

Kinh tế Sài Gòn

Thời báo

www.thesaigontimes.vn

CƠ QUAN CHỦ QUẢN: SỞ CÔNG THƯƠNG TP HCM

Năm thứ 30 ■ ISSN:0868-3344

Số 38-2020 (1.553) ■ 17-9-2020

Giá: 25.000 ĐỒNG



BẢO VỆ VIỆC LÀM

- ĐÀU NHẤT THIẾT PHẢI MUA ĐÓ LA MỸ
- DÈ CHỪNG NỢ XẤU TRÁI PHIẾU DOANH NGHIỆP
- THUẾ ĐANG ĐÁNH VÀO ĐỘNG LỰC TĂNG TRƯỞNG

Ảnh: NGỌC LINH

Gỡ “cái gai trong mắt”: Dễ hay khó?

Để bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động cũng như của người sử dụng lao động, Bộ luật Lao động Việt Nam (BLLĐ) 2012 và BLLĐ 2019 quy định rất chặt chẽ quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động, cả về nội dung và trình tự thủ tục. Theo đó, người sử dụng lao động không dễ tùy tiện sa thải người lao động.

TS. LÊ THỊ ÁNH NGUYỆT (*) -
LS. NGUYỄN HỮU PHƯỚC (**)

BLLĐ 2019 LINH HOẠT HƠN

So với BLLĐ 2012, quy định về việc kỷ luật sa thải người lao động ở BLLĐ 2019 đã được mở rộng hơn.

Chiều theo điều 117 BLLĐ 2019, người lao động nếu không muốn bị sa thải thì phải tuân thủ không chỉ là nội quy lao động (đã được người sử dụng lao động đăng ký hợp pháp) về các trường hợp có thể bị xử lý kỷ luật - sa, thải mà còn phải tuân thủ các quy định pháp luật có liên quan khác, ví dụ như luật hình sự, luật dân sự, luật sở hữu trí tuệ...

Ví dụ, đối với hành vi tiết lộ bí mật kinh doanh, tiết lộ bí mật công nghệ hay xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động, pháp luật lao động cho phép người sử dụng lao động kỷ luật sa thải (điều 125.2 BLLĐ 2019), song lại không định nghĩa thế nào là bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ. Thay vào đó, vấn đề này được cụ thể hóa trong pháp luật về sở hữu trí tuệ như sau: “Bí mật kinh doanh là thông tin thu được từ hoạt động đầu tư tài chính, trí tuệ, chưa được bộc lộ và có khả năng sử dụng trong kinh doanh” (điều 4.23 Luật Sở hữu trí tuệ năm 2009). Như vậy, trong quá trình xử lý kỷ luật, người sử dụng lao động cần viện dẫn Luật Sở hữu trí tuệ và các văn bản chuyên ngành, kể cả nội quy lao động

đã đăng ký, để xác định những thông tin về kinh doanh hay công nghệ mà người lao động đã tiết lộ có phải là bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ hay không.

Hay như đối với hành vi trộm cắp tại nơi làm việc (điều 125 khoản 1 BLLĐ 2019), cả BLLĐ 2012 cũng như BLLĐ 2019 đều không nêu cụ thể thế nào là hành vi trộm cắp, hay cơ sở pháp lý nào để xác định người lao động trộm cắp? Thay vào đó, trộm cắp có thể là tội phạm theo quy định của pháp luật hình sự, hoặc chỉ là hành vi vi phạm theo nội quy lao động.

(i) Nếu trộm cắp là tội phạm hình sự thì về nguyên tắc chung, tội danh này đã được pháp luật hình sự định nghĩa (Điều 173 Bộ luật Hình sự 2015 và điều 173 Bộ luật Hình sự 2017), và người lao động với tư cách là công dân đã thực hiện hành vi này phải chịu trách nhiệm hình sự. Lúc này, chỉ có cơ quan nhà nước có thẩm quyền (công an, viện kiểm sát, tòa án) căn cứ vào trình tự, thủ tục được quy định cụ thể tại Bộ luật Tố tụng hình sự 2013 mới có thẩm quyền kết luận tội danh. Nói cách khác, người sử dụng lao động không có thẩm quyền kết luận người lao động phạm tội trộm cắp để xử lý kỷ



luật. Đặc biệt, việc kết luận người lao động trộm cắp nếu không đảm bảo đúng trình tự, thủ tục theo quy định thì người sử dụng lao động còn phải đối mặt với nguy cơ bị người lao động kiện vì đã xúc phạm danh dự, nhân phẩm của họ.

