn quốc*.
9. Chính phủ (1950) *Sắc lệnh số 77/SL ngày 20/5 của Chủ tịch nước quy định về việc ban hành chế độ công nhân giúp việc Chính phủ trong thời kỳ kháng chiến*.
10. Chính phủ (1995), *Nghị định số 41/CP ngày 6/7 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất*, Hà Nội.
11. Chính phủ (2003), *Nghị định số 33/2003/NĐ-CP ngày 2/4 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 41/CP ngày 6/7/1995 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất*, Hà Nội.
12. Chính phủ (2004), *Nghị định số 113/2004/NĐ-CP 16/4 quy định xử phạt hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động*, Hà Nội.

13. Hội đồng Chính phủ (1947), *Sắc lệnh số 29-SL ngày 12/3 quy định về việc làm công giữa các chủ nhân người nước ngoài và công nhân Việt Nam tại các xưởng kỹ nghệ hầm mỏ và các nghề tự do*.
14. Hội đồng Chính phủ (1964), *Nghị định số 195/CP ngày 31/12 về Điều lệ kỷ luật lao động trong các xí nghiệp, cơ quan nhà nước*, Hà Nội.
15. Quốc hội (1994), *Bộ luật Lao động*, Hà Nội.
16. Quốc hội (2001), *Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam 1946, 1959, 1980, 1992*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
17. Quốc hội (2002), *Bộ luật Lao động (sửa đổi, bổ sung)*, Hà Nội.
18. Quốc hội (2005), *Bộ luật Dân sự*, Hà Nội
19. Ủy ban Thường vụ Quốc hội (1996), *Pháp lệnh Thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động*, Hà Nội.

CÁC TÀI LIỆU THAM KHẢO KHÁC

20. Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, Thanh tra Lao động (2004), *Thực trạng vi phạm pháp luật lao động tại các doanh nghiệp, giải pháp ngăn ngừa và khắc phục*, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ, Hà Nội.
21. Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, Thanh tra Lao động (2005) *Thực trạng vi phạm pháp luật lao động tại các doanh nghiệp và giải pháp phòng ngừa*, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ, Hà Nội.
22. Nguyễn Hữu Chí (1998), "Một số vấn đề về kỷ luật lao động trong Bộ luật Lao động", *Luật học*, (4).
23. Nguyễn Hữu Chí (2006), *Chế độ bồi thường trong luật lao động Việt Nam*, Nxb Tư pháp, Hà Nội.
24. Đại học Quốc gia Hà Nội - Khoa Luật (1999), *Giáo trình Luật lao động Việt Nam*, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.

25. Đại học Quốc gia Hà Nội - Khoa Luật (2001), *Giáo trình Lý luận chung về Nhà nước và pháp luật*, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
26. Trần Thị Thúy Lâm (2005), "Sự khác nhau cơ bản giữa kỷ luật lao động và kỷ luật công chức", *Luật học*, (3).
27. V.I. Lênin (1962), *Bàn về công nghiệp hóa*, Nxb Sự thật, Hà Nội.
28. V.I. Lênin (1971), *Công đoàn trong thời kỳ xây dựng chủ nghĩa xã hội*, Nxb Lao động, Hà Nội.
29. *Luật lao động của Cộng hòa Pháp* (1982).
30. *Luật Tiêu chuẩn Lao động của Nhật Bản* (1976).
31. C. Mác - Ph. Ăngghen (1972), "Tình cảnh giai cấp công nhân nước Anh", *Tuyển tập*, tập 3, Nxb Sự thật, Hà Nội.
32. Hồ Chí Minh (2000), *Toàn tập*, tập 8, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
33. Hoàng Phê (chủ biên) (1998), *Từ điển tiếng Việt*, Trung tâm Từ điển học, Nxb Đà Nẵng.
34. Lê Đình Quảng (2007) "Bức tranh thực hiện pháp luật lao động- gam màu chưa sáng", *Lao động và Công đoàn*, (377).
35. Đặng Đức San (1996), *Tìm hiểu luật lao động Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
36. Thanh Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (2004), *Kết luận thanh tra tháng 4/2004 theo Quyết định thanh tra số 224/QĐ-BLĐTBXH ngày 11/2/2004*, Hà Nội.
37. Thanh tra Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (2005), *Kết luận thanh tra tại một số doanh nghiệp đóng tại địa bàn thành phố Hồ Chí Minh theo Quyết định thanh tra số 211/QĐ-BLĐTBXH ngày 19/8/2005*, Hà Nội.

