

CÁC CĂN CỨ XỬ LÝ KỈ LUẬT SA THẢI THEO QUY ĐỊNH CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019 DƯỚI GÓC ĐỘ THỰC TIỄN

ĐỖ NGÂN BÌNH *

Tóm tắt: Do tính chất nghiêm trọng và ảnh hưởng nhiều đến lợi ích của người lao động nên hình thức kỉ luật sa thải chỉ được tiến hành khi người sử dụng lao động có đầy đủ căn cứ theo luật định. Tính chất nghiêm trọng của hình thức xử lý kỉ luật lao động cũng là lí do cho thấy các quy định pháp luật về căn cứ xử lý sa thải phải được xây dựng chặt chẽ và có tính thực tiễn cao. Bài viết bình luận các quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 về căn cứ sa thải, phân tích một số bất cập trong quá trình thực hiện pháp luật để đưa ra một số kiến nghị về việc làm rõ các thuật ngữ, thống nhất quy định giữa các văn bản pháp luật và bổ sung căn cứ xử lý kỉ luật sa thải phù hợp nhằm khắc phục các bất cập trong thực tiễn.

Từ khoá: Điều 125 Bộ luật Lao động; xử lý kỉ luật lao động; sa thải

Nhận bài: 18/12/2023

Hoàn thành biên tập: 29/02/2024

Duyệt đăng: 29/02/2024

FOUNDATIONS FOR DISCIPLINARY DISMISSAL ACCORDING TO THE PROVISIONS OF THE 2019 LABOR CODE – AN ANALYSIS FROM A PRACTICAL PERSPECTIVE

Abstract: Due to its serious nature and great impact on the interests of employees, the disciplinary form of dismissal is only executed when the employer has grounds in accordance with the law. The serious nature of this labour disciplinary measure is why legal provisions on grounds for dismissal must be strict and highly practical. The article discusses current legal provisions on grounds for dismissal, and analyses the inadequacies in the process of implementing the law in order to propose some recommendations on clarifying terminology, harmonizing provisions of different legal documents and supplementing grounds for dismissal to resolve the inadequacies in practice.

Keywords: Article 125 of the Labor Code; labour discipline; dismissal

Received: 18 December 2023; Editing completed: 29 February 2024; Accepted for publication: 29 February 2024

Điều 124 Bộ luật Lao động năm 2019 (BLLĐ) quy định bốn hình thức xử lý kỉ luật lao động bao gồm: khiển trách; kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng; cách chức; sa thải. Trong đó, sa thải là hình thức xử lý kỉ luật nghiêm khắc nhất.

Để xử lý kỉ luật sa thải đảm bảo an toàn pháp lí, người sử dụng lao động (NSDLĐ)

cần tuân thủ nhiều quy định của pháp luật. Ví dụ như: quy định về thời hiệu, thẩm quyền, thủ tục xử lý kỉ luật lao động, đặc biệt là phải dựa trên các căn cứ sa thải theo luật định.

Bài viết tập trung phân tích về “căn cứ xử lý kỉ luật sa thải” theo quy định tại Điều 125 BLLĐ và nội quy lao động của các đơn vị sử dụng lao động dưới góc độ thực tiễn. Quá trình thực hiện pháp luật về căn cứ xử lý kỉ luật sa thải của NSDLĐ đã cho thấy các vướng mắc trong quy định pháp luật liên

* Tiến sĩ, Trường Đại học Luật Hà Nội
E-mail: ts.binh.quanlynhansu@gmail.com