

**ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI**

**KHOA LUẬT**

**HOÀNG THỊ HUYỀN**

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

*Chuyên ngành* : Luật kinh tế

*Mã số* : 60 38 01 07

**TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC**

**Hà Nội – 2016**

**Công trình được hoàn thành  
tại Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội**

***Cán bộ hướng dẫn khoa học: PGS.TS. Trần Thị Thúy Lâm***

***Phản biện 1: .....***

***Phản biện 2: .....***

**Luận văn được bảo vệ tại Hội đồng chấm luận văn, họp tại Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội.**

Vào hồi ..... giờ ....., ngày ..... tháng ..... năm 20....

**Có thể tìm hiểu luận văn tại**

**Trung tâm tư liệu Khoa Luật – Đại học Quốc gia Hà Nội**

**Trung tâm tư liệu – Thư viện Đại học Quốc gia Hà Nội**

## MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN

MỤC LỤC

LỜI NÓI ĐẦU.....	1
<b>CHƯƠNG 1: MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ KỸ LUẬT LAO ĐỘNG VÀ TRÁCH NHIỆM KỸ LUẬT LAO ĐỘNG.....</b>	<b>7</b>
1.1 Khái niệm, vai trò kỹ luật lao động.....	7
1.1.1 Khái niệm kỹ luật lao động .....	7
1.1.2 Vai trò của kỹ luật lao động .....	11
1.2 Khái niệm và căn cứ áp dụng trách nhiệm kỹ luật lao động.....	16
1.2.1 Khái niệm trách nhiệm kỹ luật lao động .....	16
1.2.2 Căn cứ áp dụng trách nhiệm kỹ luật lao động .....	17
1.3 Điều chỉnh pháp luật về kỹ luật lao động và trách nhiệm kỹ luật lao động.....	20
1.3.1 Sự cần thiết điều chỉnh pháp luật về kỹ luật lao động và trách nhiệm kỹ luật lao động .....	20
1.3.2 Nội dung pháp luật về kỹ luật lao động và trách nhiệm kỹ luật lao động .....	22
<b>CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VIỆT NAM HIỆN HÀNH VỀ KỸ LUẬT LAO ĐỘNG, TRÁCH NHIỆM KỸ LUẬT LAO ĐỘNG VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN .....</b>	<b>31</b>
2.1 Thực trạng pháp luật về kỹ luật lao động.....	31
2.1.1 Thực trạng quy định của pháp luật về kỹ luật lao động.....	31
2.1.2 Thực tiễn thực hiện pháp luật về kỹ luật lao động .....	44
2.2 Thực trạng pháp luật về trách nhiệm kỹ luật lao động.....	48
2.2.1 Thực trạng quy định của pháp luật về trách nhiệm kỹ luật lao động .....	48
2.2.2 Thực tiễn thực hiện pháp luật về trách nhiệm kỹ luật lao động.....	63
<b>CHƯƠNG 3: MỘT SỐ KIẾN NGHỊ NHẪM HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ KỸ LUẬT LAO ĐỘNG VÀ TRÁCH NHIỆM KỸ LUẬT LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM .....</b>	<b>70</b>
3.1 Hoàn thiện pháp luật về kỹ luật lao động và trách nhiệm kỹ luật lao động.....	70

<i>3.1.1 Yêu cầu hoàn thiện pháp luật về kỷ luật lao động và trách nhiệm kỷ luật lao động</i> .....	70
<i>3.1.2 Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện các quy định của pháp luật về kỷ luật lao động và trách nhiệm kỷ luật lao động</i> .....	76
<b>3.2 Các biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về kỷ luật lao động và trách nhiệm kỷ luật lao động</b> .....	84
<i>3.2.1 Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật lao động cho người lao động và người sử dụng lao động</i> .....	84
<i>3.2.2 Nâng cao vai trò của tổ chức công đoàn trong các doanh nghiệp</i> .....	87
<i>3.2.3 Tăng cường hoạt động thanh tra, giám sát và xử lý vi phạm pháp luật trong lĩnh vực kỷ luật lao động</i> .....	89
<b>KẾT LUẬN</b> .....	93
<b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO</b> .....	94

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong xu hướng toàn cầu hóa, hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay, nền kinh tế nước ta đã đạt được những thành tựu nhất định làm cho hoạt động sản xuất kinh doanh ngày càng được mở rộng và phát triển. Cùng với đó là sự ra đời của hàng loạt các doanh nghiệp hoạt động trên mọi lĩnh vực, ngành nghề với quy mô lớn, nhỏ khác nhau. Các doanh nghiệp muốn duy trì sự ổn định và phát triển bền vững thì phải có những chính sách, chiến lược phát triển đúng đắn, phù hợp với hoàn cảnh thực tiễn, đồng thời phải biết nắm bắt cơ hội, tận dụng mọi nguồn lực có được. Mà một trong các nguồn lực quan trọng góp phần tạo nên sự phát triển thành công của các doanh nghiệp đó chính là yếu tố người lao động. Quy mô doanh nghiệp càng lớn thì vai trò của người lao động càng cao. Chính vì vậy, việc phát huy trình độ, chuyên môn, kinh nghiệm, cũng như nâng cao ý thức chấp hành kỷ luật lao động của người lao động rất cần được quan tâm, chú trọng. Bởi kỷ luật lao động giúp các doanh nghiệp duy trì được một trật tự, kỷ cương, nề nếp trong công việc, qua đó, tạo lập được môi trường làm việc với tinh thần, ý thức trách nhiệm cao của cả người sử dụng lao động lẫn người lao động, góp phần tăng năng suất, chất lượng hiệu quả sản xuất – kinh doanh.

Tuy nhiên hiện nay, tình trạng người lao động vi phạm kỷ luật lao động diễn ra không hề ít. Bên cạnh đó, việc xử lý vi phạm kỷ luật lao động đối với người lao động tại các doanh nghiệp không phải lúc nào cũng nghiêm túc, người sử dụng lao động thường kỷ luật người lao động một cách vô căn cứ, không tuân theo đúng trình tự, thủ tục được pháp luật định sẵn. Hệ quả của tình trạng xử lý vi phạm kỷ luật lao động trái với các quy định của pháp luật không chỉ ảnh hưởng trực tiếp tới quyền lợi của người lao động, mà còn là nguyên nhân gây ra tình trạng tranh chấp, khiếu kiện giữa người lao động và người sử dụng lao động, nghiêm trọng hơn có thể dẫn đến tranh chấp lao động tập thể, đình công, bãi công, làm cho hoạt động sản xuất kinh doanh bị gián đoạn, khiến doanh nghiệp chịu nhiều tổn hại. Điều này, cho thấy kỷ luật lao động và trách nhiệm kỷ luật lao động đóng một vai trò rất quan trọng đối với các doanh nghiệp. Bởi vậy, rất cần thiết phải có sự nghiên cứu, tìm hiểu một cách khoa học và đúng đắn về kỷ luật lao động và trách nhiệm kỷ luật lao động theo quy định của pháp luật và thực trạng của nó, để đề ra các giải pháp sửa đổi, hoàn thiện. Vì vậy, tôi đã lựa

chọn đề tài: “*Kỷ luật lao động và trách nhiệm kỷ luật lao động trong pháp luật Việt Nam*” làm luận văn thạc sĩ của mình.

## **2. Tình hình nghiên cứu**

Kỷ luật lao động và trách nhiệm kỷ luật lao động là yếu tố quan trọng không thể thiếu của hoạt động sản xuất, kinh doanh. Do vậy, trong khoa học pháp lý hiện nay đã có khá nhiều công trình đề cập đến vấn đề này.

Giáo trình Luật lao động của một số trường đại học như: Giáo trình Luật lao động của Trường đại học Luật Hà Nội năm 2013; Giáo trình Luật lao động của Khoa luật, Đại học Quốc gia 1999;... Các giáo trình này đã đề cập đến một số vấn đề cơ bản nhất như khái niệm, vai trò kỷ luật lao động và các quy định hiện hành của pháp luật về kỷ luật lao động.

