

HẬU QUẢ PHÁP LÝ CỦA VIỆC SA THẢI TRÁI PHÁP LUẬT THEO PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM VÀ KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN

HOÀNG THỊ NGỌC

Học viện Tòa án

HỒ THỊ THUY LINH

Học viện Tư pháp

Nhận bài ngày 11/9/2026. Sửa chữa xong 01/10/2026. Duyệt đăng 06/10/2026.

Abstract

Among the forms of labor discipline, dismissal is the most severe disciplinary measure, as it terminates the employment relationship and directly affects the employee's employment and income. Vietnamese labor law provides relatively detailed rules on the grounds, principles, time limits, and procedures for imposing dismissal as a disciplinary measure. However, the legal consequences of unlawful disciplinary dismissal are not specifically regulated and are instead addressed indirectly through the employer's obligations in cases of unlawful unilateral termination of an employment contract. Through an analysis of selected cases in practice, this article identifies several limitations and difficulties in the current legal framework governing the legal consequences of unlawful disciplinary dismissal and proposes recommendations for its improvement.

Keywords: Dismissal, employment contract, labor discipline, legal consequences, unlawful dismissal.

1. Đặt vấn đề

Trong quan hệ lao động, người sử dụng lao động (NSDLĐ) có quyền quản lý để tổ chức các hoạt động sản xuất, kinh doanh; xử lý các vi phạm của người lao động (NLĐ) để duy trì trật tự kỷ luật tại nơi làm việc. Khi NLĐ có các hành vi vi phạm, NSDLĐ có quyền áp dụng các hình thức kỷ luật lao động đối với NLĐ theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 và nội quy lao động của đơn vị. Để bảo vệ NLĐ khỏi sự tùy nghi của NSDLĐ khi xử lý kỷ luật, pháp luật lao động cũng thiết lập các quy định để việc kỷ luật lao động vừa phục vụ cho mục tiêu quản lý tại đơn vị, vừa trở thành cơ chế để Nhà nước kiểm soát nhằm cân bằng giữa quyền quản lý với quyền việc làm và các quyền cơ bản của NLĐ (Nguyễn Thành Vinh, 2018, tr. 22-25).

Bộ luật Lao động 2019 quy định có 4 hình thức kỷ luật lao động gồm: khiển trách; kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng; cách chức; sa thải (Quốc hội, 2019). Trong đó, sa thải là hình thức kỷ luật có tính chất nghiêm trọng nhất bởi dẫn đến việc chấm dứt quan hệ lao động, kéo theo mất việc làm và các quyền lợi khác đối với NLĐ. Các quy định về kỷ luật lao động thể hiện rõ mức độ can thiệp của Nhà nước vào quyền quản lý để bảo vệ NLĐ trước nguy cơ lạm quyền (Trần Thị Thúy Lâm, 2020, tr. 44-49).

Khi quyết định sa thải trái pháp luật, vấn đề không chỉ là hủy quyết định mà còn phải xác định cách khôi phục quyền lợi của NLĐ. Bộ luật Lao động 2019 không có một điều riêng về hậu quả của sa thải trái pháp luật. Khoản 2 Điều 73 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP quy định NSDLĐ sa thải trái pháp luật phải thực hiện Điều 41 Bộ luật Lao động, tức cơ chế vốn được thiết kế cho trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật (Chính phủ, 2020). Nhờ đó, NLĐ có thể được nhận trở lại làm việc, nhận tiền lương cho thời gian không được làm việc, được truy đóng bảo hiểm và được bồi thường ít nhất hai tháng tiền lương.

NCS Trường Đại học Luật Hà Nội

Email: hoangngoc.hvtal@gmail.com

Dù có ưu điểm bảo vệ NLĐ, song kỹ thuật dẫn chiếu này cũng làm phát sinh một số vấn đề pháp lý. Sa thải là chế tài kỷ luật gắn với hành vi có lỗi của NLĐ; đơn phương chấm dứt hợp đồng là quyền chấm dứt quan hệ lao động theo các căn cứ luật định và thường gắn với nghĩa vụ báo trước. Vì vậy, cần có sự phân biệt để tránh nhầm lẫn giữa hai chế định này. Bài viết tập trung phân tích pháp luật hiện hành, các vướng mắc điển hình và kiến nghị hoàn thiện cơ chế giải quyết hậu quả pháp lý của sa thải trái pháp luật.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Khái quát về sa thải trái pháp luật và hậu quả pháp lý

Sa thải là hình thức kỷ luật lao động đồng thời làm chấm dứt hợp đồng lao động, đây là một hình thức chấm dứt quan hệ lao động đặc biệt do NSDLĐ áp dụng để xử lý hành vi vi phạm (Hoàng Văn Tiến và Nguyễn Thị Thắm, 2019, tr. 28-33). Tính đặc biệt này lý giải việc pháp luật đặt ra điều kiện chặt chẽ hơn so với nhiều quyết định quản trị khác.

