

PHÁP LUẬT VỀ XỬ LÝ KỶ LUẬT SA THẢI VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN TẠI THÀNH PHỐ HÀ NỘI

PHẠM DIỆU UYÊN
Cử nhân Trường Đại học Luật Hà Nội

Nhận bài ngày 12/8/2026. Sửa chữa xong 09/9/2026. Duyệt đăng 15/9/2026.

Abstract

Disciplinary dismissal is the most severe form of labour disciplinary action, resulting in the termination of the employment relationship between an employee and an employer. Based on an analysis of the provisions of the 2019 Labour Code and its implementing regulations, this article clarifies several theoretical issues concerning disciplinary dismissal and examines the practical implementation of the relevant legal framework in Hanoi. The analysis draws on labour judgments and the application of disciplinary dismissal rules in enterprises to identify existing shortcomings and practical challenges. On this basis, the article proposes several recommendations to improve the legal framework and enhance the effectiveness of the implementation of regulations governing disciplinary dismissal.

Keywords: 2019 Labour Code; disciplinary dismissal; implementation practices in Hanoi; labour relations; law on disciplinary dismissal.

1. Đặt vấn đề

Trong những năm gần đây, cùng với sự phát triển của thị trường lao động, quan hệ lao động tại thành phố Hà Nội ngày càng đa dạng, kéo theo những yêu cầu cao hơn đối với việc duy trì kỷ luật tại nơi làm việc. Trong các hình thức kỷ luật lao động, sa thải có ảnh hưởng trực tiếp đến việc làm và thu nhập của người lao động, do đó việc áp dụng phải tuân thủ chặt chẽ các điều kiện và trình tự, thủ tục theo quy định pháp luật. Bộ luật Lao động năm 2019 quy định tương đối chặt chẽ về căn cứ, nguyên tắc và trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật sa thải, trong đó yêu cầu người sử dụng lao động chứng minh lỗi, bảo đảm sự tham gia của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và quyền bào chữa của người lao động¹. Tuy nhiên, thực tiễn áp dụng tại Hà Nội vẫn cho thấy một số vướng mắc liên quan đến việc xác định căn cứ sa thải, tuân thủ trình tự, thủ tục và phân biệt sa thải với các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động khác. Trên cơ sở phân tích một số bản án của Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội, bài viết đánh giá thực tiễn áp dụng pháp luật về kỷ luật sa thải, nhận diện những vướng mắc, bất cập và đề xuất một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật, nâng cao hiệu quả thực thi trong thực tiễn.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Quy định của pháp luật lao động về xử lý kỷ luật sa thải

Trong pháp luật lao động Việt Nam, sa thải là hình thức xử lý kỷ luật lao động nghiêm khắc nhất trong các hình thức được quy định tại Điều 124 Bộ luật Lao động năm 2019, bởi hậu quả pháp lý của việc áp dụng hình thức này là chấm dứt quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động. Do tính chất nghiêm khắc đó, pháp luật đặt ra tương đối chặt chẽ các điều kiện về căn cứ, nguyên tắc, thời hiệu, thẩm quyền và trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật sa thải.

1) Quốc hội (2019). *Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14*. <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx>.

Email: phamgiangocdiep210@gmail.com.

Về căn cứ áp dụng, theo Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019, người sử dụng lao động chỉ được áp dụng hình thức sa thải trong các trường hợp: 1) người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích hoặc sử dụng ma túy tại nơi làm việc; 2) có hành vi tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động, gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động hoặc có hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc được quy định trong nội quy lao động; 3) người lao động tái phạm trong thời gian chưa được xóa kỷ luật sau khi đã bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương hoặc cách chức; 4) tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong thời hạn 30 ngày hoặc 20 ngày cộng dồn trong thời hạn 365 ngày, tính từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng.

Việc xử lý kỷ luật sa thải đồng thời phải tuân thủ các nguyên tắc xử lý kỷ luật lao động tại Điều 122 Bộ luật Lao động năm 2019, theo đó người sử dụng lao động có trách nhiệm chứng minh lỗi của người lao động; phải có sự tham gia của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động đang bị xử lý là thành viên; người lao động phải có mặt và có quyền tự bào chữa hoặc nhờ luật sư, tổ chức đại diện người lao động bào chữa, trường hợp người lao động chưa đủ 15 tuổi thì phải có sự tham gia của người đại diện theo pháp luật; và việc xử lý phải được lập thành biên bản. Pháp luật cũng không cho phép áp dụng nhiều hình thức xử lý kỷ luật đối với một hành vi vi phạm; trường hợp người lao động đồng thời có nhiều hành vi vi phạm thì chỉ được áp dụng hình thức kỷ luật cao nhất tương ứng với hành vi vi phạm nặng nhất.

