

VIỆN HÀN LÂM
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

NGUYỄN THÀNH VINH

**KỶ LUẬT SA THẢI THEO PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG
VIỆT NAM**

Ngành: Luật kinh tế

Mã số: 9.38.01.07

LUẬN ÁN TIẾN SĨ LUẬT HỌC

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS Nguyễn Hữu Chí

Hà Nội, 2019

LỜI CAM ĐOAN

Tôi cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi, các số liệu trong luận án là trung thực và có nguồn gốc rõ ràng. Những kết luận khoa học của luận án chưa từng được công bố trong bất kỳ công trình nghiên cứu nào khác.

Tác giả luận án

NGUYỄN THÀNH VINH

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1. TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU VÀ CƠ SỞ LÝ THUYẾT NGHIÊN CỨU.....	11
1.1. Tình hình nghiên cứu trong và ngoài nước	11
1.2. Cơ sở lý thuyết nghiên cứu	28
CHƯƠNG 2. NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ KỶ LUẬT SA THẢI VÀ SỰ ĐIỀU CHỈNH CỦA PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG	36
2.1. Một số vấn đề lý luận về kỷ luật sa thải.....	36
2.2. Một số vấn đề lý luận về điều chỉnh pháp luật lao động đối với hình thức kỷ luật sa thải.....	45
CHƯƠNG 3. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG HÌNH THỨC XỬ LÝ KỶ LUẬT SA THẢI Ở VIỆT NAM HIỆN NAY	70
3.1. Thực trạng quy định và áp dụng nguyên tắc xử lý kỷ luật sa thải	70
3.2. Thực trạng quy định và áp dụng căn cứ xử lý kỷ luật sa thải	89
3.3. Thực trạng quy định và áp dụng thẩm quyền xử lý kỷ luật sa thải.....	98
3.4. Thực trạng quy định và áp dụng trình tự, thủ tục áp dụng xử lý kỷ luật sa thải	101
3.5. Thực trạng quy định và áp dụng thời hiệu xử lý kỷ luật sa thải	103
3.6. Hậu quả pháp lý của kỷ luật sa thải.....	107
3.7. Thực trạng quy định và áp dụng giải quyết tranh chấp xử lý kỷ luật sa thải.	119
3.8. Một số nhận xét, đánh giá về thực trạng quy định và áp dụng xử lý kỷ luật sa thải theo pháp luật Việt Nam hiện nay	123
CHƯƠNG 4. HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ ÁP DỤNG HÌNH THỨC KỶ LUẬT SA THẢI Ở VIỆT NAM.....	128
4.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật lao động Việt Nam về hình thức kỷ luật sa thải	128
4.2. Một số giải pháp hoàn thiện pháp luật lao động Việt Nam về hình thức kỷ luật sa thải.....	134
KẾT LUẬN	147
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	149

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài nghiên cứu

Lao động là hoạt động có mục đích, có ý thức của con người nhằm tạo ra các sản phẩm phục vụ cho các nhu cầu của đời sống xã hội. Quá trình này đòi hỏi phải có trật tự, nề nếp để hướng hoạt động của từng người vào việc thực hiện kế hoạch chung để đạt được mục tiêu đã đặt ra. Yếu tố tạo nên trật tự, nề nếp giữa một nhóm người hay một đơn vị trong quá trình lao động chính là kỷ luật lao động. Với ý nghĩa đó, kỷ luật lao động là một nhu cầu khách quan của các đơn vị sử dụng lao động. Đặc biệt, trong điều kiện sản xuất ngày càng phát triển, cùng với đó là trình độ phân công, tổ chức lao động trong xã hội ngày càng cao, thì vấn đề duy trì kỷ luật lao động càng trở nên quan trọng hơn. Trong đó, xử lý kỷ luật sa thải là hình thức xử lý kỷ luật lao động nghiêm khắc nhất bởi hệ quả pháp lý là làm chấm dứt quan hệ lao động, nên đã tác động trực tiếp đến ý thức chấp hành kỷ luật lao động của người lao động.

Kỷ luật lao động được coi là một trong những nội dung quan trọng của quyền quản lý lao động, là vấn đề thiết yếu đối với mọi quá trình lao động. Để đảm bảo kỷ luật lao động được thực nghiêm túc trên thực tế và có thể trực tiếp tác động tới ý thức chấp hành kỷ luật của người lao động, pháp luật quy định về xử lý kỷ luật lao động khi người lao động có hành vi vi phạm kỷ luật lao động.