Ngoài ra, nhiều cuốn sách tham khảo cũng đề cập đến vấn đề kỷ luật lao động, trách nhiệm kỷ luật lao động như: “*Tìm hiểu Bộ luật lao động Việt Nam*” (2002) của Phạm Công Bảy, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội; “*Bình luận khoa học Bộ luật lao động nước cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam*” (2015), Tiến sĩ Lưu Bình Nhưỡng, NXB Lao động;... Trên các tạp chí, cũng có nhiều bài viết phân tích, nghiên cứu vấn đề này tiêu biểu như: “*Một số vấn đề về kỷ luật lao động trong Bộ luật lao động*” của Thạc sĩ Nguyễn Hữu Chí đăng trên tạp chí Luật học số 2 năm 1998; “*Sự khác nhau cơ bản giữa kỷ luật lao động và kỷ luật công chức*” của Thạc sĩ Trần Thị Thúy Lâm đăng trên tạp chí Luật học số 3 năm 2005; “*Khái niệm và bản chất pháp lý của kỷ luật lao động*” của Thạc sĩ Trần Thị Thúy Lâm đăng trên Tạp chí Luật học số 9 năm 2006;...

Kỷ luật lao động, trách nhiệm kỷ luật lao động cũng trở thành đề tài nghiên cứu trong nhiều luận án, luận văn như:

- Một số vấn đề pháp lý cơ bản về kỷ luật lao động theo pháp luật Việt Nam, Luận văn thạc sĩ của tác giả Nguyễn Huy Khoa, năm 2005.

- Trách nhiệm kỷ luật trong luật lao động Việt Nam, Luận văn thạc sĩ của tác giả Cao Thị Nhung, năm 2008.

- Pháp luật về kỷ luật lao động ở Việt Nam – Thực trạng và phương hướng hoàn thiện, Luận án tiến sĩ luật học của tác giả Trần Thị Thúy Lâm, năm 2007.

- Pháp luật về quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động ở Việt Nam, Luận án tiến sĩ luật học của tác giả Đỗ Thị Dung, năm 2014.

Các công trình nghiên cứu trên đã nêu ra nhiều vấn đề cơ bản cả về lý luận và thực tiễn liên quan đến kỷ luật lao động và trách nhiệm kỷ luật lao động. Song do phần lớn các công trình này đều tập trung nghiên cứu, phân tích các quy định của pháp luật theo Bộ luật lao động năm 1994 sửa đổi bổ sung năm 2002, 2006 và 2007. Do đó, khi Bộ luật lao động 2012 ra đời kèm theo nhiều văn bản mới hướng dẫn đã khiến các quy định về kỷ luật lao động cũng như trách nhiệm kỷ luật lao động có nhiều thay đổi so với trước đây. Mặt khác, trong bối cảnh tình hình kinh tế, xã hội, chính trị của đất nước liên tục vận động, biến đổi thì việc các quy định của pháp luật dần bộc lộ những hạn chế, bất cập, tỏ ra không còn phù hợp với hoàn cảnh thực tế là điều khó tránh khỏi. Vì vậy, việc nghiên cứu đề tài kỷ luật lao động và trách nhiệm kỷ luật lao động vẫn luôn cần thiết, nhằm liên tục đề ra các giải pháp để hoàn thiện các quy định của pháp luật lao động kịp thời, đáp ứng được yêu cầu phát triển thực tiễn của đất nước.

### **3. Mục đích nghiên cứu và nhiệm vụ nghiên cứu của luận văn**

Mục đích nghiên cứu của đề tài là làm sáng tỏ lý luận cơ bản và thực trạng pháp luật về kỷ luật lao động và trách nhiệm kỷ luật lao động. Đồng thời, dựa trên việc phân tích, đánh giá các quy định của pháp luật cũng như thực trạng của vấn đề kỷ luật lao động và trách nhiệm kỷ luật lao động rút ra được những ưu điểm, hạn chế của pháp luật hiện hành trong lĩnh vực này, từ đó, đề ra các giải pháp nhằm hoàn thiện các quy định của pháp luật.

Để thực hiện được mục đích trên, luận văn cần phải thực hiện được những nhiệm vụ sau:

- Thứ nhất, luận giải làm sáng tỏ những vấn đề lý luận cơ bản liên quan tới kỷ luật lao động và trách nhiệm kỷ luật lao động như: khái niệm, nội dung, vai trò,...

- Thứ hai, phân tích và đánh giá một cách có hệ thống và khoa học thực trạng các quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành về kỷ luật lao động và trách nhiệm kỷ luật lao động, cũng như thực tiễn áp dụng. Từ đó, chỉ ra được các ưu điểm, hạn chế cần sửa đổi của pháp luật lao động.

- Thứ ba, đề ra phương hướng và giải pháp hoàn thiện các quy định của pháp luật về kỷ luật lao động và trách nhiệm kỷ luật lao động nhằm khắc phục những hạn chế, vướng mắc còn tồn tại trong quá trình thực thi.

- Thứ tư, đề ra các giải pháp khác nhằm nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật lao động về kỷ luật lao động và trách nhiệm kỷ luật lao động.

#### **4. Phạm vi và phương pháp nghiên cứu**

Dưới góc độ khoa học pháp lý, luận văn tập trung vào việc nghiên cứu hệ thống các quy định của pháp luật lao động Việt Nam hiện hành về kỷ luật lao động và trách nhiệm kỷ luật lao động trong mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động, được thiết lập trên cơ sở hợp đồng lao động. Cụ thể, luận văn nghiên cứu các vấn đề liên quan trực tiếp tới kỷ luật lao động và trách nhiệm kỷ luật lao động như: Nội quy lao động, hình thức kỷ luật lao động, căn cứ xử lý kỷ luật,... Những vấn đề như xử lý vi phạm và giải quyết tranh chấp về kỷ luật không nằm trong phạm vi nghiên cứu của luận văn.

Việc nghiên cứu luận văn được dựa trên phương pháp luận phép duy vật biện chứng và duy vật lịch sử của Chủ nghĩa Mác – Lênin xem xét, đánh giá từng vấn đề cụ thể trong mối tương quan với tình hình kinh tế, chính trị, xã hội của đất nước. Đồng thời, luận văn cũng được nghiên cứu dựa trên các quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước về vấn đề kỷ luật lao động, trách nhiệm kỷ luật lao động và các chính sách có liên quan khác.

Ngoài ra, để đảm bảo tính khách quan và thực tế, đề tài đã sử dụng các phương pháp nghiên cứu khác như: thống kê, phân tích, tổng hợp, so sánh, kết hợp nghiên cứu lý luận với khảo sát thực tiễn, trên cơ sở thu thập thông tin từ các nguồn như: Báo chí, internet, truyền hình... Qua đó, làm sáng tỏ những vấn đề cần nghiên cứu trong đề tài.

#### **5. Điểm mới của luận văn**

Trên cơ sở kế thừa và phát huy những nghiên cứu của các công trình trước đây, luận văn đã tiếp tục hoàn thiện và đóng góp thêm những điểm mới sau đây:

- Hệ thống hóa và làm rõ hơn những vấn đề lý luận cơ bản về kỷ luật lao động và trách nhiệm kỷ luật lao động.

- Phân tích làm sáng tỏ các quy định của pháp luật về kỷ luật lao động và trách nhiệm kỷ luật lao động theo pháp luật lao động Việt Nam hiện hành. Đồng thời, đánh giá đúng thực trạng thực thi kỷ luật lao động và trách nhiệm kỷ luật lao động ở nước ta hiện nay, trên cơ sở đó chỉ ra những điểm tích cực cũng như những điểm còn tồn tại trong lĩnh vực này.



- Đưa ra được một số giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thi hành pháp luật về kỷ luật lao động và trách nhiệm kỷ luật lao động ở Việt Nam.

## **6. Kết cấu của luận văn**

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, nội dung luận văn được kết cấu thành 3 chương sau :

Chương 1: Một số vấn đề lý luận về kỷ luật lao động và trách nhiệm về kỷ luật lao động.