Bộ luật Lao động 2019 không định nghĩa “sa thải trái pháp luật”, nhưng có thể nhận diện thông qua các Điều 122, 123, 125 và 127. Một quyết định sa thải chỉ hợp pháp khi đồng thời bảo đảm căn cứ, lỗi, thời hiệu, nguyên tắc và thủ tục. NSDLĐ phải chứng minh lỗi; hành vi phải thuộc trường hợp được phép sa thải; không được xử lý kỷ luật đối với hành vi không được quy định trong nội quy, hợp đồng hoặc pháp luật; NLĐ phải được bảo đảm quyền tham dự, tự bào chữa hoặc nhờ người khác bào chữa; việc xử lý phải được lập thành biên bản và tiến hành trong thời hiệu (Quốc hội, 2019; Chính phủ, 2020). Do đó, sa thải trái pháp luật có thể xuất phát từ sai căn cứ, sai đánh giá lỗi, quá thời hiệu, sai thẩm quyền hoặc vi phạm trình tự, thủ tục.

Hậu quả pháp lý của sa thải trái pháp luật có thể chia thành ba nhóm. Thứ nhất là hậu quả khôi phục, gồm hủy bỏ tác động của quyết định sa thải, nhận NLĐ trở lại, trả tiền lương và đóng bảo hiểm cho thời gian không được làm việc. Thứ hai là hậu quả bồi thường, điển hình là khoản ít nhất hai tháng tiền lương và khoản bồi thường bổ sung khi NSDLĐ không muốn nhận NLĐ trở lại và NLĐ đồng ý chấm dứt. Thứ ba là trách nhiệm hành chính do vi phạm quy định về kỷ luật lao động. Các nhóm hậu quả có mục tiêu khác nhau: khôi phục quyền cá nhân, bù đắp thiệt hại và bảo vệ trật tự quản lý nhà nước.

2.2. Quy định pháp luật hiện hành về hậu quả pháp lý của việc sa thải trái pháp luật

2.2.1. Nghĩa vụ khôi phục quan hệ lao động

Khoản 2 Điều 73 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP là cơ sở trực tiếp xác định hậu quả của sa thải trái pháp luật. Quy định này dẫn chiếu sang Điều 41 Bộ luật Lao động 2019 (Chính phủ, 2020). Theo đó, NSDLĐ phải nhận NLĐ trở lại làm việc theo hợp đồng đã giao kết. Đây là biện pháp khôi phục quyền việc làm và thể hiện nguyên tắc bên vi phạm không thể hưởng lợi từ quyết định trái pháp luật của mình.

Nếu công việc, vị trí theo hợp đồng không còn mà NLĐ vẫn muốn làm việc, hai bên thỏa thuận sửa đổi, bổ sung hợp đồng. Nếu NLĐ không muốn tiếp tục làm việc, ngoài các khoản phải trả theo khoản 1 Điều 41, NSDLĐ còn phải trả trợ cấp thôi việc theo Điều 46 nếu đủ điều kiện. Nếu NSDLĐ không muốn nhận lại và NLĐ đồng ý, hai bên chấm dứt quan hệ lao động nhưng doanh nghiệp phải trả thêm một khoản ít nhất bằng hai tháng tiền lương theo hợp đồng, ngoài các nghĩa vụ khác (Quốc hội, 2019). Quy định này tạo cho NLĐ quyền lựa chọn về việc có tiếp tục quan hệ lao động hay không dựa trên sự cân nhắc về quyền lợi cá nhân, tránh tình trạng NSDLĐ đơn phương chuyển quyết định sa thải trái pháp luật thành việc chấm dứt hợp đồng lao động hợp pháp qua việc thanh toán một khoản tiền nhất định.

2.2.2. Nghĩa vụ trả tiền lương, đóng bảo hiểm và bồi thường

Khi sa thải NLĐ trái pháp luật, NSDLĐ phải có nghĩa vụ trả lương cho những ngày NLĐ không được làm việc và đóng các loại bảo hiểm theo quy định cho cùng khoảng thời gian. Cơ chế này giúp bù đắp thiệt hại mà NLĐ phải gánh chịu do bị sa thải trái pháp luật. Bên cạnh đó, NSDLĐ còn phải trả thêm cho NLĐ một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động (Quốc hội, 2019).