(ii) Nếu hành vi trộm cắp chỉ là hành vi vi phạm theo nội quy lao động và được nội quy xác định phải bị kỷ luật sa thải thì người sử dụng lao động mới có thể sa thải người lao động. Tuy vậy, trong thực tiễn giải quyết các tranh chấp lao động liên quan đến kỷ luật sa thải vì hành vi trộm cắp thường có sự khác biệt tùy theo quan điểm của từng thẩm phán. Và BLLĐ 2019 cũng chưa hướng dẫn hay quy định chi tiết về những vướng mắc này của BLLĐ 2012.

Về trình tự thủ tục, trong bất kỳ trường hợp nào, nội quy lao động được dùng để kỷ luật sa thải người lao động cũng phải được đăng ký hợp lệ với cơ quan nhà nước về lao động có thẩm quyền (Điều 118 BLLĐ 2019) và phải được thông báo công khai đến tất cả người lao động (điều 118.4

BLLĐ 2019). Tuy nhiên, để linh hoạt hơn cho việc kỷ luật sa thải, BLLĐ 2019 không còn yêu cầu người sử dụng lao động chỉ được sa thải (người lao động) đối với các hành vi được liệt kê trong nội quy lao động, mà cả với các hành vi chưa được quy định trong nội quy lao động, miễn hành vi đó được pháp luật cho phép kỷ luật sa thải.

Chẳng hạn, BLLĐ 2012 không cho phép kỷ luật sa thải người lao động thực hiện hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Nếu muốn sa thải những người có hành vi này, người sử dụng lao động phải quy định rõ trong nội quy lao động. Nhưng từ ngày 1-1-2021, người sử dụng lao động đã có thể kỷ luật sa thải bởi BLLĐ 2019 đã quy định hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc là hành vi có thể bị kỷ luật sa thải (điều 125 khoản 2). Đây chính là điểm tiến bộ của BLLĐ 2019 và rất phù hợp với yêu cầu của Tổ chức Lao động quốc tế ILO - Công ước về Bạo lực và Quấy rối (Công ước 190), trong đó, có ghi nhận chi tiết về quấy rối tình dục, đã được thông qua vào tháng 6-2019⁽¹⁾.

NHƯNG TRÌNH TỰ, THỦ TỤC VẪN NGHIÊM NGẶT

Thông thường, khi “cơm không lành, canh không ngọt”, người sử dụng lao động sẽ có nhiều lý do, thậm chí có thể “vạch lá tìm sâu” để kỷ luật sa thải người lao động. Nhưng nếu người lao động cẩn trọng và tuân thủ tuyệt đối pháp luật và nội quy lao động, kỷ luật lao động thì người sử dụng lao động cũng không dễ “gỡ cái gai trong mắt”. Ngay cả khi người lao động không hoàn toàn vô can khi bị kỷ luật sa thải thì việc này cũng không dễ dàng, bởi pháp luật quy định trình tự, thủ tục về việc này rất nghiêm ngặt và người sử dụng lao động phải chứng minh việc kỷ luật sa thải là đúng pháp luật (điều 132.1.a BLLĐ 2012 và điều 122.1.a BLLĐ 2019).

Trên thực tế, có những trường hợp người sử dụng lao động chủ ý điều

chuyển người lao động sang làm việc ở các bộ phận, các công việc không phù hợp hay thậm chí là thay đổi địa điểm làm việc gây bất tiện cho người lao động với mục đích khiến họ chán nản mà nộp đơn xin nghỉ việc. Cũng có trường hợp người lao động không nộp đơn xin nghỉ nhưng vì phải đi làm việc quá xa chỗ ở dẫn đến suy sụp tinh thần, suy giảm sức khỏe và không đến nơi làm việc thì người sử dụng lao động sẽ lập biên bản “tự ý nghỉ việc” để nhắc nhở, khuyến cáo, và nếu đủ “5 ngày làm việc cộng dồn trong 1 tháng” thì sẽ bị kỷ luật sa thải.