38. Thanh tra Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (2007), *Kết luận thanh tra tại một số doanh nghiệp theo Quyết định thanh tra số 105/QĐ-TTr* ngày 08/10/2007, Hà Nội.
39. Thanh Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (2007), *Kết luận thanh tra tại Tổng công ty Thủy tinh và Gốm xây dựng theo Quyết định thanh tra số 66/QĐ-TTr* ngày 14/8/2007, Hà Nội.
40. Thanh tra Bộ Lao động và Thương binh xã hội (12/2007), *Báo cáo tổng kết công tác thanh tra 2007*, Hà Nội.
41. Tổ chức Lao động Quốc tế (1919) *Điều lệ của Tổ chức Lao động Quốc tế*.
42. Tổ chức Lao động Quốc tế (2004) *Một số Công ước và Khuyến nghị của Tổ chức Lao động Quốc tế*, Nxb Lao động Xã hội.
43. Tòa án nhân dân tối cao (2005), *Báo cáo tổng kết ngành Tòa án năm 2005*, Hà Nội.
44. Tòa án nhân dân tối cao (2006), *Báo cáo tổng kết ngành Tòa án năm 2006*, Hà Nội.
45. Tòa án nhân dân tối cao (2006), *Báo cáo tổng kết ngành Tòa án năm 2007*, Hà Nội.
46. Tòa án nhân dân tối cao (2008), *Tài liệu tham khảo Hội nghị triển khai công tác 2008 của ngành Tòa án nhân dân*, Hà Nội.
47. Tòa Lao động, Tòa án nhân dân tối cao (2004), *72 vụ án tranh chấp lao động điển hình tóm tắt và bình luận*, Nxb Lao động - Xã hội, Hà Nội.
48. Tòa Lao động, Tòa án nhân dân tối cao (2007), *Quyết định giám đốc thẩm số 01/2007/LĐ-GĐT* ngày 8/5, Hà Nội.
49. Tòa Lao động, Tòa án nhân dân tối cao (2007), *Bản án lao động số 04/2007/LĐ-GĐT* ngày 29/7, Hà Nội.
50. Trường Đại học Luật Hà Nội (2005), *Giáo trình Luật lao động*, Nxb Công an nhân dân, Hà Nội.

51. Trường Đại học Luật Hà Nội (2007), *Giáo trình Luật lao động*, Nxb Công an nhân dân, Hà Nội.
52. Nguyễn Tiến Tùng (2007), "Kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất tại các doanh nghiệp FDI", *Lao động và Xã hội*, (311).
53. Phạm Thanh Vân (2002), "Thực trạng thi hành chính sách, pháp luật đối với lao động nữ trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh", *Nhà nước và pháp luật*, (4).
54. Viện Khoa học lao động và Xã hội (2003), *Các giải pháp thực hiện quyền và lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động trong thỏa thuận làm thêm giờ phù hợp với quy định của Bộ luật Lao động*, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ, Hà Nội
55. M.I.A. Xô-nin (1982), *Kỷ luật lao động xã hội chủ nghĩa*, Nxb Lao động, Hà Nội.

TIẾNG ANH

56. Employment Rights Act 1996 (Chapter 18), United Kingdom, dated 22nd May 1996.
57. KaZuo Sugenco, *Japanese employment and Labor Law*, translated by Leokanowitz, copyright 2002, University of Tokyo Press.

TRANG WEB

58. <http://antoanlaodong.gov.vn>, *Thông báo tình hình tai nạn lao động 6 tháng đầu năm 2008*, ngày 08/8/2008.
59. <http://mof.gov.vn>, *Kết quả điều tra doanh nghiệp năm 2006*, ngày 7/12/2006.
60. <http://mof.gov.vn>, *Đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI): Tình hình và xu hướng*, ngày 31/8/2006.
61. <http://vneconomy.com.vn>, *Sẽ tăng biên chế thanh tra lao động*, ngày 2/5/2008.

