

HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ XỬ LÝ KỶ LUẬT LAO ĐỘNG: TRÌNH TỰ, THỦ TỤC, THỜI HIỆU, TẠM ĐÌNH CHỈ CÔNG VIỆC VÀ XÓA KỶ LUẬT

TRẦN THỊ NGỌC NGÂN

Học viên cao học Luật, Trường Đại học Đà Lạt.

Dalat University

Email: ngocngan180102@gmail.com

Ngày nhận bài: 18/5/2026

Ngày sửa bài: 8/6/2026

Ngày duyệt đăng bài: 19/6/2026

Tóm tắt:

Bài viết phân tích 3 nhóm bất cập trong quy định của pháp luật lao động Việt Nam hiện hành và thực tiễn áp dụng về kỷ luật lao động, gồm: (i) sự thiên lệch về thủ tục trong quy định về trình tự, thủ tục và thời hiệu xử lý kỷ luật; (ii) bất cập trong chế định tạm đình chỉ công việc; và (iii) hạn chế của chế định xóa kỷ luật và giảm thời hạn chấp hành kỷ luật. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất các giải pháp cụ thể nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện kỷ luật lao động trong quan hệ lao động.

Từ khóa: kỷ luật lao động, xử lý kỷ luật lao động, người lao động, người sử dụng lao động.

Improving the law on labor disciplinary action: Procedures, limitation periods, work suspension, and disciplinary record expungement

Abstract:

This study examines three groups of shortcomings in Vietnam's current labor law and its practical application concerning labor disciplinary action: procedural imbalance in disciplinary procedures and limitation periods; inadequacies in temporary work suspension; and limitations in disciplinary record expungement and reduction of disciplinary periods. Statutory analysis, selected labor judgments, and comparison with ILO Convention No. 158 and Recommendation No. 166 reveal that even minor procedural errors may invalidate disciplinary decisions, while current limitation rules may be unsuitable for concealed or prolonged violations. Regulations on work suspension and disciplinary record expungement also lack clarity and comprehensive coverage. The study proposes differentiating the legal consequences of procedural violations, revising limitation periods, clarifying suspension safeguards, and expanding mechanisms for disciplinary record expungement.

Keywords: labor discipline, labor disciplinary action, employees, employers.

1. Đặt vấn đề

Kỷ luật lao động (KLLĐ) là chế định quan trọng của pháp luật lao động, bảo đảm trật tự, ổn định và hiệu quả trong tổ chức, quản lý lao động. Theo khoản 1 Điều 117 Bộ luật Lao động năm 2019, “KLLĐ là những quy định về việc tuân theo thời gian, công nghệ và điều hành sản xuất, kinh doanh do người sử dụng lao động (NSDLĐ) ban hành trong nội quy lao động và do pháp luật quy định”. KLLĐ có nội hàm rộng, bao gồm cả quy định pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và hợp đồng lao động¹. Trong phạm vi bài viết, KLLĐ được hiểu là tổng thể các quy tắc xử sự do pháp luật và NSDLĐ thiết lập buộc người lao động (NLĐ) tuân thủ, đồng thời là cơ sở pháp lý để NSDLĐ xử lý hành vi vi phạm nhằm duy trì trật tự và ổn định quan hệ lao động.

Bộ luật Lao động năm 2019 có hiệu lực từ ngày 1/1/2021, nhưng sau hơn 5 năm thi hành đã bộc lộ vướng mắc, đặc biệt về trình tự, thủ tục và thời hiệu xử lý KLLĐ; chế định tạm đình chỉ công việc; chế định xóa kỷ luật và giảm thời hạn chấp hành kỷ luật. Những khoảng trống này ảnh hưởng đến hiệu quả quản lý lao động, làm gia tăng nguy cơ tranh chấp, đòi hỏi tiếp tục hoàn thiện pháp luật.