Kỷ luật sa thải chính là hình thức xử lý kỷ luật lao động nghiêm khắc nhất đối với người lao động được ghi nhận trong Bộ luật Lao động nhằm bảo vệ sự tuân thủ kỷ luật lao động, góp phần bảo đảm trật tự, kỷ cương của doanh nghiệp, đồng thời, tạo cho người lao động tác phong làm việc công nghiệp, là yếu tố thu hút vốn đầu tư nước ngoài vào Việt Nam. Có nhiều nguyên nhân dẫn đến việc người sử dụng lao động (NSDLĐ) áp dụng hình

thức xử lý kỷ luật sa thải. Đầu tiên là do ý thức chấp hành kỷ luật lao động của người lao động còn thấp, tác phong lao động công nghiệp chưa cao, dẫn đến số lượng hành vi vi phạm kỷ luật lao động không ngừng tăng lên ở những mức độ khác nhau. Bên cạnh những trường hợp sa thải được áp dụng pháp luật một cách khách quan, không ít trường hợp, người sử dụng lao động cố tình khai thác vào những quy định chưa chặt chẽ của pháp luật để thực hiện việc sa thải người lao động. Thực tế cũng cho thấy, một trong các vấn đề mà các bên tranh chấp quan tâm khi đưa các vụ án lao động về kỷ luật sa thải ra giải quyết tại cơ quan giải quyết tranh chấp là việc giải quyết hậu quả pháp lý của xử lý kỷ luật sa thải.

Mặc dù Bộ luật Lao động năm 2012 đã có một số nội dung tiên bộ, hiện đại liên quan đến kỷ luật sa thải, nhưng đến thời điểm hiện tại, Bộ luật này cũng đã bộc lộ những điểm không phù hợp, gây khó khăn trong việc thực thi pháp luật, làm ảnh hưởng không nhỏ đến quyền và lợi ích hợp pháp của cả người lao động và người sử dụng lao động. Điều này cũng đã gây khó khăn, lúng túng cho chủ thể có thẩm quyền trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động về xử lý kỷ luật sa thải một cách triệt để và có hiệu quả. Bên cạnh đó, Việt Nam đã trở thành thành viên chính thức của Tổ chức Thương mại Thế giới (WTO) và cũng đang hoàn tất đàm phán nhiều Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, vì vậy cũng đặt ra nhiều nghĩa vụ mới trong việc thực hiện các cam kết quốc tế về kinh tế, thương mại, trong đó có các cam kết ở lĩnh vực lao động.

Việc chấp hành kỷ luật lao động không chỉ nhằm duy trì trật tự trong doanh nghiệp, tạo ra năng suất chất lượng làm việc hiệu quả cho quá trình lao động, mà đó còn là điều kiện để thu hút vốn đầu tư nước ngoài, xuất khẩu lao động, giải quyết việc làm, nâng cao thu nhập cho người lao động và thực hiện công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Từ những lý do trên, đòi hỏi chúng ta phải có một hệ thống pháp luật phù hợp, hiệu quả, đặc biệt là trong duy trì kỷ

luật lao động, làm thế nào để vừa đảm bảo quyền quản lý lao động của NSDLĐ, vừa bảo vệ được quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động (NLĐ) trong quan hệ lao động.

Ngày nay, rất nhiều vụ tranh chấp xảy ra đều trực tiếp hoặc gián tiếp liên quan đến kỷ luật sa thải như các tranh chấp về kỷ luật sa thải trái pháp luật, những cuộc đình công xảy ra mà nguyên nhân xuất phát từ việc người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải. Thực tiễn giải quyết tại Tòa án hiện nay cũng cho thấy, số lượng các vụ án tranh chấp về kỷ luật sa thải chiếm một tỷ lệ khá cao và có xu hướng gia tăng. Đặc biệt, những tranh chấp này thường có diễn biến phức tạp và mâu thuẫn giữa các chủ thể thường rất gay gắt, bởi khi xảy ra kỷ luật sa thải, quan hệ lao động giữa các chủ thể đi đến chấm dứt. Điều này xuất phát từ nhiều nguyên nhân khác nhau, mà một trong những nguyên nhân phải kể đến chính là thể chế pháp luật về kỷ luật sa thải hiện nay còn nhiều bất cập, hạn chế chưa phù hợp với thực tế. Vì vậy, việc nghiên cứu, đánh giá những quy định của pháp luật hiện hành, tiếp thu có chọn lọc những tiến bộ trong pháp luật quốc tế và các nước trên thế giới để đưa ra định hướng hoàn thiện pháp luật Việt Nam về vấn đề xử lý kỷ luật sa thải là hết sức cần thiết.