MỤC LỤC

	Trang
MỞ ĐẦU	1
<i>Chương 1:</i> MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CHUNG VỀ TRÁCH NHIỆM KỶ LUẬT TRONG LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM	7
1.1. Trách nhiệm kỷ luật lao động - một biện pháp để đảm bảo và tăng cường kỷ luật lao động	7
1.1.1. Kỷ luật lao động - một chế định của luật lao động	7
1.1.1.1. Khái niệm	7
1.1.1.2. Ý nghĩa của kỷ luật lao động	12
1.1.2. Các biện pháp bảo đảm tăng cường kỷ luật lao động	15
1.2. Trách nhiệm kỷ luật lao động và các yếu tố cấu thành của nó	17

1.2.1.	Định nghĩa trách nhiệm kỷ luật lao động	17
1.2.2.	Trách nhiệm kỷ luật lao động - những yếu tố cấu thành của nó	21
1.2.2.1.	Mặt khách quan của trách nhiệm kỷ luật lao động	21
1.2.2.2.	Khách thể của trách nhiệm kỷ luật lao động	22
1.2.2.3.	Chủ thể của trách nhiệm kỷ luật lao động	22
1.2.2.4.	Mặt chủ quan của trách nhiệm kỷ luật lao động	23
1.3.	Trách nhiệm kỷ luật trong pháp luật quốc tế và pháp luật Việt Nam	24
1.3.1.	Tổ chức lao động Quốc tế ILO (International Labour Organization)	24
1.3.2.	Lược sử hình thành trách nhiệm kỷ luật lao động ở Việt Nam	25
1.3.2.1.	Giai đoạn 1945 đến trước 1964	25
1.3.2.2.	Giai đoạn từ 1964 đến trước ngày ban hành Bộ luật Lao động (1994)	27
1.3.2.3.	Giai đoạn từ 1994 trở lại đây	30
	Chương 2: TRÁCH NHIỆM KỶ LUẬT THEO QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM HIỆN HÀNH VÀ THỰC TRẠNG ÁP DỤNG	32
2.1.	Các hình thức kỷ luật lao động	32
2.2.	Thủ tục thi hành kỷ luật lao động	43
2.2.1.	Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động	43
2.2.2.	Thủ tục thi hành kỷ luật lao động	46

2.2.3.	Ra quyết định kỷ luật	50
2.2.4.	Thủ tục giảm, xóa kỷ luật lao động	54
2.3.	Thực trạng áp dụng trách nhiệm kỷ luật lao động trong các doanh nghiệp Việt Nam	55
2.3.1.	Trong doanh nghiệp nhà nước	55
2.3.2.	Trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài	59
2.3.3.	Trong doanh nghiệp vừa và nhỏ	61
	Chương 3: PHƯƠNG HƯỚNG VÀ MỘT SỐ KIẾN NGHỊ NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ CỦA TRÁCH NHIỆM KỶ LUẬT TRONG LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM	66
3.1.	Một số nhận xét về tình hình thực hiện trách nhiệm kỷ luật lao động hiện nay ở Việt Nam	66
3.2.	Phương hướng hoàn thiện trách nhiệm kỷ luật lao động	74
3.3.	Một số kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả của trách nhiệm kỷ luật lao động	78
3.3.1.	Về các quy định của pháp luật	78
3.3.2.	Về quá trình tổ chức, thực hiện	83
	KẾT LUẬN	93
	DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	94

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

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

Khi bàn về vấn đề này, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nói: "Phải nâng cao kỷ luật lao động. Tình trạng muốn làm thì làm, không muốn làm thì thôi, nghỉ sớm, không ốm cũng cáo ốm để nghỉ, đều là thiếu kỷ luật lao động. Bộ đội không có kỷ luật, đánh giấc nhất định thua; nhà máy không có kỷ luật lao động, không phải là nhà máy tốt..." [32, tr. 341].

Việc tuân thủ kỷ luật lao động có ý nghĩa cả về mặt kinh tế, chính trị và xã hội. Kỷ luật lao động là cơ sở để tổ chức lao động khoa học và có hiệu quả trong từng đơn vị và trên toàn xã hội; thông qua việc duy trì kỷ luật lao động, áp dụng trách nhiệm vật chất, người sử dụng lao động có thể bố trí sắp xếp lao động một cách hợp lý để ổn định sản xuất, ổn định đời sống người lao động và trật tự xã hội nói chung. Nếu xác định được nội dung hợp lý, kỷ luật lao động còn là một nhân tố quan trọng để tăng năng suất lao động, nâng cao chất lượng sản phẩm, tiết kiệm nguyên nhiên vật liệu. Mặt khác, chế định kỷ luật lao động còn là căn cứ cụ thể để người lao động tự rèn luyện để trở thành người có tác phong công nghiệp, có ý thức tự giác, là cơ sở để người lao động đấu tranh với những biểu hiện tiêu cực, trì trệ trong sản xuất. Kỷ luật lao động cũng là thước đo, là tiêu chuẩn để người lao động phấn đấu nâng cao trình độ, ổn định công việc và thu nhập của mình, thông qua đó mà trình độ lao động, năng suất lao động và đời sống xã hội được nâng cao [51, tr. 211].