Về tổng quan nghiên cứu, chế định KLLĐ đã được đề cập trong các giáo trình luật lao động và bình luận khoa học nhưng chủ yếu ở góc độ khái quát; ở bình diện quốc tế, các tiêu chuẩn về thủ tục chấm dứt việc làm công bằng được ghi nhận tại Công ước số 158 năm 1982 và Khuyến nghị số 166 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO)². Các vấn đề thực tiễn áp dụng như phân hóa hậu quả pháp lý của vi phạm thủ tục, hợp xử lý kỷ luật trực tuyến hay giảm thời hạn chấp hành kỷ luật đối với hình thức cách chức vẫn chưa được nghiên cứu thấu đáo; bài viết góp phần làm rõ các khoảng trống pháp lý và đề xuất hướng hoàn thiện.

2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết kết hợp các phương pháp nghiên cứu luật học truyền thống: phương pháp phân tích luật làm rõ nội dung Bộ luật Lao động năm 2019, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP và văn bản liên quan; phương pháp phân tích bản án được áp dụng đối với một số bản án lao động phúc thẩm giai đoạn 2024-2026 công bố trên Cổng thông tin điện tử của Tòa án nhân dân, nhằm nhận diện vướng mắc trong thực tiễn áp dụng; phương pháp so sánh luật học đối chiếu quy định trong nước với chuẩn mực thủ tục tại Công ước số 158 và Khuyến nghị số 166 của ILO, làm cơ sở tham chiếu cho kiến nghị lập pháp; phương pháp tổng hợp hệ thống hóa các bất cập và đề xuất giải pháp tương ứng.

3. Một số bất cập trong quy định của pháp luật về kỷ luật lao động tại Việt Nam hiện nay

3.1. Bất cập trong quy định về trình tự, thủ tục và thời hiệu xử lý kỷ luật lao động

Theo Điều 122 Bộ luật Lao động năm 2019 và Điều 70 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP, trước khi xử lý KLLĐ, NSDLĐ phải xác minh hành vi vi phạm, thông báo cuộc họp, bảo đảm sự tham gia của các chủ thể liên quan và lập đầy đủ hồ sơ, biên bản. Các quy định này góp phần hạn chế lạm quyền, song chỉ cần một sai sót về thủ tục cũng có thể khiến quyết định xử lý kỷ luật bị xác định là trái pháp luật, dù hành vi vi phạm đã được chứng minh.

Điển hình, trong Bản án số 55/2026/LĐ-PT ngày 26/3/2026 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, Tòa xác định NSDLĐ không chứng minh được việc gửi thông báo họp cho đầy đủ thành phần tham dự, ghi sai thông tin người bị xử lý trong giấy mời họp và không chứng minh được việc gửi quyết định kỷ luật cho NLĐ, nên tuyên quyết định sa thải trái pháp luật do không bảo đảm trình tự, thủ tục³. Tương tự, việc không bảo đảm thành phần tham dự cuộc họp, không thông báo đúng thời hạn hoặc xác định sai chủ thể có thẩm quyền cũng có thể bị Tòa tuyên hủy.

Tại Bản án số 02/2025/LĐPT ngày 13/2/2025 của Tòa án nhân dân tỉnh Bắc Ninh, Tòa tuyên việc

sa thải trái pháp luật do trình tự, thủ tục hợp và ban hành quyết định không đúng quy định, dù NSDLĐ cho rằng NLĐ có hành vi nhận tiền của đối tác. Tại Bản án số 01/2025/LĐ-PT ngày 3/1/2025 của Tòa án nhân dân tỉnh Long An, Tòa xác định việc sa thải trái pháp luật khi NSDLĐ không thực hiện bất kỳ trình tự, thủ tục nào và lý do “không hoàn thành công việc” không phải là căn cứ sa thải theo Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019. Như vậy, dù vi phạm thủ tục nghiêm trọng hay chỉ là sai sót trong khâu hợp, ban hành quyết định, hậu quả đều là vô hiệu toàn bộ, phản ánh việc pháp luật chưa phân hóa mức độ vi phạm thủ tục.