Thực tiễn xét xử cho thấy Tòa án áp dụng hậu quả pháp lý của việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật trong trường hợp NSDLĐ sa thải trái pháp luật đối với NLĐ. Chẳng hạn trong Bản án số 01/2024/LĐ-ST ngày 25/7/2024 của Tòa án nhân dân huyện Thạnh Trị, tỉnh Sóc Trăng đã hủy

quyết định sa thải trái pháp luật đối với NLĐ do không chứng minh được lỗi của NLĐ và vi phạm trình tự xử lý kỷ luật, đồng thời buộc NSDLĐ phải trả tiền lương cho thời gian NLĐ không được làm việc, đóng bảo hiểm và trả thêm hai tháng tiền lương. Như vậy, NLĐ được khôi phục khoản thu nhập bị mất và được bồi thường tiền lương do hành vi sa thải trái pháp luật, đồng thời được bảo đảm các quyền lợi về bảo hiểm theo quy định để có thể thụ hưởng các phúc lợi liên quan đến an sinh xã hội về sau.

2.2.3. Hậu quả khi quan hệ lao động không tiếp tục

Khi cơ quan có thẩm quyền kết luận việc sa thải trái pháp luật, NLĐ có quyền lựa chọn tiếp tục quay trở lại làm việc hoặc chấm dứt quan hệ lao động. Có những tranh chấp diễn ra kéo dài và niềm tin giữa các bên không còn được duy trì, vì vậy NLĐ có thể đã chủ động tìm kiếm công việc mới phù hợp hoặc đã có ý chí nghỉ việc. Do đó, Điều 41 Bộ luật Lao động 2019 đã cho phép xử lý linh hoạt theo thỏa thuận giữa NSDLĐ và NLĐ.

Phương án này cũng đã được áp dụng nhiều lần trong thực tiễn xét xử. Chẳng hạn, theo Bản án số 89/2024/LĐ-PT ngày 13/8/2024, Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xác định NSDLĐ đã ra quyết định sa thải trái pháp luật, đồng thời xem xét việc NLĐ có đơn xin thôi việc. Kết quả Tòa án không chấp nhận yêu cầu trả tiền lương và đóng bảo hiểm xã hội cho toàn bộ thời gian sau đó mà chỉ buộc NSDLĐ bồi thường hai tháng tiền lương do sa thải trái pháp luật, Cách giải quyết này cho thấy cần phân biệt hậu quả của việc sa thải trái pháp luật với các trường hợp chấm dứt hợp đồng độc lập trước hoặc sau quyết định sa thải (Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, 2024).

2.2.4. Trách nhiệm hành chính và quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp

Nghị định số 283/2026/NĐ-CP quy định xử phạt đối với các vi phạm về kỷ luật lao động như xử lý không đúng trình tự, thủ tục, thời hiệu, xử lý hành vi không được quy định trong nội quy hoặc pháp luật, hoặc xử lý trong thời gian pháp luật cấm. Trong một số trường hợp, biện pháp khắc phục còn bao gồm buộc nhận NLĐ trở lại làm việc và trả tiền lương cho thời gian nghỉ việc (Chính phủ, 2026). Trách nhiệm hành chính không thay thế các nghĩa vụ bồi thường trong tranh chấp lao động vì hai cơ chế bảo vệ các lợi ích khác nhau.

Tranh chấp về xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải thuộc nhóm không bắt buộc phải qua hòa giải viên lao động trước khi khởi kiện. Thời hiệu yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là một năm kể từ ngày phát hiện hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm, trừ trường hợp luật định khác (Quốc hội, 2019). Việc miễn hòa giải bắt buộc cho thấy tính cấp thiết của tranh chấp sa thải, bởi việc làm và nguồn sống của NLĐ đã bị tác động trực tiếp.