Chương 2: Thực trạng pháp luật Việt Nam hiện hành về kỷ luật lao động, trách nhiệm kỷ luật lao động và thực tiễn thực hiện.

Chương 3: Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về kỷ luật lao động và trách nhiệm kỷ luật lao động ở Việt Nam.

## CHƯƠNG 1

### Một số vấn đề lý luận về kỷ luật lao động và trách nhiệm kỷ luật lao động

#### 1.1 Khái niệm, vai trò kỷ luật lao động

##### 1.1.1 Khái niệm kỷ luật lao động

*Kỷ luật lao động là những tiêu chuẩn quy định hành vi cá nhân của người lao động dựa trên ý chí của người sử dụng lao động và pháp luật hiện hành, người lao động có nghĩa vụ phải tuân thủ, nếu có vi phạm xảy ra người lao động phải chịu trách nhiệm trước người sử dụng lao động về hành vi vi phạm của mình.* Dưới góc độ lý luận, kỷ luật lao động là một nội dung quan trọng trong quyền quản lý của người sử dụng lao động.

##### 1.1.2 Vai trò của kỷ luật lao động

*Vai trò của kỷ luật lao động với Nhà nước:*

Trên phương diện kinh tế, kỷ luật lao động được chấp hành tốt sẽ làm tăng năng suất, chất lượng công việc, thúc đẩy sự phát triển của các doanh nghiệp, qua đó góp phần vào sự phát triển chung của cả đất nước. Bởi lẽ, nguồn lực quan trọng hàng đầu cho sự phát triển kinh tế - người lao động được sử dụng, phân bổ một cách hợp lý, khoa học phục vụ tốt hơn trong hoạt động sản xuất kinh doanh.

Trên phương diện xã hội, kỷ luật lao động gián tiếp góp phần quan trọng làm cho đời sống của mọi người dân nói chung và người lao động nói riêng được nâng cao, cải thiện cả về mặt vật chất lẫn tinh thần. Ngoài ra, việc thi hành tốt kỷ luật lao động còn vai trò không nhỏ trong việc duy trì hài hòa mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động, hạn chế xảy ra tình trạng tranh chấp, kiện tụng.

*Vai trò của kỷ luật lao động với người sử dụng lao động:*

Kỷ luật lao động là phương thức để người sử dụng lao động thiết lập kỷ cương, nề nếp làm việc trong doanh nghiệp, duy trì mối quan hệ lao động ổn định, hài hòa, tạo cơ sở vững chắc cho sự phát triển lâu dài của doanh nghiệp. Bên cạnh đó, kỷ luật lao động cũng là cách thức quan trọng để người sử dụng lao động thực hiện quyền quản lý của mình trong việc tổ chức, điều hành hoạt động của doanh nghiệp. Theo đó, người sử dụng lao động sẽ có quyền tự chủ trong việc đề ra các mệnh lệnh, yêu cầu

buộc người lao động phải tuân theo nhằm đạt được những lợi ích mà họ mong muốn và tất nhiên, các yêu cầu, mệnh lệnh này không được trái với quy định của pháp luật.

*Vai trò của kỷ luật lao động đối với người lao động:*

Khi người lao động chấp hành tốt kỷ luật lao động, hiệu quả, năng suất lao động của họ sẽ tăng lên, mục tiêu công việc đặt ra sẽ được hoàn thành tốt, cơ hội thăng tiến của người lao động cũng dần rộng mở hơn. Mặt khác, đối với những công việc có độ nguy hiểm cao thì việc tuân thủ kỷ luật lao động sẽ giúp họ được đảm bảo an toàn về sức khỏe và tính mạng. Ngoài ra, kỷ luật lao động và các hình thức kỷ luật kèm theo còn là động lực thúc đẩy người lao động hoàn thiện chính bản thân mình, củng cố thái độ, tinh thần tự giác làm việc.

## **1.2 Khái niệm và căn cứ áp dụng trách nhiệm kỷ luật lao động**

### **1.2.1 Khái niệm trách nhiệm kỷ luật lao động**

*Trách nhiệm kỷ luật lao động là một loại trách nhiệm pháp lý do người sử dụng lao động áp dụng đối với người lao động có hành vi vi phạm kỷ luật lao động bằng cách bắt họ chịu một trong các hình thức kỷ luật lao động mà pháp luật cho phép.*

### **1.2.2 Căn cứ áp dụng trách nhiệm kỷ luật lao động**

Căn cứ quan trọng cho việc áp dụng trách nhiệm kỷ luật lao động là hành vi vi phạm kỷ luật lao động và lỗi của người lao động.

- *Thứ nhất, hành vi vi phạm kỷ luật lao động:* Hành vi vi phạm kỷ luật lao động là hành vi của người lao động vi phạm các nghĩa vụ đã được quy định trong nội quy lao động của doanh nghiệp hoặc vi phạm các mệnh lệnh điều hành hợp pháp của người sử dụng lao động hoặc vi phạm các thỏa thuận công việc đã được giao kết trong hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể,...

- *Thứ hai, lỗi của người lao động vi phạm:* Lỗi là thái độ, tâm lí của người lao động đối với hành vi vi phạm kỷ luật lao động và hậu quả do hành vi đó gây ra. Dựa vào yếu tố lý trí và ý trí người ta thường chia lỗi ra thành bốn loại gồm: Lỗi cố ý trực tiếp, lỗi cố ý gián tiếp, lỗi vô ý do cẩu thả và lỗi vô ý vì quá tự tin.

## **1.3 Điều chỉnh pháp luật về kỷ luật lao động và trách nhiệm kỷ luật lao động**

### **1.3.1 Sự cần thiết điều chỉnh pháp luật về kỷ luật lao động và trách nhiệm kỷ luật lao động**

Quyền quản lý lao động là một trong những quyền năng quan trọng mà nhà nước trao cho người sử dụng lao động. Với quyền năng này, người sử dụng lao động

được toàn quyền tổ chức, điều hành, quản lý người lao động trong doanh nghiệp của mình theo nhu cầu sản xuất kinh doanh, ngay từ công tác tuyển dụng cho đến việc bố trí, sắp xếp việc làm, ban hành nội quy, quy chế, khen thưởng, xử lý kỷ luật,... Mặc dù, tôn trọng quyền tự do, làm chủ của người sử dụng lao động nhưng Nhà nước vẫn cần phải có những quy định mang tính nền tảng, cơ sở để tạo hành lang pháp lý vững chắc cho người sử dụng lao động thực hiện quyền quản lý của mình, đồng thời qua đó Nhà nước cũng điều chỉnh quyền quản lý của người sử dụng lao động trong một khuôn khổ nhất định không để họ tùy ý thực hiện quyền của mình một cách vô căn cứ. Mặt khác, với tư cách là chủ sở hữu tư liệu sản xuất, người sử dụng lao động có quyền ban hành nội quy, quy chế, cũng như quyết định, mệnh lệnh buộc người lao động phải tuân theo nên rất dễ xảy ra tình trạng lạm quyền, xâm phạm lợi ích hợp pháp của người lao động. Còn về phía người lao động, họ thường có xu hướng cam chịu, tuy biết quyền lợi của mình bị xâm phạm nhưng vẫn chấp nhận để được làm việc ở doanh nghiệp, nhất là ở các nước đang phát triển có tỷ lệ thất nghiệp cao. Do đó, trong quan hệ lao động đặt ra một yêu cầu cấp thiết đó là phải có sự điều chỉnh pháp luật về kỷ luật lao động và trách nhiệm kỷ luật lao động.