Bên cạnh đó, khoản 4 Điều 122 quy định những thời điểm người sử dụng lao động không được xử lý kỷ luật lao động, bao gồm thời gian người lao động nghỉ ốm đau, điều dưỡng hoặc nghỉ việc được người sử dụng lao động đồng ý; 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 một số hành vi quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 125; hoặc người lao động nữ đang mang thai, nghỉ thai sản hay nuôi con dưới 12 tháng tuổi; đồng thời, theo khoản 5 Điều 122, không xử lý kỷ luật đối với người lao động vi phạm trong thời gian mắc bệnh tâm thần hoặc bệnh khác làm mất khả năng nhận thức hoặc khả năng điều khiển hành vi.

Về thời hiệu, Điều 123 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định thời hiệu xử lý kỷ luật lao động là 06 tháng kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm; đối với hành vi vi phạm liên quan trực tiếp đến tài chính, tài sản, tiết lộ bí mật công nghệ hoặc bí mật kinh doanh của người sử dụng lao động thì thời hiệu là 12 tháng; trong một số trường hợp khi hết thời gian không được xử lý theo khoản 4 Điều 122 mà thời hiệu đã hết hoặc còn dưới 60 ngày thì được kéo dài thời hiệu nhưng không quá 60 ngày kể từ ngày kết thúc khoảng thời gian đó.

Về trình tự, thủ tục, khoản 6 Điều 122 giao Chính phủ quy định chi tiết và hiện được cụ thể hóa tại Điều 70 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ, trong đó quy định việc lập biên bản hoặc thu thập chứng cứ về hành vi vi phạm, tổ chức cuộc họp xử lý kỷ luật, lập biên bản cuộc họp và ban hành quyết định xử lý kỷ luật trong thời hiệu luật định.

Về thẩm quyền xử lý, điểm i khoản 2 Điều 69 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP xác định người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động là người có thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động theo khoản 3 Điều 18 Bộ luật Lao động năm 2019 hoặc người được quy định cụ thể trong nội quy lao động.

Nhằm ngăn ngừa việc lạm dụng quyền xử lý kỷ luật, Điều 127 Bộ luật Lao động năm 2019 nghiêm cấm người sử dụng lao động xâm phạm sức khỏe, danh dự, tính mạng, uy tín, nhân phẩm của người lao động; dùng hình thức phạt tiền, cắt lương thay cho xử lý kỷ luật lao động; hoặc xử lý kỷ luật đối với hành vi không được quy định trong nội quy lao động, không được thỏa thuận trong hợp đồng lao động đã giao kết hoặc pháp luật lao động không có quy định.

Như vậy, một quyết định kỷ luật sa thải chỉ có thể được xem là hợp pháp khi người sử dụng lao động không chỉ có căn cứ sa thải thuộc trường hợp luật định mà còn phải tuân thủ đầy đủ các yêu cầu về nguyên tắc, thời điểm, thời hiệu, thẩm quyền và trình tự, thủ tục xử lý do pháp luật quy định.

2.2. Thực hiện pháp luật về kỷ luật sa thải tại thành phố Hà Nội qua thực tiễn xét xử của Tòa án

Hà Nội là trung tâm kinh tế, chính trị và xã hội lớn của cả nước, tập trung số lượng lớn doanh nghiệp và lực lượng lao động hoạt động trong nhiều lĩnh vực. Năm 2025, tổng sản phẩm trên địa bàn (GRDP)

của Hà Nội tăng khoảng 8,16%, GRDP bình quân đầu người đạt khoảng 179,2 triệu đồng và tổng vốn FDI đăng ký đạt khoảng 4,4 tỷ USD (Báo Hà Nội mới, 2026; Tổng cục Thống kê, 2026b). Quy mô và sự đa dạng của hoạt động kinh tế, lao động đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với quản lý quan hệ lao động, trong đó có việc xử lý kỷ luật sa thải. Trong bối cảnh đó, hiệu quả thực hiện pháp luật về kỷ luật sa thải phụ thuộc đáng kể vào nhận thức và ý thức tuân thủ pháp luật của các bên.

- *Những kết quả đạt được:*

Thực tiễn thực hiện pháp luật về kỷ luật sa thải tại thành phố Hà Nội thời gian qua đã có một số kết quả tích cực. Trước hết, các quy định pháp luật hiện hành tương đối đầy đủ về căn cứ, nguyên tắc và trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật, qua đó tạo cơ sở để hạn chế việc sa thải tùy tiện.