2.3. Một số khó khăn, vướng mắc trong thực tiễn về giải quyết hậu quả pháp lý của sa thải trái pháp luật

2.3.1. Quy định về hậu quả pháp lý của việc sa thải trái pháp luật còn thiếu trực tiếp, rõ ràng và chưa bảo đảm tính tương thích

Bộ luật Lao động 2019 dành Điều 41 để quy định hậu quả pháp lý của việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, nhưng không có điều khoản tương ứng quy định trực tiếp hậu quả của việc xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải trái pháp luật. Cơ chế bảo vệ NLĐ chủ yếu được thiết lập thông qua khoản 2 Điều 73 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP bằng cách dẫn chiếu đến Điều 41 Bộ luật Lao động 2019. Đối với một hình thức kỷ luật làm chấm dứt quan hệ việc làm và có thể làm phát sinh trách nhiệm tài chính đáng kể, việc sử dụng kỹ thuật dẫn chiếu như trên làm giảm tính minh bạch của pháp luật, đồng thời có thể dẫn đến những cách hiểu khác nhau trong thực tiễn áp dụng.

Biểu hiện rõ nhất là vướng mắc về khoản bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước. Khoản 4 Điều 41 Bộ luật Lao động 2019 quy định NSDLĐ phải trả một khoản tiền tương ứng với tiền lương của những ngày không báo trước nếu vi phạm nghĩa vụ báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Quy định này phù hợp với bản chất của hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, trong khi sa thải là một hình thức kỷ luật lao động và pháp luật không đặt ra nghĩa vụ phải báo trước 30 ngày, 45 ngày hoặc một thời hạn tương tự trước khi ban hành quyết định sa thải. Tuy nhiên, do khoản 2 Điều

73 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP dẫn chiếu chung đến Điều 41 nên có thể phát sinh cách hiểu rằng toàn bộ các nghĩa vụ tại Điều 41, kể cả khoản bồi thường do không báo trước, đều được áp dụng đối với trường hợp sa thải trái pháp luật.

Bản án số 01/2025/LĐ-PT ngày 03/01/2025 của TAND tỉnh Long An cho thấy khá rõ vướng mắc này. Cấp sơ thẩm tuy hủy quyết định sa thải và áp dụng nhiều nghĩa vụ theo Điều 41 Bộ luật Lao động 2019 nhưng không chấp nhận yêu cầu bồi thường 45 ngày tiền lương do không báo trước. Tòa án cấp phúc thẩm nhận định cách giải quyết này chưa phù hợp vì khoản 2 Điều 73 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP dẫn chiếu đến Điều 41; tuy nhiên, do NLĐ không kháng cáo nên Hội đồng xét xử không xem xét tăng nghĩa vụ của NSDLĐ (Toà án nhân dân tỉnh Long An, 2025). Thực tiễn trên cho thấy kỹ thuật dẫn chiếu hiện nay có thể dẫn đến việc áp dụng một nghĩa vụ vốn được thiết kế cho cơ chế đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vào quan hệ xử lý kỷ luật sa thải, trong khi bản chất pháp lý của hai trường hợp không hoàn toàn giống nhau.

2.3.2. Chưa quy định rõ mức độ vi phạm và phạm vi bồi thường của người sử dụng lao động khi sa thải trái pháp luật

Pháp luật lao động hiện hành đang áp dụng hậu quả pháp lý chung cho việc sa thải trái pháp luật mà không căn cứ vào mức độ vi phạm của NSDLĐ, trong khi nguyên nhân dẫn đến việc sa thải có thể khác nhau. Có hai dạng vi phạm dẫn đến việc sa thải trái pháp luật là vi phạm về nội dung khi áp dụng sai căn cứ sa thải và vi phạm về trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật sa thải. Sa thải sai căn cứ xuất phát từ việc NSDLĐ không chứng minh được các hành vi thuộc trường hợp sa thải. Đối với trường hợp còn lại, NSDLĐ hoàn toàn có căn cứ để sa thải NLĐ do đã xác định được các vi phạm thuộc trường hợp sa thải, tuy nhiên việc sa thải lại không đúng trình tự, thủ tục dẫn đến việc sa thải trái pháp luật. Như vậy, mức độ lỗi của NSDLĐ khi sa thải trái pháp luật trong hai trường hợp trên hoàn toàn khác nhau, vì vậy cần có sự phân hóa về mức độ vi phạm để áp dụng hậu quả pháp lý phù hợp.