### ***1.3.2 Nội dung pháp luật về kỷ luật lao động và trách nhiệm kỷ luật lao động***

- Nội dung pháp luật về kỷ luật lao động:

*Nội quy lao động - cơ sở để thiết lập kỷ luật lao động:*

Nội quy lao động là văn bản do người sử dụng lao động ban hành, thể hiện hiện rõ quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động. Thông qua nội quy lao động, người sử dụng lao động được thể hiện ý chí của mình bằng cách đặt ra những quy tắc xử sự, những nghĩa vụ, trách nhiệm của người lao động trong quá trình làm việc nhằm duy trì trật tự, nề nếp, sự vận hành thống nhất trong lao động của cả tập thể đơn vị. Vì vậy, nội quy lao động được coi là cơ sở để thiết lập kỷ luật lao động. Xuất phát từ vai trò quan trọng này, pháp luật lao động của hầu hết các nước trên thế giới đều quy định về nội quy lao động.

Tại nhiều nước, việc ban hành nội quy lao động trở thành yếu tố bắt buộc đối với những đơn vị sử dụng nhiều lao động. Ví dụ: Ở Pháp, Luật lao động bổ sung năm 1982 quy định, doanh nghiệp sử dụng từ 20 người lao động trở lên bắt buộc phải ban hành nội quy lao động; Ở Nhật Bản, Luật lao động tiêu chuẩn 1976 quy định doanh nghiệp sử dụng từ 10 người lao động trở nên phải có nội quy lao động;.... Ngoài ra,

để hạn chế sự lạm quyền của người sử dụng lao động với người lao động, pháp luật hầu hết các quốc gia đều yêu cầu việc ban hành nội quy lao động phải tuân theo những trình tự, thủ tục nhất định. Chẳng hạn, trước khi ban hành nội quy lao động, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của một số chủ thể khác về nội dung của nội quy. Ví dụ: Pháp luật lao động Pháp, quy định người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của Hội đồng doanh nghiệp, nếu không có Hội đồng doanh nghiệp thì phải tham khảo ý kiến đại diện người lao động. Nhật Bản và Hàn Quốc quy định, người sử dụng lao động phải trưng cầu ý kiến của tổ chức công đoàn, nếu không có công đoàn thì trưng cầu ý kiến đại diện người lao động.

#### *Nội dung kỷ luật lao động:*

Nhìn chung mỗi quốc gia sẽ có cách quy định khác nhau về nội dung cụ thể của nội quy lao động nhưng cơ bản đều chứa đựng các nội dung chủ yếu sau đây: Các quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; Trật tự trong doanh nghiệp; Các quy định để đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động; Bảo vệ tài sản, bí mật công nghệ, kinh doanh; Các biện pháp khen thưởng và kỷ luật đối với người lao động; Trách nhiệm vật chất. Dựa trên những nội dung chủ yếu mà pháp luật quy định, người sử dụng lao động có thể xây dựng và ban hành một bản nội quy lao động chi tiết, phù hợp với quy mô, tính chất của doanh nghiệp.

- Nội dung pháp luật về trách nhiệm kỷ luật lao động:

+ Hình thức kỷ luật lao động

Điểm giống nhau cơ bản có thể dễ dàng nhận thấy về hình thức kỷ luật lao động của các nước là đều quy định việc chấm dứt hợp đồng lao động (sa thải) với người lao động là hình thức kỷ luật nặng nhất. Ở mức độ nhẹ hơn, người sử dụng lao động có thể áp dụng các hình thức kỷ luật như: cảnh cáo, kéo dài thời hạn nâng lương, tạm đình chỉ công việc,...

Nói riêng về hình thức kỷ luật sa thải, đây là hình thức thể hiện ý chí đơn phương muốn chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động. Do vậy, ở nhiều quốc gia như: Mỹ, Nhật Bản, Pháp, Hàn Quốc,... đã không có sự phân biệt giữa sa thải và đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Việc áp dụng hình thức kỷ luật sa thải ở các nước đều bị hạn chế trong một số trường hợp nhất định. Chẳng hạn như ở Nhật Bản, Điều 19 Luật tiêu chuẩn lao động 1976 nghiêm cấm việc sa thải người

lao động trong khi họ đang bị thương hay đang bị ốm do công việc, đang nghỉ sinh con,...

+ Trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động

Nhiều nước cho rằng, khi tiến hành xử lý kỷ luật người lao động, người sử dụng lao động bắt buộc phải tuân theo những trình tự, thủ tục nhất định như: Mở phiên họp xử lý kỷ luật; tham khảo ý kiến của tổ chức công đoàn, thông báo trước cho người lao động; ... Ví dụ, ở Nhật Bản, theo quy định tại Điều 20, 21 Luật tiêu chuẩn lao động 1976: Trường hợp người sử dụng lao động muốn sa thải người lao động thì phải thông báo ít nhất trước 30 ngày cho người lao động biết. Bên cạnh đó, cũng có nhiều nước cho rằng việc quy định các trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động là không cần thiết. Ví dụ như: Hoa Kỳ,... Bởi các nước này quan niệm rằng, pháp luật đã trao cho người sử dụng lao động quyền quản lý lao động thì họ có toàn quyền trong việc kỷ luật người lao động và phải chịu trách nhiệm trước pháp luật về quyết định kỷ luật của mình.

+ Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động

Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động ở các nước thường có sự khác nhau về mặt thời gian. Ví dụ: Ở Thổ Nhĩ Kỳ, thời hiệu xử lý kỷ luật là trong vòng 01 tuần, kể từ ngày phát hiện ra hành vi vi phạm; Ở Pháp, Bộ luật lao động quy định thời hiệu xử lý kỷ luật lao động tối đa là 2 tháng kể từ ngày người sử dụng lao động biết được hành vi vi phạm của người lao động.

## CHƯƠNG 2

# THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VIỆT NAM HIỆN HÀNH VỀ KỶ LUẬT LAO ĐỘNG, TRÁCH NHIỆM KỶ LUẬT LAO ĐỘNG VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN

### 2.1 Thực trạng pháp luật về kỷ luật lao động

#### 2.1.1 Thực trạng quy định của pháp luật về kỷ luật lao động

##### 2.1.1.1 Nội quy lao động – cơ sở để thiết lập kỷ luật lao động

Nội quy lao động là văn bản chứa đựng nội dung chủ yếu của kỷ luật lao động, đồng thời cũng là văn bản mang tính chất quy phạm nội bộ trong doanh nghiệp do người sử dụng lao động ban hành, quy định trách nhiệm, nghĩa vụ của người lao động trong hoạt động sản xuất, kinh doanh và các biện pháp xử lý đối với những người không chấp hành hoặc chấp hành không đúng, không đầy đủ nghĩa vụ được giao. Nội quy lao động cũng là một văn bản pháp lý để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho người lao động. Bởi theo quy định của pháp luật, các nội dung trong hợp đồng lao động không được trái với những quy định của nội quy lao động, do đó, khi ký kết hợp đồng lao động với người sử dụng lao động, nếu những điều khoản trong hợp đồng lao động quy định quyền lợi của người lao động thấp hơn mức được quy định trong nội quy lao động thì phải sửa đổi, nếu không sẽ bị hủy bỏ. Với tầm quan trọng như trên, pháp luật lao động đã có những quy định bắt buộc về nội dung, trình tự, thủ tục ban hành nội quy lao động buộc người sử dụng lao động phải tuân theo. Cụ thể:

- Chủ thể và phạm vi ban hành nội quy lao động:

Theo quy định tại Khoản 1 Điều 119 Bộ luật lao động 2012, đối với những đơn vị mà người sử dụng lao động sử dụng từ mười người lao động trở lên thì bắt buộc phải có nội quy lao động bằng văn bản. Còn những đơn vị mà người sử dụng lao động sử dụng dưới mười người lao động thì không bắt buộc phải có nội quy lao động bằng văn bản.

- Thủ tục ban hành nội quy lao động:

Để tránh sự lạm quyền của người sử dụng lao động trong việc ban hành nội quy lao động và cũng để đảm bảo nội dung của nội quy lao động không trái với quy định của pháp luật, không xâm phạm quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, Bộ luật lao động 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành đã có những quy định bắt buộc

về trình tự, thủ tục ban hành nội quy lao động mà các doanh nghiệp phải chấp hành. Theo đó, thủ tục ban hành nội quy lao động bao gồm các bước sau:

Thứ nhất, xây dựng dự thảo nội quy lao động.