Về thời hiệu, Điều 123 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định thời hiệu 6 tháng kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm; với hành vi liên quan trực tiếp đến tài chính, tài sản, tiết lộ bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh là 12 tháng. Với các hành vi có tính chất che giấu, kéo dài hoặc chỉ bị phát hiện sau thời gian dài (gian lận, chiếm đoạt tài sản tinh vi), việc tính thời hiệu từ “ngày xảy ra hành vi” thay vì ngày phát hiện có thể khiến NSDLĐ mất quyền xử lý dù vi phạm là có thật. Khoản 2 Điều 123 cho phép kéo dài thời hiệu nhưng không quá 60 ngày đối với các trường hợp không được xử lý kỷ luật theo khoản 4 Điều 122 (NLĐ nghỉ ốm đau, thai sản, bị tạm giữ, tạm giam...), song trong nhiều trường hợp vẫn chưa đủ khi vụ việc cần xác minh kéo dài.

Ngoài ra, các quy định hiện hành được xây dựng trên mô hình lao động truyền thống với cuộc họp xử lý kỷ luật trực tiếp; trong bối cảnh kinh tế số với nhiều NLĐ làm việc từ xa hoặc trên nền tảng công nghệ, pháp luật chưa hướng dẫn về họp xử lý kỷ luật trực tuyến, giá trị pháp lý của phương tiện điện tử hay cách bảo đảm quyền tham gia của các chủ thể trong môi trường số, khiến doanh nghiệp lúng túng khi áp dụng. Nhìn chung, các quy định còn thiên về yêu cầu hình thức, chưa phân hóa mức độ vi phạm thủ tục và chưa thích ứng với mô hình lao động số.

3.2. Bất cập trong quy định về tạm đình chỉ công việc

Theo Điều 128 Bộ luật Lao động năm 2019, NSDLĐ chỉ được tạm đình chỉ công việc của NLĐ khi vụ việc vi phạm có tính tiết phức tạp và nếu để NLĐ tiếp tục làm việc sẽ gây khó khăn cho việc xác minh; thời hạn không quá 15 ngày, trường hợp đặc biệt không quá 90 ngày; trước khi quyết định phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở. Quy định nhằm cân bằng giữa quyền quản lý của NSDLĐ và quyền được làm việc của NLĐ, song còn những hạn chế nhất định.

Trước hết, pháp luật chưa xác định rõ thế nào là “vụ việc có tính tiết phức tạp” và trường hợp “NLĐ tiếp tục làm việc sẽ gây khó khăn cho việc xác minh” - hai điều kiện làm phát sinh quyền tạm đình chỉ - mà chỉ ghi nhận dưới dạng khái niệm định tính, không có tiêu chí pháp lý cụ thể; việc áp dụng vì vậy phụ thuộc vào nhận định chủ quan của NSDLĐ, dẫn đến cùng một hành vi nhưng nơi coi là đủ điều kiện tạm đình chỉ, nơi lại không. Điều 128 cũng không yêu cầu NSDLĐ chứng minh vì sao việc NLĐ tiếp tục làm việc gây khó khăn cho xác minh, trong khi NLĐ rất khó chứng minh việc tạm đình chỉ là không cần thiết hoặc không có căn cứ.

Pháp luật cũng chưa có cơ chế kiểm tra, giám sát tính cần thiết của quyết định tạm đình chỉ trước khi thực hiện. Dù chỉ là biện pháp tạm thời phục vụ xác minh, việc bị tạm đình chỉ vẫn ảnh hưởng trực tiếp đến thu nhập, tâm lý của NLĐ: NLĐ chỉ được tạm ứng 50% tiền lương (khoản 2 Điều 128) và dù có thể được thanh toán phần còn lại nếu không bị xử lý kỷ luật, việc gián đoạn thu nhập vẫn gây khó khăn. Bên cạnh đó, Điều 128 cho phép kéo dài thời hạn đến 90 ngày nhưng không giải thích “trường hợp đặc biệt” và không có tiêu chí áp dụng, làm gia tăng nguy cơ áp dụng không thống nhất.