Ngoài ra, quy định về mức bồi thường khi sa thải trái pháp luật cũng còn nhiều khó khăn. Khi xác định khoảng thời gian mất việc làm để tính bồi thường, mốc thời gian bắt đầu mất việc làm có thể xác định từ thời điểm quyết định sa thải làm NLĐ mất việc, trong khi đó thời điểm kết thúc việc mất việc làm không phải lúc nào cũng là ngày xét xử hoặc ngày bản án có hiệu lực. Trong thời gian tranh chấp, hợp đồng lao động có thể hết hạn, NLĐ có thể chủ động thể hiện ý chí nghỉ việc, hai bên có thể thỏa thuận chấm dứt quan hệ lao động hoặc xuất hiện một căn cứ chấm dứt hợp đồng độc lập khác. Bản án số 89/2024/LĐ-PT cho thấy Tòa án đã giới hạn khoảng thời gian tính tiền lương trên cơ sở ý chí nghỉ việc của NLĐ mặc dù vẫn xác định quyết định sa thải là trái pháp luật (Toà án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, 2024). Đây là hướng giải quyết phù hợp nhưng chưa được quy định cụ thể thành nguyên tắc chung dẫn đến việc xác định mức bồi thường khi sa thải trái pháp luật phụ thuộc vào quan điểm của Tòa án theo từng vụ việc.

Tương tự, khái niệm “tiền lương theo hợp đồng lao động” làm căn cứ thực hiện các nghĩa vụ theo Điều 41 Bộ luật Lao động 2019 cũng chưa thật sự dễ áp dụng trong thực tiễn. Thu nhập của NLĐ có thể bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp chức vụ, trách nhiệm, chuyên cần, khoản bổ sung, tiền thưởng và các khoản hỗ trợ, phúc lợi khác. Không phải mọi khoản thu nhập đều mang bản chất tiền lương, nhưng nếu chỉ sử dụng mức lương cơ bản thì trong nhiều trường hợp lại không phản ánh đầy đủ khoản thu nhập ổn định mà NLĐ đáng lẽ được hưởng. Trong Bản án số 01/2025/LĐ-PT, mặc dù hợp đồng lao động ghi nhận mức lương cơ bản 9 triệu đồng cùng nhiều khoản phụ cấp và phúc lợi, Tòa án sử dụng mức 10,3 triệu đồng làm căn cứ đối với nhiều nghĩa vụ và việc truy đóng bảo hiểm (Toà án nhân dân tỉnh Long An, 2025). Thực tiễn này cho thấy cần có tiêu chí cụ thể hơn để xác định khoản nào được tính vào tiền lương làm căn cứ bồi thường, đồng thời làm rõ nên sử dụng mức lương tại thời điểm bị sa thải hay mức tiền lương NLĐ đáng lẽ được hưởng nếu trong thời gian tranh chấp có điều chỉnh tiền lương theo cơ chế chung của doanh nghiệp.

2.3.3. Khó khăn trong việc thi hành nghĩa vụ khôi phục quan hệ lao động và truy đóng các khoản bảo hiểm

Khi sa thải trái pháp luật, NSDLĐ có nghĩa vụ nhận NLĐ trở lại làm việc tại đơn vị. Đây là một biện pháp quan trọng nhằm khôi phục quan hệ lao động đã bị đứt gãy trong thời gian NLĐ nghỉ việc. Tuy vậy, việc thực hiện nghĩa vụ này trong thực tiễn gặp nhiều khó khăn bởi vì một số vụ tranh chấp kéo dài, NSDLĐ

có thể đã cơ cấu lại bộ máy, giải thể bộ phận, thay đổi công nghệ hoặc tuyển dụng nhân sự mới; trong khi đó NLD có thể đã tìm được việc làm mới và không còn nhu cầu quay trở lại công việc cũ. Mặc dù Bộ luật Lao động 2019 đã có dự phòng trường hợp công việc cũ không còn thì các bên có thể thỏa thuận về phương án xử lý nhưng chưa có biện pháp giải quyết trong trường hợp việc thương lượng không thành.

Ngoài ra, việc bảo đảm các quyền lợi về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp cũng tồn tại nhiều bất cập. Giả sử trong thời gian tranh chấp, người lao động có thể đã có công việc mới và đã tham gia bảo hiểm tại đơn vị khác; trong khi đó NSDLĐ cũ vẫn bị buộc truy đóng các khoản bảo hiểm. Từ đó làm phát sinh một số vấn đề như thời gian đóng trùng, mức lương làm căn cứ đóng bảo hiểm, trách nhiệm của các bên và khoản lãi do chậm đóng... Bản án số 01/2025/LĐ-PT đã buộc NSDLĐ truy đóng bảo hiểm và chịu lãi chậm đóng, nhưng việc thực hiện vẫn cần sự phối hợp của cơ quan bảo hiểm xã hội (Toà án nhân dân tỉnh Long An, 2025). Có thể thấy khó khăn không chỉ ở việc đánh giá quyết định sa thải trái pháp luật hay không mà còn ở việc giải quyết hậu quả pháp lý của nó.