Việc xây dựng, đăng ký nội quy lao động và chuẩn bị các tài liệu liên quan đến kỷ luật lao động đã được các doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hà Nội quan tâm thực hiện (Hoàng Điệp, 2025; Lê Đức Uy, 2025). Nội quy rõ ràng giúp người lao động biết hành vi nào bị cấm, nghĩa vụ nào phải tuân thủ và hậu quả pháp lý có thể phát sinh. Đối với doanh nghiệp, nội quy là cơ sở để chứng minh hành vi đã được quy định trước và người lao động có khả năng biết về nghĩa vụ của mình. Việc nâng cao chất lượng nội quy do đó có tác dụng phòng ngừa tranh chấp ngay từ đầu. Thủ tục đăng ký nội quy lao động được Thành phố Hà Nội duy trì và cụ thể hóa trong quy trình giải quyết thủ tục hành chính²; hồ sơ đăng ký không chỉ bao gồm nội quy lao động mà còn có ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở trong trường hợp pháp luật quy định và các văn bản của doanh nghiệp liên quan đến kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất. Đối với doanh nghiệp trong các khu công nghiệp, đăng ký nội quy lao động cũng được xác định là một thủ tục hành chính riêng thuộc lĩnh vực lao động.

Trong thực tiễn, việc xử lý kỷ luật lao động tại một số doanh nghiệp đã cho thấy sự chú trọng hơn đến căn cứ, chứng cứ, hồ sơ và quy trình xử lý thay vì chỉ dựa trên quyền quản lý của người sử dụng lao động (Nguyễn Văn Phúc, 2026). Bản án số 17/2022/LĐ-PT ngày 22/12/2022³ của Tòa án nhân dân Thành phố Hà Nội về tranh chấp xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải cho thấy doanh nghiệp không chỉ ban hành quyết định dựa trên quyền quản lý mà đã sử dụng nội quy lao động và các tài liệu chứng minh hành vi vi phạm làm căn cứ xử lý. Theo Bản án số 26/2023/LĐ-PT ngày 20/9/2023⁴ của Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội về tranh chấp xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải giữa ông Trần H và Công ty cổ phần BM TM, trước khi ban hành quyết định sa thải, doanh nghiệp đã tiến hành kiểm tra nội bộ, Ban kiểm soát nội bộ lập Báo cáo thanh tra trên cơ sở kiểm tra các hồ sơ mua sắm có liên quan để xác định hành vi thiếu trách nhiệm trong quản lý, giám sát và phê duyệt hồ sơ mua sắm của người lao động, đồng thời nhiều lần thông báo và tạo điều kiện để người lao động tham gia giải trình và quá trình xử lý kỷ luật.

Nhận thức của người lao động về quyền và nghĩa vụ trong quan hệ lao động cũng từng bước được nâng cao (Ủy ban nhân dân Thành phố Hà Nội, 2025). Kết quả này có được một phần do hoạt động tuyên truyền, tư vấn và phổ biến pháp luật cho người lao động thời gian qua được triển khai bằng đa dạng hình thức như tư vấn trực tiếp, tổ chức đối thoại, xây dựng tủ sách pháp luật và cung cấp tài liệu tại doanh nghiệp. Những hoạt động này đã góp phần tạo điều kiện để người lao động tiếp cận và nâng cao hiểu biết về pháp luật lao động, qua đó nhận thức rõ hơn về quyền, nghĩa vụ và khả năng tự bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của mình trong quan hệ lao động (Liên đoàn Lao động Thành phố Hà Nội, 2025).

Hoạt động xét xử có vai trò quan trọng trong việc góp phần định hướng thực tiễn áp dụng pháp luật về kỷ luật sa thải. Nghiên cứu thực tiễn xét xử của tòa án đối với tranh chấp lao động về kỷ luật sa thải cho thấy, Tòa án không chỉ xem xét sự tồn tại của quyết định sa thải mà còn kiểm tra căn cứ, chứng cứ và quá trình người sử dụng lao động thực hiện quyền xử lý kỷ luật. Trong Bản án số 17/2022/LĐ-PT ngày 22/12/2022, Tòa

2) Ủy ban nhân dân Thành phố Hà Nội (2024). Quyết định số 1609/QĐ-UBND về việc phê duyệt quy trình nội bộ giải quyết thủ tục hành chính lĩnh vực lao động - thương binh và xã hội thuộc thẩm quyền giải quyết của ủy ban nhân dân cấp huyện trên địa bàn Thành phố Hà Nội

3) Tòa án nhân dân Thành phố Hà Nội (2022). *Bản án số 17/2022/LĐ-PT ngày 22 tháng 12 năm 2022 V/v tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải*. <https://congboaban.toaan.gov.vn/2ta1137286t1evn/chi-tiet-ban-an>.

4) Tòa án nhân dân Thành phố Hà Nội (2023). *Bản án số 26/2023/LĐ-PT ngày 20/9/2023 về tranh chấp xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*. <https://hethongphapluat.com/ban-an-so-26-ngay-20-09-2023-cua-tand-tp-ha-noi-ve-tranh-chap-ve-xu-ly-ky-luat-sa-thai-don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong.html?>.