Thực tiễn xét xử cho thấy, việc đánh giá các điều kiện mang tính định tính chủ yếu phụ thuộc vào

NSDLĐ. Trong Bản án số 54/2025/LĐ-PT ngày 9/6/2025 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, NSDLĐ ban hành Quyết định tạm đình chỉ ngày 31/8/2023 và Quyết định gia hạn ngày 2/11/2023 với lý do tự nhận định vụ việc “phức tạp, nghiêm trọng và nhạy cảm” và việc NLĐ tiếp tục làm việc có thể ảnh hưởng đến quá trình điều tra (căn cứ khoản 1, khoản 2 Điều 128); đáng lưu ý, NSDLĐ đã tạm ứng 100% tiền lương, cao hơn mức tối thiểu 50% luật định⁴. Tuy thời hạn kéo dài hơn 15 ngày và phải gia hạn, các tiêu chí “tình tiết phức tạp”, “trường hợp đặc biệt” vẫn do NSDLĐ tự xác định mà không bị kiểm soát bằng tiêu chí pháp lý rõ ràng.

Tại Bản án số 01/2024/LĐ-PT ngày 31/7/2024 của Tòa án nhân dân thành phố Hải Phòng, do NLĐ không yêu cầu xem xét tính hợp pháp của quyết định tạm đình chỉ nên nội dung này không được Hội đồng xét xử đánh giá, song các tình tiết được ghi nhận cho thấy: NSDLĐ tạm đình chỉ NLĐ là thành viên công đoàn cơ sở nhưng không thể hiện việc tham khảo ý kiến tổ chức đại diện NLĐ theo khoản 1 Điều 128, đồng thời kéo dài thời hạn vượt quá 15 ngày mà không làm rõ căn cứ “trường hợp đặc biệt”⁵. Việc kiểm soát tính hợp pháp của biện pháp này vì vậy phụ thuộc chủ yếu vào khả năng nhận biết quyền lợi bị xâm phạm và yêu cầu khởi kiện của NLĐ. Tựu trung, chế định tạm đình chỉ công việc tuy cần thiết nhưng thiếu điều kiện áp dụng rõ ràng và cơ chế kiểm soát hữu hiệu, tiềm ẩn nguy cơ áp dụng tùy tiện.

3.3. *Bất cập trong quy định về xóa kỷ luật và giảm thời hạn chấp hành kỷ luật lao động*

Chế định KLLĐ không chỉ nhằm xử lý vi phạm mà còn hướng đến giáo dục, giúp NLĐ sửa chữa khuyết điểm. Theo khoản 1 Điều 126 Bộ luật Lao động năm 2019, NLĐ bị khiển trách sau 3 tháng, bị kéo dài thời hạn nâng lương sau 6 tháng hoặc bị cách chức sau 3 năm kể từ ngày bị xử lý, nếu không tiếp tục vi phạm KLLĐ thì đương nhiên được xóa kỷ luật; NLĐ bị kéo dài thời hạn nâng lương, sau khi chấp hành được một nửa thời hạn mà có tiến bộ thì có thể được NSDLĐ xét giảm thời hạn chấp hành kỷ luật (khoản 2 Điều 126). Các quy định này thể hiện tính nhân văn của pháp luật lao động, song vẫn còn nhiều hạn chế.

Thứ nhất, thời hạn xóa kỷ luật đối với hình thức cách chức (3 năm) là rất dài và chênh lệch đáng kể so với 2 hình thức còn lại mà không được lý giải. Đáng chú ý hơn, cơ chế giảm thời hạn chấp hành kỷ luật theo khoản 2 Điều 126 chỉ áp dụng với hình thức kéo dài thời hạn nâng lương mà không áp dụng với hình thức cách chức; hệ quả là NLĐ bị cách chức dù đã thực sự sửa chữa sai phạm, làm việc lâu dài và có thành tích cũng không có cơ chế rút ngắn thời hạn 3 năm, làm giảm ý nghĩa giáo dục và phục hồi của chế định đối với nhóm NLĐ giữ chức vụ quản lý.

Thứ hai, điều kiện đương nhiên xóa kỷ luật là “không tiếp tục vi phạm KLLĐ” - không thực hiện bất kỳ hành vi vi phạm mới nào - chứ không phải “không tái phạm”; “tái phạm” là khái niệm hẹp hơn, được định nghĩa tại khoản 3 Điều 125 là việc NLĐ lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật mà chưa được xóa kỷ luật. Sự phân biệt này có ý nghĩa thực tiễn quan trọng: trong Bản án số 05/2025/LĐ-PT ngày 17/1/2025 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, NLĐ đang chấp hành kỷ luật “kéo dài thời hạn nâng lương” (chưa được xóa kỷ luật) thì tái phạm, nên bị sa thải theo khoản 3 Điều 125 và được Tòa công nhận là đúng pháp luật. Khoảng thời gian chờ xóa kỷ luật và ranh giới giữa “tái phạm” với “tiếp tục vi phạm” vì vậy tác động trực tiếp đến địa vị pháp lý của NLĐ.