Thứ hai, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở trước khi ban hành nội quy lao động.

Thứ ba, đăng ký nội quy lao động tại cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh

Thứ tư, người sử dụng lao động ký quyết định ban hành nội quy lao động, thông báo công khai đến người lao động và niêm yết nội dung chính ở những nơi cần thiết trong đơn vị.

#### *2.1.1.2 Nội dung kỷ luật lao động*

Ở nước ta, nội quy lao động là cơ sở pháp lý quan trọng bậc nhất để thiết lập kỷ luật lao động. Vì vậy, những nội dung chủ yếu của nội quy lao động cũng đồng thời là những nội dung chủ yếu của kỷ luật lao động. Theo quy định tại khoản 2 Điều 119 Bộ luật lao động 2012 nội quy lao động gồm những nội dung chủ yếu sau đây: Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; Trật tự tại nơi làm việc; An toàn lao động, vệ sinh lao động ở nơi làm việc; Việc bảo vệ tài sản và bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động; Các hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động và các hình thức xử lý kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất

#### *2.1.2 Thực tiễn thực hiện pháp luật về kỷ luật lao động*

- *Kết quả đạt được:* Việc tổ chức triển khai và thực hiện pháp luật về kỷ luật lao động ở một số doanh nghiệp đã đạt được những kết quả tích cực, từng bước nâng cao nhận thức của người sử dụng lao động và người lao động về vấn đề kỷ luật lao động. Trong đó, số doanh nghiệp đăng ký nội quy lao động có xu hướng tăng lên. Nội dung nội quy lao động do các doanh nghiệp ban hành cũng được nâng cao hơn về mặt chất lượng, cơ bản đã đáp ứng được đầy đủ nội dung chủ yếu mà pháp luật yêu cầu, khá chi tiết và phù hợp với nhu cầu sản xuất kinh doanh. Việc tiến hành xây dựng nội quy lao động đã có sự tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể người lao động. Về phía người lao động, tại nhiều doanh nghiệp ý thức chấp hành kỷ luật lao động đã được nâng cao, các quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, giữ gìn trật tự, văn hóa trong doanh nghiệp, an toàn, vệ sinh lao động... được thực hiện nghiêm chỉnh.

- *Những hạn chế còn tồn tại:* Số lượng các đơn vị ban hành và đăng ký nội quy lao động ngày càng tăng nhưng vẫn còn chiếm tỉ lệ thấp. Mặt khác, do xu thế lạm



quyền của người sử dụng lao động nên tại một số doanh nghiệp nội quy lao động thường mang tính áp đặt, có những điểm không phù hợp với quy định pháp luật, xâm phạm nghiêm trọng đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động. Nhiều điều khoản của nội quy lao động chỉ đơn thuần là sự sao chép lại các quy định của pháp luật, nội dung còn khá sơ sài. Các quy định về an toàn, vệ sinh lao động, trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động,...nhiều khi không được thể hiện rõ.

Quá trình ban hành nội quy lao động tại nhiều doanh nghiệp chưa được thực hiện nghiêm túc về mặt trình tự, thủ tục. Chẳng hạn, khi xây dựng nội quy lao động, việc tham khảo ý kiến của người lao động và tham khảo ý kiến của tổ chức công đoàn cấp cơ sở về nội quy lao động là bắt buộc nhưng trên thực tế tại nhiều doanh nghiệp, việc tham khảo ý kiến không được thực hiện hoặc được thực hiện nhưng chỉ mang tính hình thức. Việc niêm yết nội quy lao động tại nhiều doanh nghiệp lại không được người sử dụng lao động quan tâm, thực hiện nghiêm túc.

Ý thức chấp hành kỷ luật lao động của người lao động tuy đã được nâng cao nhưng vẫn chưa thực sự đáp ứng được yêu cầu phát triển của kinh tế thị trường, hội nhập kinh tế quốc tế. Hiện tượng người lao động coi thường các quy định của nội quy lao động, ý thức kỷ luật kém vẫn tồn tại nhiều trong các doanh nghiệp.

## **2.2 Thực trạng pháp luật về trách nhiệm kỷ luật lao động**

### **2.2.1 Thực trạng quy định của pháp luật về trách nhiệm kỷ luật lao động**

#### **2.2.1.1 Hình thức kỷ luật lao động**

Điều 125 của Bộ luật lao động 2012 chỉ cho phép người sử dụng lao động áp dụng một trong các hình thức kỷ luật sau đây với người lao động có hành vi vi phạm kỷ luật lao động, gồm:

- Khiển trách.
- Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng; cách chức.
- Sa thải.

#### **2.2.1.2 Nguyên tắc xử lý kỷ luật lao động**

*Thứ nhất*, không được áp dụng nhiều hình thức xử lý kỷ luật lao động đối với một hành vi vi phạm kỷ luật lao động, khi một người lao động đồng thời có nhiều hành vi vi phạm kỷ luật lao động thì chỉ áp dụng hình thức kỷ luật cao nhất tương ứng với hành vi vi phạm nặng nhất.

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

- Nghi 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 Điều 126 của Bộ luật này;

- Lao động nữ có thai, nghỉ thai sản; người lao động nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, bao gồm: Nuôi con đẻ dưới 12 tháng tuổi; Nuôi con nuôi hợp pháp theo quy định của pháp luật về hôn nhân và gia đình dưới 12 tháng tuổi; Nuôi đứa trẻ mang thai hộ dưới 12 tháng tuổi đối với người lao động là người mang thai hộ theo quy định của pháp luật về hôn nhân và gia đình.

*Thứ ba*, 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.

#### *2.2.1.3 Thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động*

Theo quy định của pháp luật lao động, người giao kết hợp đồng lao động theo quy định tại các Điểm a, b, c và d Khoản 1 Điều 3 Nghị định 05/2015/NĐ-CP là người có thẩm quyền ra quyết định xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động, người được ủy quyền giao kết hợp đồng lao động chỉ có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động theo hình thức khiển trách. Mà căn cứ theo Điều 3 Nghị định 05/2015/NĐ-CP thì người có thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động, bao gồm: Người đại diện theo pháp luật quy định tại điều lệ của doanh nghiệp, hợp tác xã; Người đứng đầu cơ quan, đơn vị, tổ chức theo quy định của pháp luật; Chủ hộ gia đình; Cá nhân trực tiếp sử dụng lao động.

#### *2.2.1.4 Trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động*

##### a) Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động

Điều 124 Bộ luật lao động 2012 quy định về thời hiệu xử lý kỷ luật lao động như sau: Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động tối đa là 06 tháng, kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm; trường hợp hành vi vi phạm liên quan trực tiếp đến tài chính, tài sản, tiết lộ bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh của người sử dụng lao động thì thời hiệu xử lý kỷ luật lao động tối đa là 12 tháng. Khi hết thời gian quy định tại các điểm a, b và c khoản 4 Điều 123, nếu còn thời hiệu để xử lý kỷ luật lao động thì người sử dụng lao

động tiến hành xử lý kỷ luật lao động ngay, nếu hết thời hiệu thì được kéo dài thời hiệu để xử lý kỷ luật lao động nhưng tối đa không quá 60 ngày kể từ ngày hết thời gian nêu trên. Khi hết thời gian quy định tại điểm d khoản 4 Điều 123, mà thời hiệu xử lý kỷ luật lao động đã hết thì được kéo dài thời hiệu xử lý kỷ luật lao động nhưng tối đa không quá 60 ngày kể từ ngày hết thời gian nêu trên.

b) Thủ tục xử lý kỷ luật lao động

*Thứ nhất, tiến hành phiên họp để xem xét kỷ luật lao động:*

Trước khi tiến hành phiên họp để xử lý kỷ luật lao động, người sử dụng lao động phải gửi thông báo bằng văn bản về việc tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động ít nhất 5 ngày làm việc cho Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn cấp trên cơ sở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở, người lao động, cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật của người lao động dưới 18 tuổi.