2.4. Một số kiến nghị về giải quyết hậu quả pháp lý của sa thải trái pháp luật

2.4.1. Cần bổ sung vào Bộ luật Lao động quy định trực tiếp và đầy đủ hậu quả pháp lý của việc sa thải trái pháp luật

Để có cơ sở pháp lý đầy đủ cho việc xác định hậu quả pháp lý của việc sa thải trái pháp luật, Bộ luật Lao động cần bổ sung điều khoản riêng biệt để quy định về vấn đề này thay vì tiếp tục dẫn chiếu từ Nghị định số 145/2020/NĐ-CP đến Điều 41 Bộ luật Lao động 2019. Quy định này cần làm rõ các hậu quả pháp lý như hủy quyết định sa thải, nhận NLD trở lại làm việc, thanh toán tiền lương, truy đóng bảo hiểm, trợ cấp thôi việc và khoản bồi thường khi chấm dứt quan hệ lao động. Đồng thời, cần quy định rõ khoản bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước không mặc nhiên áp dụng đối với việc sa thải trái pháp luật bởi pháp luật không quy định nghĩa vụ báo trước khi kỷ luật sa thải, nghĩa vụ này chỉ áp dụng với trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Cách quy định này giúp xác định hậu quả pháp lý giữa sa thải trái pháp luật với đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, từ đó tạo sự thống nhất trong cách hiểu và áp dụng pháp luật trong thực tiễn.

2.4.2. Cần căn cứ vào mức độ vi phạm của người sử dụng lao động để xác định phạm vi bồi thường và thống nhất cách xác định phạm vi bồi thường khi sa thải trái pháp luật

Pháp luật lao động cần có sự phân hóa giữa trường hợp sa thải không đúng căn cứ và sai phạm về trình tự, thủ tục sa thải để áp dụng hậu quả pháp lý phù hợp đối với NSDLĐ. Nếu NSDLĐ không xác định được hành vi vi phạm của NLD, không chứng minh được lỗi nhưng sa thải NLD trái pháp luật thì phải áp dụng đầy đủ cơ chế khôi phục việc làm và bồi thường. Nếu NSDLĐ có căn cứ sa thải do NLD có hành vi vi phạm nhưng vi phạm trình tự, thủ tục kỷ luật thì vẫn phải xác định là sa thải trái pháp luật nhưng có thể cho phép NSDLĐ tiến hành lại thủ tục kỷ luật nếu còn thời hiệu và không hạn chế quyền tự bảo vệ của NLD. Ngoài ra, cần quy định thống nhất cách xác định thời gian không được làm việc tính từ thời điểm NLD mất việc làm thực tế đến khi được nhận lại làm việc hoặc xuất hiện căn cứ chấm dứt quan hệ lao động hợp pháp. Tiền lương làm căn cứ để bồi thường cũng phải quy định rõ, bao gồm mức lương và các khoản phụ cấp gắn với hợp đồng; không mặc nhiên tính các khoản thưởng hoặc phúc lợi không thường xuyên.

2.4.3. Hoàn thiện cơ chế khôi phục quan hệ lao động và truy đóng các khoản bảo hiểm

Trong trường hợp vị trí làm việc cũ không còn, pháp luật cần bổ sung quy định buộc NSDLĐ đề xuất công việc tương đương về chuyên môn, tiền lương và điều kiện làm việc; đồng thời quy định thời hạn thương lượng cụ thể. Trường hợp các bên không thỏa thuận được vì lý do khách quan có thể thực hiện chấm dứt hợp đồng lao động kèm khoản bồi thường bổ sung để tránh tình trạng nghĩa vụ nhận lại làm việc tồn tại nhưng không thể thực thi. Bên cạnh đó, cần có hướng dẫn thống nhất về truy đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp khi NLD đã tham gia bảo hiểm tại nơi làm việc mới, nhất là đối với thời gian đóng trùng, chênh lệch về mức đóng, lãi chậm đóng... Ngoài ra, Tòa án nhân dân tối cao cần chú trọng công tác hướng dẫn xét xử hoặc phát triển án lệ về các vấn đề chưa thống nhất như thời điểm kết thúc thời gian không được làm việc, tiền lương làm căn cứ bồi thường, hợp đồng hết hạn trong quá trình tố tụng và nghĩa vụ truy đóng bảo hiểm.

Xem tiếp trang 297