Trong trường hợp này, pháp luật yêu cầu người sử dụng lao động phải chứng minh việc điều chuyển chỗ làm của người lao động là đúng pháp luật (như có thông báo điều chuyển và được sự đồng ý của người lao động; điều chuyển trong thời hạn luật định). Hành động tự ý nghỉ việc cũng phải có biên bản chấm công, có biên bản nhắc nhở nhưng người lao động vẫn tiếp tục vi phạm. Ngược lại, nếu người sử dụng lao động khóa hết các tài khoản e-mail, cấm cửa không cho người lao động vào nơi làm việc ở bộ phận cũ khiến người lao động không có chỗ làm việc..., thì việc sa thải sẽ bị kết luận là trái pháp luật.

Pháp luật lao động còn yêu cầu việc kỷ luật sa thải phải được thực hiện đúng trình tự, thủ tục, như có thông báo vi phạm, họp xử lý kỷ luật có sự tham gia của đại diện tổ chức cơ sở của người lao động (Điều 123 BLLĐ 2012). Trong vụ kiện số 01/2019, tòa án sơ thẩm và phúc thẩm tỉnh Hậu Giang đều đồng ý việc xử lý kỷ luật sa thải đối với người lao động nghỉ làm việc một ngày không được sự đồng ý của người sử dụng lao động mà không thông qua quy trình xử lý kỷ luật là trái pháp luật⁽²⁾. Trong một vụ kiện khác, người sử dụng lao động kỷ luật sa thải đối với người lao động nhưng không gửi thư mời cho người lao động; tổ chức cuộc họp hội đồng xử lý kỷ luật mà không có sự tham gia của

đại diện ban chấp hành công đoàn cơ sở cũng là trái pháp luật⁽³⁾.

Một vấn đề không kém phần quan trọng nữa là việc kỷ luật sa thải phải còn trong thời hiệu xử lý kỷ luật (điều 123.3 BLLĐ 2012, BLLĐ 2019). Cụ thể, người sử dụng lao động chỉ có thể ban hành quyết định kỷ luật sa thải trong khoảng thời gian tối đa là sáu tháng kể từ ngày người lao động thực hiện hành vi vi phạm, hoặc một năm nếu hành vi vi phạm liên quan đến tài chính, tài sản, tiết lộ bí mật kinh doanh, tiết lộ bí mật công nghệ. Quá thời hạn này thì không thể kỷ luật sa thải người lao động.

Tóm lại, quyền làm việc là quyền cơ bản của con người. Người sử dụng lao động cần tuân thủ không những về luật nội dung bao gồm nội quy lao động và pháp luật Việt Nam có liên quan, mà còn phải tuân thủ luật hình thức về trình tự, thủ tục. Người sử dụng lao động không nên thấy BLLĐ 2019 có những sửa đổi mở rộng quyền cho mình mà vội vàng quên các bước trong trình tự, thủ tục được kế thừa, nếu không muốn nói là giữ nguyên các yêu cầu nghiêm ngặt của BLLĐ 2012. Do đó, trong bất kỳ trường hợp nào, nếu người sử dụng lao động áp dụng căn cứ trái pháp luật và/hoặc trình tự, thủ tục xử lý vi phạm kỷ luật không phù hợp với quy định của pháp luật thì có thể bị Tòa án buộc phải tiếp nhận lại và bồi thường thiệt hại cho người lao động, thậm chí còn phải xin lỗi người lao động, cải chính công khai việc kỷ luật sa thải là trái pháp luật. Điều này có thể ảnh hưởng đến uy tín và công việc kinh doanh của doanh nghiệp, của người sử dụng lao động bị thua kiện.

⁽¹⁾ Thành viên Hội đồng Khoa học của VIAC, Luật sư cấp cao Công ty Luật Phước & Partners.

⁽²⁾ Giám đốc và Luật sư điều hành Công ty Luật Phước & Partners.

⁽³⁾ https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_737414/lang-en/index.htm, cập nhật ngày 31/7/2020.

⁽²⁾ Bản án số 11/2019/LĐ-PT ngày 13-11-2019.

⁽³⁾ Bản án số 06/2020/LĐ-PT ngày 9-6-2020, Tòa án Nhân dân tỉnh Bình Dương.