Trường hợp người sử dụng lao động đã 03 lần thông báo bằng văn bản (không tính các lần hoãn hoặc hủy hoặc thay đổi địa điểm cuộc họp), mà một trong các thành phần tham dự nói trên không có mặt thì người sử dụng lao động tiến hành cuộc họp xử lý kỷ luật lao động, trừ trường hợp người lao động đang trong thời gian không được xử lý kỷ luật theo quy định tại Khoản 4 Điều 123 của Bộ luật Lao động. Ngoài ra, trong cuộc họp xử lý kỷ luật người lao động có thể có thêm sự tham gia của người bào chữa, người làm chứng,... Khi xử lý kỷ luật người lao động, người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động,

Cuộc họp xử lý kỷ luật lao động phải được lập thành biên bản và được thông qua các thành viên tham dự trước khi kết thúc cuộc họp. Biên bản phải có những nội dung chủ yếu như: Ngày, tháng, năm, địa điểm xử lý vi phạm; Các thành phần tham dự, chức vụ; Hành vi vi phạm kỷ luật của người lao động, mức độ vi phạm, mức độ thiệt hại gây ra cho doanh nghiệp (nếu có); Ý kiến của đương sự, của người bào chữa, hoặc người làm chứng (nếu có); Ý kiến của đại diện Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở; Kết luận về hình thức xử lý vi phạm kỷ luật lao động, mức độ thiệt hại, mức bồi thường và phương thức bồi thường (nếu có). Biên bản phải có đầy đủ chữ ký của các thành phần tham dự cuộc họp và người lập biên bản. Trường hợp một trong các thành phần đã tham dự cuộc họp mà không ký vào biên bản thì phải ghi rõ lý do.

*Thứ hai, ra quyết định xử lý kỷ luật lao động:*

Sau khi tiến hành cuộc họp xử lý kỷ luật lao động, người sử dụng lao động ra quyết định xử lý kỷ luật lao động. Quyết định xử lý kỷ luật lao động phải được ban hành trong thời hạn của thời hiệu xử lý kỷ luật lao động hoặc thời hạn kéo dài thời hiệu xử lý kỷ luật lao động. Đồng thời, quyết định xử lý kỷ luật lao động phải được gửi đến các thành phần tham dự phiên họp xử lý kỷ luật lao động.

#### *2.2.1.5 Quyền tạm đình chỉ công việc đối với người lao động*

Theo quy định tại Điều 129 Bộ luật lao động 2012, thì người sử dụng lao động có quyền tạm đình chỉ công việc của người lao động khi người lao động có hành vi vi phạm kỷ luật lao động mà hành vi này có nhiều tình tiết phức tạp, nếu xét thấy để người lao động tiếp tục làm việc sẽ gây khó khăn cho việc xác minh, điều tra đảm bảo cho việc xử lý kỷ luật lao động được chính xác, khách quan. Thời hạn tạm đình chỉ công việc không được quá 15 ngày, trường hợp đặc biệt cũng không được quá 90 ngày. Trong thời gian bị tạm đình chỉ công việc, người lao động được tạm ứng 50% tiền lương trước khi bị đình chỉ công việc. Hết thời hạn tạm đình chỉ công việc, người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc. Trường hợp người lao động bị xử lý kỷ luật lao động, người lao động cũng không phải trả lại số tiền lương đã tạm ứng. Trường hợp người lao động không bị xử lý kỷ luật lao động thì được người sử dụng lao động trả đủ tiền lương cho thời gian bị tạm đình chỉ công việc.

#### *2.2.2 Thực tiễn thực hiện pháp luật về trách nhiệm kỷ luật lao động*

- Kết quả đạt được: Nhìn chung, đa số các đơn vị sử dụng lao động hiện nay đều thực hiện tương đối nghiêm chỉnh các quy định của pháp luật về xử lý kỷ luật lao động. Theo đó, việc xử lý kỷ luật người lao động đều được dựa trên cơ sở nội quy lao động và các quy định của pháp luật. Người sử dụng lao động đã chú trọng, quan tâm nhiều hơn tới trình tự, thủ tục khi tiến hành kỷ luật người lao động. Chẳng hạn như: gửi thông báo về cuộc họp kỷ luật đến cho người lao động; mở phiên họp kỷ luật; trong cuộc họp thì đảm bảo có sự tham gia của đại diện tập thể lao động tại cơ sở,... Bên cạnh đó, việc áp dụng các hình thức kỷ luật lao động tại nhiều nơi được xác định theo đúng hành vi vi phạm của người lao động, có lý do chính đáng, chứng minh được lỗi của người lao động,... Đặc biệt, đối với hình thức kỷ luật sa thải, các đơn vị sử dụng lao động đã thận trọng, xem xét kỹ lưỡng hơn khi ra quyết định sa thải người lao động, biết lắng nghe ý kiến của người lao động cũng như ý kiến của phía công đoàn.

- Những hạn chế còn tồn tại:

*Thứ nhất, người sử dụng lao động áp dụng các hình thức kỷ luật lao động không đúng với quy định của pháp luật.*

Ngoài những hình thức kỷ luật lao động mà pháp luật cho phép áp dụng, nhiều doanh nghiệp còn tự ý sử dụng thêm các hình thức kỷ luật khác như: điều chuyển làm công việc khác, trừ lương, tạm dừng công việc,... thậm chí còn quy định hẳn vào trong nội quy lao động buộc người lao động phải tuân theo, vi phạm nghiêm trọng pháp luật lao động. Trong đó, hình thức kỷ luật trừ lương, thưởng được nhiều công ty đưa vào nội quy lao động và áp dụng khá nhiều. Ví dụ: Nội quy lao động Công ty TNHH thương mại và vận tải Tân Ngọc Việt có trụ sở tại Hưng Yên thì quy định hình thức xử lý kỷ luật bao gồm: hình thức khiển trách bằng miệng, khiển trách bằng văn bản; hình thức trừ lương, thưởng và hình thức sa thải.

Đặc biệt, tình trạng người sử dụng lao động sa thải người lao động tùy tiện, vô căn cứ, trái quy định của pháp luật diễn ra khá phổ biến. Tại nhiều doanh nghiệp, người sử dụng lao động bất chấp pháp luật, sa thải người lao động với nhiều lý do không chính đáng, không chứng minh được lỗi của người lao động. Điều này chính là nguyên nhân khiến cho số lượng vụ khiếu nại, tranh chấp khởi kiện tại Tòa án về kỷ luật sa thải chiếm tỷ lệ lớn, có xu hướng ngày càng gia tăng và diễn biến phức tạp, mặc dù so với hình thức kỷ luật khiển trách; kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng, cách chức thì số vụ kỷ luật sa thải không nhiều bằng.

*Thứ hai, người sử dụng lao động vi phạm nghiêm trọng trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động.*

Trên thực tế, tình trạng người sử dụng lao động vi phạm quy định về trình tự, thủ tục kỷ luật người lao động diễn ra khá phổ biến. Chẳng hạn như, người sử dụng lao động thường không tiến hành mở cuộc họp xử lý kỷ luật lao động mà đã ra quyết định kỷ luật người lao động hoặc có mở cuộc họp nhưng không có đầy đủ thành phần tham gia (không có thành viên của ban chấp hành công đoàn cơ sở; không có sự tham gia của người lao động bị xử lý kỷ luật); người ra quyết định kỷ luật lao động không đúng thẩm quyền;...