án nhân dân thành phố Hà Nội đã xem xét nội quy lao động, các tài liệu phản ánh hành vi vi phạm và những chứng cứ do các bên cung cấp để đánh giá căn cứ áp dụng hình thức sa thải. Tương tự, Bản án số 26/2023/LĐ-PT ngày 20/9/2023 cho thấy Tòa án xem xét Báo cáo thanh tra của Ban kiểm soát nội bộ được lập trên cơ sở kiểm tra các hồ sơ mua sắm có liên quan, tài liệu về trách nhiệm quản lý của người lao động, các thông báo và giấy mời tham gia giải trình, hợp xử lý kỷ luật cũng như quá trình người sử dụng lao động tạo điều kiện để người lao động thực hiện quyền giải trình. Trên cơ sở đánh giá các tài liệu, chứng cứ và quá trình xử lý, Tòa án xác định quyết định xử lý kỷ luật bằng hình thức sa thải của doanh nghiệp là có căn cứ và đúng pháp luật, do đó không chấp nhận yêu cầu hủy quyết định sa thải của người lao động. Phán quyết của Tòa án nhân dân Thành phố Hà Nội trong hai vụ án này cho thấy khi đánh giá tính hợp pháp của quyết định sa thải, Tòa án không chỉ xem xét hành vi vi phạm mà còn kiểm tra chứng cứ chứng minh lỗi, xem xét hành vi vi phạm có phù hợp với nội quy và căn cứ sa thải theo pháp luật; đồng thời quá trình xử lý phải bảo đảm các yêu cầu về trình tự, thủ tục và quyền tham gia của người lao động. Cách tiếp cận này góp phần định hướng người sử dụng lao động chú trọng hơn đến việc xây dựng nội quy, thu thập và lưu giữ chứng cứ, lập hồ sơ cũng như tuân thủ đầy đủ quy trình trước khi áp dụng hình thức kỷ luật sa thải.

- *Tồn tại, hạn chế và nguyên nhân*

Bên cạnh những kết quả đạt được, việc áp dụng pháp luật về kỷ luật sa thải tại Thành phố Hà Nội vẫn còn một số vấn đề cần khắc phục.

Thứ nhất, vấn đề phân biệt quyền chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động với quyền xử lý kỷ luật sa thải. Sa thải là một hình thức kỷ luật lao động và được áp dụng trong các trường hợp quy định tại Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019. Tuy nhiên, trong một số trường hợp, do yếu tố kinh tế và thị trường lao động, doanh nghiệp có nhu cầu giảm nhân sự hoặc để giải quyết một vấn đề thay đổi cơ cấu hoặc các trường hợp chấm dứt hợp đồng vì lý do khác nhưng lại lựa chọn phương thức xử lý gắn với lỗi của người lao động. Đây là điểm cần đặc biệt lưu ý, khó khăn về kinh tế/ thay đổi cơ cấu không phải là căn cứ để áp dụng kỷ luật sa thải (SBLaw, 2025). Việc “đánh đồng” này làm cho bản chất của quan hệ bị thay đổi và làm tăng rủi ro tranh chấp.

Thứ hai, về vai trò thực chất của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở trong quá trình xử lý kỷ luật sa thải. Sự tham gia của tổ chức đại diện người lao động không chỉ nhằm đáp ứng yêu cầu về trình tự, thủ tục mà còn góp phần bảo vệ quyền của người lao động thông qua việc theo dõi căn cứ xử lý, trao đổi ý kiến về hành vi vi phạm và bảo đảm người lao động có cơ hội giải trình, thực hiện quyền bào chữa trước khi người sử dụng lao động ban hành quyết định sa thải (ILO Country Office for Viet Nam, 2021). Tuy nhiên, hiệu quả của cơ chế này phụ thuộc đáng kể vào năng lực và mức độ tham gia thực chất của tổ chức đại diện người lao động. Thực tiễn cho thấy mức độ bao phủ và hiệu quả hoạt động của công đoàn vẫn còn những hạn chế, đặc biệt tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa (Bùi Văn Tiên, 2025).

Thứ ba, việc tuân thủ trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật sa thải trên thực tế vẫn còn những hạn chế. Khoản 1 Điều 122 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động; bảo đảm sự tham gia của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động bị xử lý kỷ luật là thành viên; bảo đảm quyền tự bào chữa hoặc nhờ luật sư, tổ chức đại diện người lao động bào chữa; đồng thời việc xử lý kỷ luật lao động phải được ghi thành biên bản. Điều 70 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP⁵ quy định cụ thể về việc lập biên bản vi phạm, thông báo cuộc họp, thành phần tham dự, lập biên bản cuộc họp và ban hành quyết định xử lý kỷ luật. Thực tiễn xét xử cho thấy việc đáp ứng đầy đủ các yêu cầu này có ý nghĩa trực tiếp đối với tính hợp pháp của quyết định sa thải. Trong Bản án số 17/2022/LĐ-PT ngày 22 tháng 12/2022 về tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải⁶ giữa ông T.Đ.K và Công ty Cổ phần HEPS, Tòa án không chỉ xem xét hành vi mà doanh nghiệp cho rằng người lao động đã vi phạm mà còn đánh giá các tài liệu, chứng cứ được sử dụng làm căn cứ xử lý và việc thực

5) Chính phủ (2020). *Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của bộ luật lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động*. <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-dinh-145-2020-ND-CP-huong-dan-Bo-luat-Lao-dong-ve-dieu-kien-lao-dong-quan-he-lao-dong-459400.aspx>.

6) Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội (2022). *Bản án số 17/2022/LĐ-PT ngày 22 tháng 12 năm 2022 V/v tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải*. <https://congboanan.toaan.gov.vn/2ta1137286t1cvn/chi-tiet-ban-an>.

hiện trình tự, thủ tục kỷ luật. Sau khi xem xét toàn diện căn cứ và quá trình xử lý, Tòa án không công nhận tính hợp pháp của quyết định sa thải và chấp nhận yêu cầu của người lao động đối với quyết định này. Vụ án cho thấy quyền xử lý kỷ luật của người sử dụng lao động bị giới hạn bởi những điều kiện chặt chẽ về cả nội dung và thủ tục: hành vi vi phạm và lỗi của người lao động phải được chứng minh, đồng thời quá trình xử lý phải bảo đảm các quyền tham gia, giải trình và bào chữa của người lao động cũng như các yêu cầu về trình tự, thủ tục theo quy định pháp luật. Do đó, ngay cả khi người sử dụng lao động cho rằng đã có hành vi vi phạm, quyết định sa thải vẫn có nguy cơ bị xác định là trái pháp luật nếu không chứng minh được căn cứ xử lý hoặc không tuân thủ đầy đủ các bảo đảm về thủ tục.

Thứ tư, chất lượng nội quy lao động và khả năng tự bảo vệ của người lao động cũng chưa đồng đều (Hoàng Thị Thanh Hoa, Lê Đăng Đào, 2018). Nếu nội quy không quy định rõ hành vi vi phạm hoặc đưa ra căn cứ xử lý không phù hợp với pháp luật thì khi áp dụng kỷ luật sẽ dễ phát sinh tranh chấp. Đối với người lao động, việc chưa nắm rõ quy định pháp luật và tâm lý ngại tranh chấp cũng làm giảm khả năng bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của mình (Bảo Châu, 2025). Khi thiếu kiến thức pháp luật, đồng thời phải cân nhắc chi phí và thời gian giải quyết tranh chấp, một số người lao động có thể lựa chọn không khiếu kiện dù quyền lợi bị ảnh hưởng trong các quyết định xử lý kỷ luật sa thải. Thêm vào đó, thủ tục giải quyết tranh chấp, chi phí và thời gian theo đuổi vụ việc cũng ảnh hưởng đến việc người lao động có lựa chọn bảo vệ quyền lợi của mình hay không (International Labour Organization, 2022).

2.3. Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện

Từ những vấn đề nêu trên, bài viết tập trung kiến nghị đối với hai nhóm nội dung còn dễ phát sinh vướng mắc trong thực tế, đó là căn cứ áp dụng hình thức sa thải và trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật. Đây cũng là hai vấn đề có ảnh hưởng trực tiếp đến tính hợp pháp của quyết định sa thải và thường xuất hiện trong các tranh chấp lao động.

2.3.1. Làm rõ căn cứ áp dụng hình thức kỷ luật sa thải

Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định các trường hợp người sử dụng lao động được áp dụng hình thức kỷ luật sa thải. Tuy nhiên, một số quy định vẫn sử dụng các khái niệm mang tính định tính, đáng chú ý là trường hợp “gây thiệt hại nghiêm trọng” hoặc “đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng” về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động (Bộ luật Lao động, 2019, khoản 2 Điều 125). Việc thiếu các tiêu chí cụ thể để xác định mức độ thiệt hại, cách đánh giá giữa các doanh nghiệp hoặc cơ quan giải quyết tranh chấp có thể khác nhau. Đối với các hành vi tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ hoặc xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ, việc xác định tính chất và mức độ vi phạm cũng cần có căn cứ cụ thể. Nếu quy định quá mở, doanh nghiệp có thể áp dụng sa thải theo cách hiểu rộng, trong khi người lao động có thể cho rằng quyền lợi của mình bị xâm phạm. Một số nghiên cứu gần đây cũng đề cập đến việc cần cụ thể hóa các khái niệm này để hạn chế cách áp dụng tùy nghi (Lê Văn Đức, 2026).