Thứ ba, pháp luật mới dừng ở điều kiện loại trừ (không tiếp tục vi phạm) mà chưa có cơ chế đánh giá toàn diện quá trình sửa chữa sai phạm: nhiều NLĐ tích cực khắc phục hậu quả, nâng cao hiệu quả công việc nhưng các yếu tố này chưa được ghi nhận làm căn cứ xem xét, khiến cơ chế xóa kỷ luật chủ yếu vận hành theo yếu tố thời gian. Khái niệm “có tiến bộ” tại khoản 2 Điều 126 cũng chưa được giải thích

hoặc lượng hóa; việc đánh giá phụ thuộc hoàn toàn vào NSDLĐ, trong khi pháp luật không có cơ chế để NLĐ yêu cầu xem xét hoặc khiếu nại khi cho rằng mình đủ điều kiện nhưng không được xem xét, dẫn đến nguy cơ áp dụng thiếu thống nhất giữa các doanh nghiệp.

4. Một số giải pháp, kiến nghị nhằm hoàn thiện quy định của pháp luật kỷ luật lao động hiện nay

Thứ nhất, rà soát, đơn giản hóa các thủ tục mang tính hình thức trong xử lý KLLĐ

cho phép các bên lựa chọn phương thức tham gia cuộc họp xử lý kỷ luật phù hợp với điều kiện thực tế, miễn là bảo đảm quyền được thông tin, quyền trình bày ý kiến và quyền tự bào chữa của NLĐ; bổ sung cơ chế xử lý trường hợp chủ thể được triệu tập hợp lệ nhưng cố tình không tham dự hoặc không phản hồi trong thời hạn luật định, tránh việc xử lý KLLĐ bị kéo dài hoặc không thể thực hiện chỉ vì lý do thủ tục.

Cần phân biệt 2 nhóm bảo đảm thủ tục: các bảo đảm thực chất (quyền được thông báo, quyền tiếp cận hồ sơ, chứng cứ, quyền tự bào chữa, quyền có sự tham gia của tổ chức đại diện NLĐ) phải được củng cố và việc vi phạm phải dẫn đến hậu quả vô hiệu; ngược lại, sai sót kỹ thuật, hình thức, không ảnh hưởng đến các quyền nói trên không nên mặc nhiên làm vô hiệu quyết định xử lý kỷ luật. Theo đó, cần bổ sung quy định phân loại vi phạm về trình tự, thủ tục và xác định hậu quả pháp lý tương ứng.

Cách tiếp cận phân hóa này phù hợp với chuẩn mực quốc tế. Cần lưu ý, đến nay Việt Nam chưa phê chuẩn Công ước số 158⁶; việc viện dẫn không nhằm khẳng định nghĩa vụ pháp lý ràng buộc, mà với tư cách chuẩn mực quốc tế phản ánh thông lệ chung, Công ước số 158 và Khuyến nghị số 166 vẫn có giá trị tham chiếu, định hướng lập pháp, phù hợp với chủ trương từng bước nội luật hóa tiêu chuẩn lao động quốc tế. Điều 7 Công ước số 158 chỉ yêu cầu NLĐ được tạo cơ hội tự bào chữa trước khi bị chấm dứt vì lý do liên quan đến hành vi hoặc năng lực; Khuyến nghị số 166 bổ sung thông báo bằng văn bản về lý do và tham vấn đại diện NLĐ. Theo tinh thần đó, chỉ những vi phạm thủ tục thực sự tước bỏ quyền được biết lý do, quyền tự bào chữa và quyền có đại diện của NLĐ mới làm vô hiệu quyết định, tương tự nguyên lý “vi phạm thủ tục không gây thiệt hại thì không làm vô hiệu”.