Chuyển sang nền kinh tế thị trường, các thể chế lao động ở nước ta- trong đó có vấn đề kỷ luật lao động đã được đổi mới phù hợp với sự phát triển của thị trường lao động và các hình thức quan hệ lao động mới. Thực tế cho thấy, các quy

định của Bộ luật Lao động đã có vai trò quan trọng trong việc bảo vệ các quyền và lợi ích chính đáng của người lao động và người sử dụng lao động trong lĩnh vực kỷ luật lao động. Luật lao động đã dành hẳn một chương riêng đề cập tới vấn đề này, qua đó cũng cho thấy tầm quan trọng của trách nhiệm kỷ luật.

Kể từ khi ban hành Bộ luật Lao động (1994), sau gần 15 năm thực hiện những quy định về kỷ luật lao động cho thấy: những quy định của pháp luật đã bước đầu đáp ứng được yêu cầu thực tiễn, tạo điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp được linh hoạt áp dụng thông qua việc xây dựng nội quy lao động tuân thủ đúng quy định của pháp luật. Từ đó, tạo ra một trật tự bền vững, góp phần nâng cao kỷ cương và năng suất lao động trong các doanh nghiệp. Mặt khác, cũng đã góp phần bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động. Tuy nhiên, thực tiễn áp dụng trách nhiệm kỷ luật lao động theo luật lao động vẫn có nhiều vấn đề đáng bàn đến.

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

Ngoài ra, các vi phạm về cơ chế áp dụng các quy định của Bộ luật Lao động về trách nhiệm kỷ luật lao động và vai trò của các cơ quan, tổ chức trong giám sát, xử lý vi phạm kỷ luật lao động (Thanh tra lao động, Công đoàn, Tòa án lao động...) cũng còn có bất cập, ảnh hưởng nhất định đến điều chỉnh các quan hệ lao động trong chế độ trách nhiệm kỷ luật lao động. Vấn đề áp dụng các hình thức

kỷ luật không đúng như: kỷ luật sa thải một cách tùy tiện, kỷ luật sa thải người lao động không đúng thủ tục, kỷ luật sa thải người lao động tham gia đình công... còn khá phổ biến.

Nền kinh tế nước ta hiện nay đang từng bước hội nhập sâu rộng sau khi gia nhập Tổ chức Thương mại Thế giới (WTO), chế độ kỷ luật lao động ngày càng khẳng định vị trí, vai trò của mình. Trong điều kiện hiện nay, tốc độ gia tăng của các đơn vị sử dụng lao động và quy mô sử dụng lao động ngày càng lớn đòi hỏi phải có những quy định pháp luật phù hợp nhằm điều chỉnh quan hệ lao động nói chung và chế độ trách nhiệm kỷ luật nói riêng.

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

Là cán bộ công tác trong lĩnh vực tổ chức lao động của một doanh nghiệp nhà nước, nhận thấy đây là đề tài phù hợp với thực tế công việc của bản thân, tác giả đã chọn đề tài "***Trách nhiệm kỷ luật trong luật lao động Việt Nam***" làm luận văn tốt nghiệp cao học Luật của mình.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan tới đề tài