Từ những lý do được phân tích ở trên, nên tác giả đã mạnh dạn lựa chọn đề tài ***“Kỷ luật sa thải theo pháp luật lao động Việt Nam”*** để nghiên cứu và làm Luận án Tiến sĩ luật học.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục đích nghiên cứu

Mục đích của luận án là nhằm nghiên cứu toàn diện, sâu sắc, có hệ thống một số vấn đề lý luận về kỷ luật sa thải theo pháp luật Việt Nam. Trên cơ sở quan điểm về lý luận được nghiên cứu, luận án tập trung phân tích thực trạng thực hiện pháp luật về kỷ luật sa thải theo quy định của pháp luật lao động Việt Nam. Thông qua việc đánh giá những điểm bất cập của pháp luật hiện

hành, luận án đưa ra các kiến nghị về định hướng và giải pháp sửa đổi, bổ sung một số quy định pháp luật về xử lý kỷ luật sa thải ở Việt Nam theo hướng phù hợp với sự phát triển của thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập sâu rộng với quốc tế và khu vực hiện nay.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Từ mục đích nghiên cứu ở trên, Luận án xác định các nhiệm vụ nghiên cứu cụ thể như sau:

Một là, thực hiện tổng quan và đánh giá tổng quan tình hình nghiên cứu các vấn đề liên quan đến đề tài luận án, từ đó, chỉ ra các vấn đề, luận điểm cần tiếp tục triển khai làm rõ trong phạm vi và nội dung nghiên cứu của luận án; chỉ rõ cơ sở lý thuyết nghiên cứu, các lý thuyết nghiên cứu được áp dụng, đặt ra các câu hỏi nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu, làm rõ hướng tiếp cận nghiên cứu của luận án.

Hai là, nghiên cứu làm sáng tỏ những vấn đề lý luận như: Khái niệm, đặc điểm của kỷ luật sa thải, ý nghĩa và hậu quả pháp lý của việc xử lý kỷ luật sa thải đối với các bên trong quan hệ lao động; sự cần thiết phải điều chỉnh bằng pháp luật và nội dung điều chỉnh pháp luật đối với kỷ luật sa thải, đánh giá tính hợp lý của pháp luật hiện hành về xử lý kỷ luật sa thải;

Ba là, phân tích thực trạng pháp luật về kỷ luật sa thải và thực tiễn thi hành pháp luật ở Việt Nam hiện nay, chỉ ra những điểm bất cập cũng như các tồn tại, chưa hợp lý của các quy định hiện hành về xử lý kỷ luật sa thải cần hoàn thiện.

Bốn là, đề xuất những phương hướng và các giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật cũng như nâng cao hiệu quả thi hành pháp luật về kỷ luật sa thải ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay, giai đoạn hội nhập quốc tế.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận án là những vấn đề lý luận và thực tiễn cũng như đề xuất hoàn thiện pháp luật về kỷ luật sa thải. Về vấn đề lý luận, Luận án viện dẫn, nghiên cứu pháp luật quốc tế và pháp luật các nước trên thế giới (Trung Quốc, Hàn Quốc, Thái Lan, Nhật Bản...), so sánh, đối chiếu với các quy định của pháp luật lao động và pháp luật có liên quan, quy định của pháp luật lao động một số nước trên thế giới để đưa ra những lý luận chung nhất về kỷ luật sa thải.

Về vấn đề thực trạng, luận án nghiên cứu hệ thống các quy định pháp luật Việt Nam về điều kiện, nguyên tắc và trình tự, thủ tục, hậu quả pháp lý của kỷ luật sa thải, thực trạng quy định của pháp luật, thực tiễn áp dụng ở các doanh nghiệp Việt Nam nói chung và đối chiếu với những tình huống thực tế. Cụ thể, luận án nghiên cứu về hình thức xử lý kỷ luật sa thải của chủ thể NSDLĐ được thực hiện trong đơn vị sử dụng lao động, từ đó có những đánh giá về hiệu quả thi hành pháp luật đối với vấn đề này. Từ những phân tích về thực trạng pháp luật và thi triển thực hiện, luận án rút ra những đánh giá và đề xuất những phương án nhằm hoàn thiện pháp luật Việt Nam. Để làm sâu sắc các vấn đề nghiên cứu, tùy từng nội dung và yêu cầu đặt ra, luận án tham khảo các nghiên cứu về những đối tượng khác có liên quan đến các nội dung nêu trên.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

Về nội dung, dưới góc độ pháp lý, luận án chỉ tập trung nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn về kỷ luật sa thải theo pháp luật với tư cách là một nội dung của pháp luật lao động Việt Nam. Đồng thời, luận án đi sâu vào nghiên cứu những nội dung trực tiếp đến kỷ luật sa thải như nguyên tắc, căn cứ, thẩm quyền, trình tự thủ tục, thời hiệu, hậu quả pháp lý...