Về thời hiệu, cần bổ sung quy định theo hướng: với hành vi vi phạm có tính chất che giấu, khó phát hiện, thời hiệu tính từ ngày NSDLĐ phát hiện hành vi, đồng thời ấn định thời hạn tối đa kể từ ngày xảy ra hành vi để bảo đảm ổn định quan hệ lao động; rà soát cơ chế gia hạn tại khoản 2 Điều 123 để NSDLĐ có đủ thời gian thực hiện quyền xử lý kỷ luật trong các trường hợp phải tạm dừng theo khoản 4 Điều 122.

Ngoài ra, trước yêu cầu chuyển đổi số, cần bổ sung quy định về họp xử lý KLLĐ trực tuyến, giá trị pháp lý của thông báo, tài liệu, biên bản và chữ ký điện tử. Luật Giao dịch điện tử năm 2023 (Luật số 20/2023/QH15, có hiệu lực từ 1/7/2024) đã thừa nhận giá trị pháp lý của thông điệp dữ liệu và chữ ký điện tử; vướng mắc nằm ở chỗ pháp luật lao động chưa nội luật hóa, hướng dẫn cụ thể việc vận dụng vào trình tự, thủ tục xử lý KLLĐ, nên kiến nghị này cần được thể hiện trực tiếp trong Bộ luật Lao động hoặc văn bản hướng dẫn thi hành.

Thứ hai, cụ thể hóa các căn cứ làm phát sinh quyền tạm đình chỉ công việc

“Vụ việc có tình tiết phức tạp” nên được xác định theo các tiêu chí như liên quan đến nhiều NLĐ, nhiều bộ phận, cần đối chiếu nhiều nguồn tài liệu hoặc cần thời gian kiểm tra, xác minh chứng cứ. Với điều kiện NLĐ tiếp tục làm việc gây khó khăn cho xác minh, cần quy định cụ thể các trường hợp có nguy cơ ảnh hưởng đến quá trình xác minh như tác động đến nhân chứng, can thiệp vào hệ thống dữ liệu, tiêu hủy chứng cứ hoặc cản trở hoạt động kiểm tra; đồng thời NSDLĐ phải nêu rõ căn cứ chứng minh sự cần thiết của việc tạm đình chỉ trong từng trường hợp cụ thể thay vì viện dẫn quy định một cách chung chung.

Bên cạnh đó, cần bổ sung cơ chế kiểm soát: yêu cầu NSDLĐ lập văn bản giải trình về căn cứ, thời hạn và sự cần thiết của việc tạm đình chỉ; bảo đảm quyền của NLĐ được khiếu nại hoặc yêu cầu tổ chức đại diện NLĐ xem xét tính hợp lý của quyết định. Với việc kéo dài thời hạn tạm đình chỉ, cần thay thuật ngữ “trường hợp đặc biệt” bằng việc liệt kê hoặc hướng dẫn các nhóm trường hợp cụ thể, như vụ việc có dấu hiệu xâm phạm tài sản giá trị lớn, liên quan đến bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ hoặc cần chờ kết quả xác minh từ cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Các quy định này sẽ cân bằng quyền quản lý của NSDLĐ với quyền được làm việc của NLĐ, nâng cao tính minh bạch và hạn chế tranh chấp.

Thứ ba, hoàn thiện chế định xóa kỷ luật và giảm thời hạn chấp hành kỷ luật

Bổ sung cơ chế giảm thời hạn chấp hành kỷ luật đối với hình thức cách chức tương tự hình thức kéo dài thời hạn nâng lương theo khoản 2 Điều 126, cho phép rút ngắn thời hạn 3 năm khi NLĐ bị cách chức đã thực sự sửa chữa sai phạm và có quá trình lao động tích cực; xây dựng trình tự, thủ tục xem xét giảm thời hạn chấp hành KLLĐ thống nhất, quy định rõ hồ sơ đề nghị, thời hạn giải quyết, chủ thể có thẩm quyền và trách nhiệm giải trình khi từ chối yêu cầu của NLĐ.