Trong những năm gần đây đã có nhiều nghiên cứu khoa học về các khía cạnh xung quanh vấn đề kỷ luật lao động. Có một số ít các bài về kỷ luật lao động như: "*Một số vấn đề về kỷ luật lao động trong Bộ luật Lao động*" của Thạc sĩ Nguyễn Hữu Chí, 1998; "*Thời hiệu xử lý vi phạm kỷ luật lao động*" của Thạc sĩ Nguyễn Việt Cường, 2003. Tại Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội cũng có một số luận văn thạc sĩ viết về kỷ luật lao động như "*Một số vấn đề pháp lý cơ bản về kỷ luật lao động theo pháp luật Việt Nam*" của Nguyễn Huy Khoa, 2005; "*Chế độ kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất theo pháp luật lao động Việt Nam - cơ sở*

lý luận và thực tiễn áp dụng tại một số doanh nghiệp" của Nguyễn Việt Hoài, 2005; Luận án tiến sĩ Luật học: *"Pháp luật về kỷ luật lao động ở Việt Nam - thực trạng và phương hướng hoàn thiện"* của Trần Thị Thúy Lâm, Trường Đại học Luật Hà Nội, 2007... Nội dung các công trình nghiên cứu trên đã đề cập đến một số vấn đề liên quan đến đề tài luận văn, nhưng dường như cho đến nay, vẫn chưa có công trình chuyên biệt nào đề cập một cách cụ thể và đi sâu vào vấn đề *"Trách nhiệm kỷ luật trong pháp luật lao động Việt Nam"* - trong đó có nêu và phân tích việc áp dụng trách nhiệm kỷ luật lao động tại các loại hình doanh nghiệp.

3. Mục đích và phạm vi nghiên cứu

Mục đích của việc nghiên cứu đề tài: Góp phần đánh giá một cách có hệ thống và tương đối toàn diện các quy định của pháp luật về trách nhiệm kỷ luật lao động trong luật lao động Việt Nam, từ đó rút ra những nhận xét và những ưu điểm và những mặt còn tồn tại trong việc thực hiện trách nhiệm kỷ luật lao động - thông qua việc phân tích thực tiễn tại một số loại hình doanh nghiệp và thực tiễn pháp luật của một số nước trên thế giới, từ đó đề xuất các giải pháp khả thi góp phần vào việc nâng cao hiệu quả của trách nhiệm kỷ luật lao động.

Phạm vi nghiên cứu của đề tài: Trách nhiệm kỷ luật là một chế định tương đối rộng, trong đó quy định về nhiều vấn đề khác nhau. Với khả năng cũng như thời gian có hạn, do không thể tìm hiểu và giải quyết tất cả các vấn đề liên quan đến vấn đề này nên luận văn chỉ tập trung chủ yếu vào các quy định của Hiến pháp và pháp luật lao động Việt Nam hiện hành về vấn đề kỷ luật lao động. Qua đó phân tích, đánh giá những ưu, nhược điểm của các quy định đó; đối chiếu với thực tiễn áp dụng ở doanh nghiệp và đưa ra một số giải pháp về pháp luật cũng như quy trình tổ chức thực hiện để giải quyết những tồn tại này.

4. Nhiệm vụ nghiên cứu

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

- Làm rõ cơ sở lý luận về trách nhiệm kỷ luật; quy định về trách nhiệm kỷ luật trong luật lao động Việt Nam qua các thời kỳ và một số quy định quốc tế, pháp luật của các nước về việc trách nhiệm kỷ luật.

- Nghiên cứu một cách hệ thống các quy định về trách nhiệm kỷ luật trong pháp luật lao động Việt Nam và thực tiễn áp dụng các quy định này trong các doanh nghiệp ở Việt Nam, từ đó đưa ra những đánh giá, nhận xét.

- Thông qua việc nghiên cứu lý luận và thực tiễn, đề xuất một số phương hướng, giải pháp cơ bản nhằm nâng cao hiệu quả pháp luật về trách nhiệm kỷ luật lao động.

5. Phương pháp nghiên cứu

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

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

6. Ý nghĩa của việc nghiên cứu đề tài

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

7. Kết cấu của luận văn

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

Chương 1: Một số vấn đề lý luận chung về trách nhiệm kỷ luật trong luật lao động Việt Nam.

Chương 2: Trách nhiệm kỷ luật lao động theo quy định của pháp luật lao động Việt Nam hiện hành và thực trạng áp dụng.

Chương 3: Phương hướng và một số kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả của trách nhiệm kỷ luật trong luật lao động Việt Nam.