Theo đó, tác giả đề xuất nghiên cứu việc hướng dẫn cụ thể hơn tiêu chí xác định “thiệt hại nghiêm trọng” trong quan hệ lao động. Một hướng có thể tham khảo là giá trị thiệt hại được quy định tại khoản 1 Điều 129 Bộ luật Lao động năm 2019. Việc tham khảo tiêu chí này khi hướng dẫn áp dụng Điều 125 có thể thêm cơ sở giúp đánh giá mức độ thiệt hại, hạn chế trường hợp doanh nghiệp tự xác định một thiệt hại là “nghiêm trọng” để áp dụng hình thức sa thải.

Tuy nhiên, không nên lấy mức thiệt hại tại Điều 129 làm căn cứ duy nhất để xác định trường hợp sa thải theo Điều 125. Khi xem xét quyết định sa thải, ngoài giá trị thiệt hại cần đánh giá tính chất hành vi, mức độ lỗi, hậu quả thực tế và mối quan hệ giữa hành vi với thiệt hại. Doanh nghiệp cũng phải dựa vào quy định của pháp luật, nội quy lao động và các chứng cứ cụ thể. Chẳng hạn, đối với hành vi gây thiệt hại về tài sản, doanh nghiệp phải chứng minh được hành vi, lỗi và thiệt hại thực tế; đối với hành vi tiết lộ bí mật kinh doanh, cần xác định được thông tin thuộc phạm vi bảo mật và hành vi tiết lộ của người lao động. Cách xác định này sẽ hạn chế việc áp dụng căn cứ sa thải một cách quá đà.

Quy định về trường hợp tái phạm tại khoản 3 Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019 cần được nghiên cứu thêm. Theo quy định hiện hành, 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. Tuy nhiên, trên thực tế có thể phát sinh trường hợp hành vi sau không giống

hành vi trước nhưng có tính chất hoặc mức độ tương đương. Việc có coi là tái phạm hay không có thể dẫn đến cách hiểu khác nhau. Một số nghiên cứu cũng đề xuất trường hợp hành vi vi phạm có mức độ tương đương hoặc thuộc cùng nhóm vi phạm với hành vi đã bị xử lý trước đó (Lê Văn Đức, 2026).

Vi vậy, có thể cân nhắc hoàn thiện khoản 3 Điều 125 theo hướng quy định rõ hơn tiêu chí xác định tái phạm. Ngoài việc xem xét hành vi vi phạm đã bị xử lý và thời gian chưa được xóa kỷ luật, cần quy định rõ hơn trường hợp hành vi vi phạm sau có tính chất hoặc mức độ tương đương với hành vi trước đó. Tuy nhiên, tiêu chí này cần được quy định cụ thể để tránh việc người sử dụng lao động mở rộng khái niệm “tái phạm” và áp dụng hình thức sa thải không đúng căn cứ pháp luật.

Việc làm rõ các căn cứ sa thải sẽ giúp hạn chế cách hiểu và áp dụng khác nhau trong thực tiễn. Đối với “thiệt hại nghiêm trọng” và “tái phạm”, việc hoàn thiện pháp luật cần thêm tiêu chí nhận diện nhưng không nên quy định quá cứng nhắc, vì mỗi quan hệ lao động có đặc điểm khác nhau. Khi căn cứ được quy định rõ hơn, doanh nghiệp sẽ dễ xác định trường hợp được sa thải, người lao động có cơ sở để tự bảo vệ và Tòa án thuận lợi hơn khi xem xét tranh chấp.

2.3.2. Hoàn thiện và chuẩn hóa trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật sa thải

Qua các tranh chấp thực tế, trình tự, thủ tục là một trong những việc dễ xảy ra sai sót khi xử lý kỷ luật sa thải. Điều 122 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động, bảo đảm sự tham gia của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, quyền tự bào chữa của người lao động và việc xử lý kỷ luật phải được lập thành biên bản. Các yêu cầu này được cụ thể hóa tại Điều 70 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP về thông báo cuộc họp, thành phần tham dự, nội dung cuộc họp, lập biên bản và ban hành quyết định xử lý kỷ luật.

Tuy nhiên, thực tiễn vẫn phát sinh tranh chấp về việc người sử dụng lao động đã thực hiện đúng thủ tục thông báo hay chưa, đặc biệt khi người lao động hoặc tổ chức đại diện người lao động không tham dự cuộc họp. Vì vậy, cần nghiên cứu hoàn thiện quy định tại Điều 70 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP theo hướng làm rõ cách thức xác nhận việc thông báo đã được thực hiện hợp lệ và điều kiện để người sử dụng lao động tiến hành cuộc họp khi người được thông báo không tham dự. Đối với phương thức thông báo điện tử, cũng cần có hướng dẫn về tài liệu, dữ liệu có thể sử dụng để chứng minh thời điểm gửi, người nhận và nội dung thông báo.