## CHƯƠNG 3

### MỘT SỐ KIẾN NGHỊ NHẪM HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ KỸ LUẬT LAO ĐỘNG VÀ TRÁCH NHIỆM KỸ LUẬT LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM

#### 3.1 Hoàn thiện pháp luật về kỹ luật lao động và trách nhiệm kỹ luật lao động

##### *3.1.1 Yêu cầu hoàn thiện pháp luật về kỹ luật lao động và trách nhiệm kỹ luật lao động*

- Tiếp tục hoàn thiện những điểm hạn chế, bất cập của pháp luật về kỹ luật lao động và trách nhiệm kỹ luật lao động

- Mở rộng quyền quản lý của người sử dụng lao động trong mối tương quan với việc bảo vệ quyền lợi của người lao động

- Đáp ứng yêu cầu của quá trình công nghiệp hóa – hiện đại hóa đất nước và xu hướng hội nhập quốc tế

##### *3.1.2 Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện các quy định của pháp luật về kỹ luật lao động và trách nhiệm kỹ luật lao động*

###### *3.1.2.1 Về nội quy lao động*

a) Mở rộng đối tượng doanh nghiệp phải ban hành nội quy lao động

Việc mở rộng có thể sửa đổi theo hướng buộc những đơn vị sử dụng từ 5 người lao động trở lên phải có nội quy lao động bằng văn bản, tức là điều chỉnh phạm vi chủ thể ban hành nội quy theo quy định về số lượng người lao động tối thiểu có trong một doanh nghiệp được phép thành lập tổ chức công đoàn cơ sở. Bởi ý kiến của tổ chức công đoàn cơ sở là một trong những điều kiện quan trọng để có thể ban hành nội quy lao động bằng văn bản, cũng như tiến hành cuộc họp xử lý kỷ luật lao động.

b) Sửa đổi thủ tục ban hành nội quy lao động

*Thứ nhất*, pháp luật cần bổ sung thêm quy định về thủ tục ra thông báo công nhận nội quy lao động của cơ quan nhà nước có thẩm quyền về quản lý lao động cấp tỉnh. Theo quy định của pháp luật lao động, nội quy lao động có hiệu lực sau thời hạn 15 ngày, kể từ ngày cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh nhận được hồ sơ đăng ký nội quy lao động. Vì vậy, để tránh tình trạng nội quy lao động có điều khoản trái pháp luật nhưng vẫn có hiệu lực, pháp luật cần bổ sung thêm quy định về thủ tục ra thông báo công nhận nội quy lao động.

*Thứ hai*, pháp luật cần cụ thể hóa các quy định về thủ tục thông báo, niêm yết nội quy lao động đến người lao động trong doanh nghiệp. Nhằm đảm bảo cho người lao động có thể nắm rõ được nội dung chính của nội quy lao động, làm cho nội quy lao động được thực hiện hiệu quả trên thực tế, nề nếp, trật tự được duy trì, đồng thời, quyền và lợi ích chính đáng của người lao động cũng không dễ dàng bị người sử dụng lao động xâm phạm.

### *3.1.2.2 Về căn cứ áp dụng hình thức kỷ luật sa thải*

Thứ nhất, Bộ luật lao động 2012 vẫn chưa làm rõ mức độ thiệt hại như thế nào là “đặc biệt nghiêm trọng” thì sẽ bị xử lý kỷ luật sa thải. Do đó, pháp luật lao động cần nhanh chóng có quy định hướng dẫn thế nào là thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng.

Thứ hai, theo quy định tại Khoản 2 Điều 126 Bộ luật lao động 2012 thì *“tái phạm là trường hợp người lao động lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật mà chưa được xóa kỷ luật”*. Nếu hiểu theo định nghĩa này thì việc lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật là phải lặp lại đúng hành vi đã bị kỷ luật, tuy nhiên, cách hiểu này có phần máy móc và cứng nhắc. Kiến nghị sửa đổi định nghĩa “tái phạm” theo hướng sau: *“Tái phạm là trường hợp người lao động có hành vi vi phạm ở cùng một hình thức kỷ luật với hành vi bị kỷ luật mà chưa được xóa kỷ luật”*. Sửa đổi theo hướng này sẽ đảm bảo hơn cho sự đúng đắn của quyết định kỷ luật.

*Thứ ba*, trường hợp sa thải khi nghỉ việc không có lý do chính đáng 5 ngày cộng dồn trong một tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong một năm hiện nay là quá dài cần phải rút ngắn lại. Bởi trong thời kỳ công nghiệp hóa – hiện đại hóa, yêu cầu bắt buộc đối với các doanh nghiệp là phải có đội ngũ người lao động với tác phong công nghiệp cao, cũng như chuyên môn giỏi. Do đó, việc người lao động tự ý nghỉ việc mà không có lý do chính đáng là điều khó chấp nhận, thể hiện ý thức kỷ luật kém, không tôn trọng sự quản lý điều hành của người sử dụng lao động. Vì vậy, cần thiết phải rút ngắn thời gian nghỉ việc không có lý do chính đáng bị sa thải xuống còn 3 ngày cộng dồn trong một tháng hoặc 10 ngày cộng dồn trong một năm, nhằm nâng cao hơn nữa tính kỷ luật trong lao động.

### *3.1.2.3 Về thủ tục xử lý kỷ luật lao động*

#### a) Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động

Bộ luật lao động 2012 quy định thời hiệu xử lý kỷ luật lao động được tính kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm. Tuy nhiên, theo quan điểm của nhiều chuyên gia, quy

định trên là không phù hợp với thực tế. Bởi đối với những hành vi như trộm cắp, tham ô, tiết lộ bí mật công nghệ kinh doanh thì việc phát hiện ra hành vi vi phạm không phải là điều dễ dàng nên nếu tính từ ngày xảy ra vi phạm sẽ không đảm bảo được quyền lợi của người sử dụng lao động. Do đó, xét thấy cần phải có sự sửa đổi giống như Luật cán bộ, công chức, cho phép thời hiệu xử lý kỷ luật lao động được tính từ ngày người sử dụng lao động phát hiện ra hành vi vi phạm, đồng thời rút ngắn thời hiệu xử lý kỷ luật lao động xuống cho phù hợp với pháp luật quốc tế.

#### b) Thủ tục xử lý kỷ luật lao động

*Thứ nhất*, thủ tục xử lý kỷ luật lao động được quy định tại Điều 123 Bộ luật lao động 2012 chỉ nên áp dụng bắt buộc đối với trường hợp kỷ luật sa thải; Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng; cách chức. Còn đối với hình thức kỷ luật khiển trách, pháp luật nên cho phép người sử dụng lao động có thể tiến hành kỷ luật người lao động mà không bắt buộc phải mở phiên họp kỷ luật với đầy đủ các thành phần tham gia. Vì sở dĩ, hình thức kỷ luật khiển trách cũng không phải là một hình thức kỷ luật nặng nề, gây ảnh hưởng nghiêm trọng tới quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động nếu bị áp dụng.

*Thứ hai*, đối với những trường hợp đã có kết luận rõ ràng của phía cơ quan điều tra về hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc thì pháp luật nên cho phép người sử dụng lao động ra quyết định sa thải mà không cần phải mở phiên họp xử lý kỷ luật. Vì mục đích của việc mở phiên họp kỷ luật là để cho người lao động có cơ hội để thanh minh, bào chữa cho mình khi mọi chuyện vẫn chưa được làm sáng tỏ.

*Thứ ba*, đối với quy định khi mở phiên họp xử lý kỷ luật bắt buộc phải có sự tham gia của đại diện tập thể lao động tại cơ sở mà cụ thể là Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở ở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở nên được sửa đổi để tránh gây khó khăn cho người sử dụng lao động. Bởi trên thực tế, không phải doanh nghiệp nào cũng thành lập tổ chức công đoàn nên mỗi khi kỷ luật người lao động, doanh nghiệp lại phải mời Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp tới tham dự, như vậy thì thật phiền phức. Do đó, pháp luật nên thừa nhận tư cách của ban đại diện tập thể lao động ở những doanh nghiệp chưa thành lập công đoàn.

*Thứ tư*, theo quy định của pháp luật lao động phải sau 03 lần thông báo bằng văn bản mà người lao động không đến thì người sử dụng lao động mới được phép



tiến hành cuộc họp xử lý kỷ luật lao động vắng mặt. Tuy nhiên, trên thực tế, số lần thông báo này là khá nhiều và không thật sự cần thiết, nhất là đối với những trường hợp người lao động không thiện chí đến cuộc họp kỷ luật, cố tình gây khó dễ cho người sử dụng lao động nên số lần thông báo này cần được rút ngắn lại còn 02 lần. Việc rút ngắn số lần thông báo này cũng phù hợp với pháp luật tố tụng dân sự (đương sự vắng mặt lần hai mà không vì sự kiện bất khả kháng thì bị coi là từ bỏ việc khởi kiện).