Chương 1

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CHUNG VỀ TRÁCH NHIỆM KỶ LUẬT TRONG LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM

1.1. TRÁCH NHIỆM KỶ LUẬT LAO ĐỘNG - MỘT BIỆN PHÁP ĐỂ ĐẢM BẢO VÀ TĂNG CƯỜNG KỶ LUẬT LAO ĐỘNG

1.1.1. Kỷ luật lao động - một chế định của luật lao động

1.1.1.1. Khái niệm

Theo Từ điển tiếng Việt thì "kỷ luật" là tổng thể nói chung những điều quy định có tính chất bắt buộc đối với hoạt động của các thành viên trong một tổ chức, để đảm bảo tính chặt chẽ của tổ chức đó [33]. Với khái niệm trên, kỷ luật được coi là nền tảng để xây dựng mối quan hệ giữa con người với con người trong quá trình sản xuất cũng như trong các hoạt động xã hội.

Trong xã hội, con người muốn tồn tại và phát triển, ngoài việc tuân theo các quy luật của thiên nhiên, còn phải tuân theo những chuẩn mực, những quy tắc của xã hội đặt ra. Trong cuộc sống, nếu chỉ tồn tại một cá nhân đơn lẻ thì pháp luật không cần phải điều chỉnh vì chưa xuất hiện quan hệ qua lại, tác động lẫn nhau vì hoạt động của người đó không liên quan đến người khác và ngược lại. Tuy nhiên, do đặc điểm của lịch sử, con người xuất hiện cùng với xã hội loài người, cho nên trong quá trình lao động, mặc dù mỗi cá nhân thực hiện các nhiệm vụ có tính đơn lẻ, độc lập với nhau, song kết quả cuối cùng lại phụ thuộc vào sự phối hợp, tính đồng bộ, thống nhất của cả cộng đồng, nhất là trong điều kiện chuyên môn hóa, hiệp tác hóa và xã hội hóa ngày càng cao của quan hệ lao động.

Chính quá trình lao động chung của con người đòi hỏi phải có trật tự, nề nếp để hướng các hoạt động của từng người vào việc thực hiện kế hoạch chung và tạo ra những kết quả chung đã định. Cái tạo ra trật tự, nề nếp trong quá trình lao

động chung giữa một nhóm người hay trong một đơn vị đó là kỷ luật lao động. Vì vậy, kỷ luật chính là phương tiện để đưa các hoạt động chung của con người với nhau vào quỹ đạo nhằm đạt được những mục đích nhất định.

Khi xã hội phát triển, lao động không còn mang tính chất thủ công nữa, người ta nhận thấy cần phải hiệp tác, liên kết với nhau để nâng cao hiệu quả sản xuất. Bởi vậy, những người nắm trong tay tư liệu sản xuất đã tiến hành lập các nhà máy, công xưởng, cảng... mang tính chuyên môn hóa cao và sự tham gia của người lao động không còn ở phạm vi một vài người hay nhóm người nữa mà hàng trăm, hàng ngàn người. Vì vậy, kỷ luật lao động rất cần thiết, sản xuất ngày càng phát triển, cùng với nó là trình độ phân công, tổ chức lao động trong xã hội ngày càng cao và vì vậy, kỷ luật lao động ngày càng trở nên quan trọng. Với ý nghĩa này, kỷ luật lao động là yêu cầu khách quan đối với tất cả các cơ quan, doanh nghiệp, tổ chức... hay rộng hơn là với bất kỳ một xã hội, một nền sản xuất nào.

Tính chất của kỷ luật lao động do quan hệ sản xuất thống trị trong xã hội mà trước hết là quan hệ sở hữu tư liệu sản xuất quyết định. Kỷ luật lao động luôn luôn tồn tại trong mọi chế độ xã hội, luôn mang tính chất xã hội. Nó luôn được quy định cho phù hợp với tính chất của mỗi quan hệ lao động. Mỗi khi phương thức sản xuất xã hội thay đổi thì bản chất và hình thức kỷ luật lao động cũng thay đổi. Dưới chế độ cộng sản nguyên thủy, kỷ luật lao động chủ yếu dựa trên nền tảng đạo đức, ý thức tự giác là chủ yếu, kỷ luật mang tính nội bộ, chưa có sự can thiệp của bất kỳ thế lực công quyền nào.

Trong xã hội phong kiến, địa chủ chiếm hầu hết đất đai, người dân không có đất phải làm công cho địa chủ và họ bị bóc lột thậm tệ, kỷ luật lao động chính là roi vọt, cưỡng bức một cách tàn bạo.

Trong chế độ tư bản, do được xây dựng trên quan hệ chiếm hữu tư nhân tư liệu sản xuất, cho nên về bản chất, đây vẫn là một xã hội bóc lột, cho