Bên cạnh đó, cần có tài liệu hướng dẫn thống nhất về quy trình xử lý kỷ luật sa thải để doanh nghiệp có thể đối chiếu trước khi ban hành quyết định. Có thể xây dựng các biểu mẫu tham khảo về biên bản vi phạm, thông báo họp, biên bản họp và quyết định xử lý kỷ luật. Việc có biểu mẫu không nhằm biến thủ tục thành máy móc mà giúp doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp nhỏ và vừa, hạn chế bỏ sót các bước bắt buộc.

Đối với quyền tự bào chữa, cần bảo đảm người lao động thực sự có cơ hội biết hành vi bị xem xét, trình bày ý kiến và cung cấp tài liệu liên quan. Việc bảo đảm quyền này không chỉ nhằm bảo vệ người lao động mà còn giúp người sử dụng lao động kiểm tra lại căn cứ xử lý trước khi quyết định sa thải được ban hành. Qua đó, hạn chế trường hợp quyết định sa thải bị tranh chấp chỉ vì những thiếu sót có thể phòng ngừa trong quá trình xử lý.

2.3.3. Hoàn thiện quy định pháp luật về hậu quả của việc xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải trái pháp luật

Cần tiếp tục hoàn thiện quy định về hậu quả pháp lý của việc xử lý kỷ luật sa thải trái pháp luật, đặc biệt là cách xác định và thực hiện các nghĩa vụ của người sử dụng lao động sau khi quyết định sa thải bị xác định trái pháp luật. Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, bao gồm nhận người lao động trở lại làm việc, thanh toán tiền lương và thực hiện các nghĩa vụ bảo hiểm theo quy định. Tuy nhiên, đối với trường hợp sa thải trái pháp luật, thực tiễn có thể phát sinh những tình huống như vị trí việc làm cũ không còn, cơ cấu tổ chức đã thay đổi hoặc người lao động không có nhu cầu trở lại làm việc. Do đó, cần có hướng dẫn cụ thể hơn về hậu quả pháp lý và phương thức thực hiện nghĩa vụ trong các trường hợp này, vừa bảo đảm quyền lựa chọn của các bên, vừa xác định rõ trách nhiệm của người sử dụng lao

động. Đồng thời, cần nâng cao hiệu quả thi hành bản án, quyết định đã có hiệu lực để quyền lợi được Tòa án công nhận có thể được thực hiện đầy đủ trên thực tế.

3. Kết luận

Kỷ luật sa thải là hình thức kỷ luật nghiêm khắc nhất, ảnh hưởng trực tiếp đến việc làm và thu nhập của người lao động, do đó chỉ được áp dụng khi có đủ căn cứ và tuân thủ đúng trình tự, thủ tục pháp luật. Thực tiễn tại Hà Nội cho thấy tranh chấp về sa thải chủ yếu liên quan đến việc xác định căn cứ, chứng minh lỗi và tuân thủ trình tự, thủ tục. Các bản án được phân tích cho thấy hành vi vi phạm của người lao động chưa đủ để bảo đảm tính hợp pháp của quyết định sa thải nếu người sử dụng lao động không chứng minh được lỗi hoặc không thực hiện đúng quy trình. Vì vậy, pháp luật cần tiếp tục làm rõ các căn cứ sa thải còn mang tính định tính, trường hợp tái phạm, yêu cầu chứng minh việc thông báo và giá trị của chứng cứ điện tử trong quá trình xử lý kỷ luật. Đồng thời, doanh nghiệp cần hoàn thiện nội quy, quy trình xử lý và bảo đảm quyền giải trình của người lao động. Những giải pháp này góp phần hạn chế rủi ro sa thải trái pháp luật, đồng thời bảo đảm hài hòa quyền quản lý của người sử dụng lao động và quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động.