Còn một số vấn đề có liên quan như tranh chấp, khiếu nại, xử lý vi phạm trong lĩnh vực lao động liên quan đến kỷ luật sa thải, luận án xin đề cập ở mức độ nhất định, bởi những vấn đề đó hiện được giải quyết theo cơ chế giải quyết tranh chấp nói chung nên có thể tiếp thu ở các công trình nghiên cứu khác hoặc tiếp tục nghiên cứu ở các công trình khoa học sau này.

Về không gian và thời gian, luận án tập trung nghiên cứu về nội dung điều chỉnh pháp luật về kỷ luật sa thải trong bối cảnh kinh tế - xã hội của Việt Nam, kể từ khi Bộ luật Lao động năm 2012 có hiệu lực từ ngày 01/05/2013 cho đến nay.

4. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

Công trình được thực hiện trên cơ sở áp dụng phương pháp luận duy vật biện chứng và duy vật lịch sử của chủ nghĩa Mác-Lê nin, tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm, đường lối của Đảng và Nhà nước về đường lối đổi mới đất nước, tinh thần cải cách tư pháp để có thể khai thác được bản chất của vấn đề xử lý kỷ luật sa thải một cách toàn diện và triệt để. Bên cạnh đó, Luận án cũng sử dụng đa dạng và kết hợp những phương pháp nghiên cứu truyền thống và có độ tin cậy cao như: Phân tích, tổng hợp, bình luận, thống kê, lịch sử và so sánh luật học... Cụ thể:

Phương pháp lịch sử được sử dụng để tập hợp các tài liệu, công trình nghiên cứu trong nước và nước ngoài dựa trên các mốc thời gian, lĩnh vực pháp luật cũng như hệ thống pháp luật nhằm lựa chọn, tập hợp một cách đầy đủ nhất các tài liệu liên quan đến đề tài luận án ở các nguồn khác nhau. Phương pháp này được sử dụng ngay sau khi định hướng chọn đề tài và xây dựng kế hoạch nghiên cứu đề tài, đặc biệt được sử dụng để tổng quan tình hình nghiên cứu đề tài và được kết hợp với các phương pháp khác trong quá trình tìm hiểu các vấn đề lý luận cũng như thực trạng pháp luật về kỷ luật sa thải.

Phương pháp phân tích được sử dụng ở tất cả các nội dung của luận án nhằm để phân tách và tìm hiểu các vấn đề lý luận, các quy định của pháp luật cũng như thực tiễn thực hiện, các yêu cầu của việc hoàn thiện quy định của pháp luật cũng như những đề xuất sửa đổi, bổ sung một số quy định của pháp luật về kỷ luật sa thải theo mục đích và nhiệm vụ mà luận án đã đặt ra.

Phương pháp tổng hợp là phương pháp liên kết, sắp xếp các tài liệu, thông tin đã thu thập và đánh giá những tư liệu này để tạo ra một hệ thống lý thuyết đầy đủ, sâu sắc về chủ đề nghiên cứu. Phương pháp này được sử dụng xuyên suốt công trình. Tại Chương 2, phương pháp này được sử dụng để lý giải sự cần thiết phải ban hành các quy định pháp luật xử lý kỷ luật sa thải và phân tích mối quan hệ giữa vấn đề này với các vấn đề khác có liên quan. Tại Chương 3, phương pháp này được sử dụng khi phân tích các quy định về xử lý kỷ luật sa thải và đưa ra kết luận liên quan đến nội dung đó. Khi dùng phương pháp này, công trình tổng quát được những điểm cơ bản là nguyên nhân dẫn đến hạn chế của các quy định pháp luật về xử lý kỷ luật sa thải cũng như những câu hỏi trọng tâm dẫn đến việc còn tồn tại nhiều quan điểm khác nhau về vấn đề này.

Tại Chương 4, các giải pháp hoàn thiện pháp luật Việt Nam về xử lý kỷ luật sa thải mà công trình đề cập đến cũng được xây dựng dựa trên cơ sở tổng hợp các kinh nghiệm thực tiễn áp dụng pháp luật Việt Nam, pháp luật quốc tế và pháp luật các nước trên thế giới; và là sự tổng hợp các giải pháp từ việc hoàn thiện quy định của pháp luật Việt Nam đến việc đưa ra giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật lao động xử lý kỷ luật sa thải.

Phương pháp chứng minh được sử dụng ở hầu hết các nội dung luận án, nhằm đưa ra các dẫn chứng (các quy định, tài liệu, số liệu, vụ việc thực tiễn...) làm rõ các luận điểm, luận cứ trong các nội dung về lý luận ở chương 1, chương 2, các nhận định trong các nội dung ở chương 3 và đặc biệt là các ý kiến, quan điểm về sửa đổi, bổ sung quy định của pháp luật về kỷ luật sa thải trong chương 4 của luận án.