*Cuối cùng, pháp luật lao động cần bổ sung mở rộng thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động theo hướng “khi người giao kết hợp đồng lao động quy định tại các Điểm a, b, c và d Khoản 1 Điều 3 Nghị định 05/2015/NĐ-CP đi vắng thì người được họ ủy quyền có quyền xử lý kỷ luật lao động”.*

#### *3.1.2.4 Về hậu quả pháp lý của hình thức kỷ luật sa thải*

Pháp luật lao động nước ta cần phải có sự phân biệt giữa sa thải trái pháp luật về căn cứ và trái pháp luật về thủ tục. Theo đó, sa thải trái pháp luật về căn cứ phải gánh chịu hậu quả pháp lý nặng hơn so với trái pháp luật về thủ tục nhưng đúng về căn cứ áp dụng. Vì vậy, nếu người sử dụng lao động sa thải người lao động trái pháp luật về căn cứ hoặc vi phạm về thời hiệu xử lý kỷ luật thì phải chịu hậu quả như quy định tại Điều 42 của Bộ luật lao động 2012 hoặc Điều 162 Bộ luật hình sự 2015 là hợp lý. Còn đối với trường hợp người sử dụng lao động sa thải người lao động trái pháp luật về thủ tục thì nên quy định hậu quả pháp lý khác nhẹ hơn, có thể là xử phạt vi phạm hành chính và hướng dẫn người sử dụng lao động tiến hành kỷ luật lại theo đúng trình tự thủ tục đối với người lao động có hành vi vi phạm kỷ luật.

### **3.2 Các biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về kỷ luật lao động và trách nhiệm kỷ luật lao động**

#### **3.2.1 *Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật lao động cho người lao động và người sử dụng lao động***

Các cơ quan nhà nước có thẩm quyền cần phải với các cấp công đoàn thực hiện một cách đồng bộ các biện pháp tuyên truyền, phổ biến pháp luật về lao động nói chung và pháp luật về kỷ luật lao động nói riêng cho cả người sử dụng lao động và người lao động tại các doanh nghiệp, để có thể mạng lại cho họ sự hiểu biết tối đa. Bên cạnh đó, việc thực hiện các biện pháp này cũng phải đảm bảo sự phong phú, đa

dạng, dễ hiểu, dễ thực hiện để lôi cuốn mọi người tham gia. Dưới đây là một số biện pháp cụ thể cần đẩy mạnh triển khai:

Nâng cao chất lượng tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật trên các phương tiện thông tin đại chúng như: các đài phát thanh, các trang báo, ti vi, truyền hình, mạng internet,...

Phát động các phong trào thi đua tìm hiểu về pháp luật lao động nói chung và pháp luật về kỷ luật lao động nói riêng thông qua cá hình thức như: viết bài luận, thi diễn kịch về chủ đề an toàn lao động, vệ sinh lao động,...

### ***3.2.2 Nâng cao vai trò của tổ chức công đoàn trong các doanh nghiệp***

Trong bối cảnh nước ta mới tham gia Hiệp định TPP, những cam kết về lao động trong Hiệp định TPP đặt ra thách thức rất lớn cho tổ chức và hoạt động của công đoàn Việt Nam. Vì vậy, để công đoàn có thể thực hiện tốt nhiệm vụ, chức năng của mình, có tiếng nói mạnh mẽ hơn trong vai trò đại diện cho người lao động và phù hợp với Hiệp định TPP các cấp công đoàn cần đẩy mạnh thực hiện một số giải pháp sau:

Đổi mới phương thức chỉ đạo của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở đối với công đoàn cơ sở: Chuyển đổi từ phương thức chỉ đạo hành chính, sang phương thức trực tiếp và thường xuyên hỗ trợ, giúp đỡ, tạo điều kiện để công đoàn cơ sở chủ động thực hiện nhiệm vụ; cùng với công đoàn cơ sở giải quyết các vấn đề khó khăn, vướng mắc của công đoàn cơ sở.

Đổi mới phương thức hoạt động của công đoàn cơ sở theo hướng: Xây dựng cơ chế trao đổi thông tin hai chiều giữa Ban Chấp hành công đoàn cơ sở với đoàn viên, người lao động thông qua việc củng cố tổ chức, nâng cao hiệu quả hoạt động từ tổ công đoàn trở lên. Xây dựng cơ chế đối thoại thường xuyên giữa Ban Chấp hành công đoàn cơ sở với người sử dụng lao động để kịp thời giải quyết các vấn đề có liên quan đến quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động tại nơi làm việc.

Đổi mới công tác tuyển dụng cán bộ công đoàn theo hướng: Đề nghị cấp ủy địa phương không tổ chức thi tuyển cán bộ rồi phân công về làm cán bộ công đoàn mà để cho tổ chức công đoàn tìm tuyển chọn và sử dụng cán bộ công đoàn theo hướng: Trưởng thành từ thực tiễn phong trào công nhân và hoạt động công đoàn, là thủ lĩnh thực sự của phong trào công nhân cơ sở; Có uy tín với người lao động, có phẩm chất tốt và có tố chất thủ lĩnh công đoàn.

### ***3.2.3 Tăng cường hoạt động thanh tra, giám sát và xử lý vi phạm pháp luật trong lĩnh vực kỷ luật lao động***

Để khắc phục những điểm hạn chế, nâng cao hiệu quả trong công tác thanh tra, giám sát, xử lý vi phạm kỷ luật lao động, tăng cường hiệu quả thực hiện pháp luật về kỷ luật lao động tại các doanh nghiệp. Các cơ quan nhà nước có thẩm quyền cần phải đẩy mạnh thực hiện một số giải pháp sau:

*Thứ nhất*, tăng cường đội ngũ thanh tra viên của các cơ quan thanh tra ngành Lao động đảm bảo về số lượng, năng lực để hoàn thành nhiệm vụ được giao.

*Thứ hai*, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ thanh tra lao động.

*Thứ ba*, kiện toàn lại cơ cấu tổ chức bộ máy của các cơ quan thanh tra ngành Lao động.

*Thứ tư*, tăng cường, bổ sung cơ sở vật chất, trang thiết bị kỹ thuật chuyên dụng, hệ thống công nghệ thông tin phục vụ công tác quản lý và hoạt động của các cơ quan thanh tra ngành Lao động.

## KẾT LUẬN

Trong bối cảnh nền kinh tế nước ta đang có bước chuyển mình mạnh mẽ theo xu hướng thị trường, hội nhập kinh tế quốc tế, ý thức chấp hành pháp luật lao động của các bên trong quan hệ lao động đang từng bước được nâng cao, đặc biệt là ý thức chấp hành kỷ luật của người lao động. Sự nâng cao ý thức chấp hành kỷ luật lao động đã góp phần tích cực cho việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, tiến bộ trong lao động, tạo điều kiện cho các doanh nghiệp phát triển, thu hút đầu tư nước ngoài, qua đó thúc đẩy kinh tế tăng trưởng một cách ổn định, bền vững. Song trên thực tế, pháp luật Việt Nam hiện nay về kỷ luật lao động và trách nhiệm kỷ luật lao động còn tồn tại nhiều vấn đề bất cập, chưa phù hợp với thực tiễn phát triển của nền kinh tế thị trường, dẫn đến tình trạng tranh chấp lao động và đình công thường xuyên xảy ra gây ảnh hưởng xấu đến sự phát triển của doanh nghiệp và lợi ích hợp pháp của người lao động. Chính vì vậy, việc sửa đổi, bổ sung hoàn thiện các quy định của pháp luật về kỷ luật lao động, trách nhiệm kỷ luật lao động là điều rất cần thiết để khắc phục những hạn chế, bất cập còn tồn tại.