Tài liệu tham khảo

- Báo Hà Nội mới (2026). Số liệu kinh tế năm 2025 của Hà Nội: Nhiều chỉ tiêu vượt dự toán. *Hà Nội mới*. <https://hanoimoi.vn/so-lieu-kinh-te-nam-2025-cua-ha-noi-nhieu-chi-tieu-vuot-du-toan-729065.html>.
- Báo Châu (2025). Hà Nội: Thất nghiệp tăng cao ở nhóm lao động phổ thông. *Dân trí*. <https://dantri.com.vn/lao-dong-viec-lam/ha-noi-that-nghiep-tang-cao-o-nhom-lao-dong-pho-thong-20250722101627080.htm>.
- Bùi Văn Tiên (2025). Phát huy vai trò của Công đoàn Việt Nam trong việc bảo vệ lợi ích của người lao động ở các doanh nghiệp ngoài quốc doanh hiện nay. *Tạp chí Khoa học và Công nghệ – Đại học Thái Nguyên*, 230(16), 321–328. <https://doi.org/10.34238/tnu-jst.13961>.
- Hoàng Điệp (2025, 23 tháng 4). Đánh giá hiệu quả các mô hình tuyên truyền pháp luật cho công nhân. *Cổng Thông tin điện tử Thành phố Hà Nội*. <https://hanoi.gov.vn/tin-so-nganh/danh-gia-hieu-qua-cac-mo-hinh-tuyen-truyen-phap-luat-cho-cong-nhan-4250423172547397.htm>.
- Hoàng Thị Thanh Hoa & Lê Đăng Đào (2018). Nội quy lao động – một số vấn đề pháp lý và thực tiễn. *Cổng thông tin điện tử Phổ biến, giáo dục pháp luật quốc gia*. <https://pbgdpl.gov.vn/Pages/nghien-cuu-trao-doi.aspx?ItemID=2401&l=Nghiencuutraodoi>.
- ILO Country Office for Viet Nam (2021). *Get to know your new Labour Code 2019: Workers' representative organisations*. International Labour Organization. <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/book/Get-to-know-your-new-Labour/995219316302676>.
- International Labour Organization (2022). New pillar within Viet Nam's labour dispute settlement system operational, expected to help workers and employers. *International Labour Organization*. <https://www.ilo.org/resource/news/new-pillar-within-viet-nams-labour-dispute-settlement-system-operational>.
- Lê Đức Uy (2025). Liên đoàn Lao động TP. Hà Nội: Triển khai những hình thức tuyên truyền, phổ biến pháp luật phù hợp với người lao động. *Tạp chí Phổ biến và Tham vấn pháp luật Việt Nam*, 13(13), 22.
- Lê Văn Đức (2026). Căn cứ xử lý kỷ luật lao động sa thải – Một số hạn chế và giải pháp. *Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp*, (01) 508. <https://lapphap.vn/Pages/tintuc/tinchitiet.aspx?tintucid=212141>.
- Liên đoàn Lao động Thành phố Hà Nội (2025). Phát huy vai trò của Công đoàn trong việc nâng cao kiến thức pháp luật cho người lao động. *Liên đoàn Lao động Thành phố Hà Nội*. <https://congdoanhanoi.org.vn/trangchitiet.aspx?itemid=457157&group=1168>.
- Nguyễn Văn Phúc (2026). *Khi vai trò của nội quy lao động bị doanh nghiệp xem nhẹ*. *Tạp chí điện tử Luật sư Việt Nam*. <https://lsvn.vn/khi-vai-tro-cua-noi-quy-lao-dong-bi-doanh-nghiep-xem-nhe-a172445.html?>
- SBLaw (2025). Tư vấn về trường hợp cắt giảm nhân sự trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế. *SBLaw*. <https://vi.sblaw.vn/tu-van-ve-truong-hop-cat-giam-nhan-su-trong-truong-hop-thay-doi-co-cau-cong-nghe-hoac-vi-ly-do-kinh-te/>.
- Tổng cục Thống kê (2026a) Thị trường lao động, việc làm của Việt Nam năm 2025: Những điểm sáng và hạn chế. *Cổng thông tin điện tử Cục Thống kê – Bộ Tài chính*. <https://www.nso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2026/01/thi-truong-lao-dong-viec-lam-cua-viet-nam-nam-2025-nhung-diem-sang-va-han-che/>.
- Tổng cục Thống kê (2026b). Thông cáo báo chí về kết quả tăng trưởng tổng sản phẩm trên địa bàn (GRDP) của 34 tỉnh, thành phố năm 2025. *Cổng thông tin điện tử Cục Thống kê – Bộ Tài chính*. <https://www.nso.gov.vn/tin-tuc-thong-ke/2026/01/thong-cao-bao-chi-ve-ket-qua-tang-truong-tong-san-pham-tren-dia-ban-grdp-cua-34-tinh-thanh-pho-nam-2025/>.
- Ủy ban nhân dân Thành phố Hà Nội (2025). *Kế hoạch số 266/KH-UBND ngày 29/9/2025 thực hiện Đề án “Tuyên truyền, phổ biến pháp luật cho người lao động và người sử dụng lao động đáp ứng yêu cầu thực thi các cam kết quốc tế về lao động giai đoạn 2023–2030” trên địa bàn thành phố Hà Nội*. <https://vanban.hanoi.gov.vn/van-ban-chi-dao-dieu-hanh/ke-hoach-thuc-hien-de-an-tuyen-truyen-pho-bien-phap-luat-cho-nguoi-lao-dong-va-nguoi-su-dung-lao-224595>.
- Ý Dụ (2023, 7 tháng 11). Công tác pháp chế có vai trò quan trọng với doanh nghiệp vừa và nhỏ. *VOV2*. <https://vov2.vov.vn/phap-luat/cong-tac-phap-che-co-vai-tro-quan-trong-voi-doanh-nghiep-vua-va-nho-45790.vov2>.