Nhằm bảo đảm khách quan, cần bổ sung cơ chế tham gia của tổ chức đại diện NLĐ trong việc đánh giá quá trình chấp hành kỷ luật, kiến nghị xem xét giảm thời hạn hoặc xóa kỷ luật và giám sát quá trình giải quyết của NSDLĐ. Pháp luật cũng cần quy định rõ hậu quả pháp lý của việc xóa KLLĐ: sau khi được xóa kỷ luật, NLĐ được xem như chưa từng bị áp dụng hình thức xử lý kỷ luật tương ứng; việc xử lý kỷ luật đã được xóa không được dùng làm căn cứ xác định tái phạm hoặc áp dụng hình thức xử lý nghiêm khắc hơn đối với vi phạm phát sinh sau đó, qua đó bảo đảm ý nghĩa phục hồi quyền lợi và tạo cơ hội cho NLĐ tái hòa nhập.

Ngoài ra, cần cụ thể hóa tiêu chí đánh giá NLĐ “có tiến bộ” làm căn cứ xét giảm thời hạn chấp hành KLLĐ, dựa trên các yếu tố như chấp hành đầy đủ nội quy lao động trong thời gian thử thách, kết quả thực hiện công việc, ý thức khắc phục hậu quả, tinh thần hợp tác với doanh nghiệp và mức độ tín nhiệm trong tập thể lao động, qua đó hạn chế đánh giá chủ quan của NSDLĐ và tạo động lực để NLĐ chủ động sửa chữa vi phạm.

5. Kết luận

KLLĐ là công cụ pháp lý quan trọng bảo đảm trật tự lao động, nâng cao hiệu quả quản lý của NSDLĐ và duy trì ổn định quan hệ lao động. Mặc dù Bộ luật Lao động năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành đã tạo lập cơ sở pháp lý tương đối đầy đủ, vẫn còn một số hạn chế về trình tự, thủ tục và thời hiệu xử lý KLLĐ, chế định tạm đình chỉ công việc, chế định xóa kỷ luật và giảm thời hạn chấp hành kỷ luật, ảnh hưởng đến tính thống nhất, khả thi của pháp luật. Việc tiếp tục hoàn thiện các quy định nêu trên là cần thiết nhằm nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật, bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của các bên, góp phần xây dựng quan hệ lao động ổn định và bền vững■

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN:

¹Trần Hoàng Hải (chủ biên) (2026), tr.352.

²Mặc dù Việt Nam chưa phê chuẩn Công ước số 158, các tiêu chuẩn này vẫn được bài viết sử dụng như một hệ quy chiếu có giá trị định hướng cho việc hoàn thiện pháp luật trong nước (giá trị tham chiếu được lý giải cụ thể tại Mục 4).

³Bản án số 55/2026/LĐ-PT ngày 26/3/2026 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về việc tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, <https://congbobanan.toaan.gov.vn/2ta2101927t1cvn/chi-tiet-ban-an>

⁴Bản án số 54/2025/LĐ-PT ngày 9/6/2025 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về việc tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải, <https://congbobanan.toaan.gov.vn/2ta1991111t1cvn/chi-tiet-ban-an>

⁵LexNovum Lawyers (2024)

⁶Danh mục các công ước ILO mà Việt Nam đã phê chuẩn (không bao gồm Công ước số 158) xem tại: Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), Ratifications for Viet Nam, NORMLEX, https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::p11200_country_id:103004. Tính đến nay Công ước số 158 mới được khoảng 36 quốc gia phê chuẩn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

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.

LexNovum Lawyers (2024). Vấn đề pháp lý nổi bật trong các bản án lao động Quý III/2024 - Phần 2: Một số lưu ý đối với người sử dụng lao động và người lao động về vấn đề "tạm đình chỉ công việc". <https://lexnovum.com.vn/van-de-phap-ly-noi-bat-trong-cac-ban-an-lao-dong-quy-3-2024-phan-2/>

Quốc hội (2019). Bộ luật số 45/2019/QH14: Bộ luật Lao động, ban hành ngày 20/11/2019.

Quốc hội (2023). Luật số 20/2023/QH15: Luật Giao dịch điện tử, ban hành ngày 22/6/2023.

Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) (1982). Công ước số 158 về chấm dứt việc làm (Termination of Employment Convention, 1982, No. 158) và Khuyến nghị số 166. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158

Tòa án nhân dân thành phố Hải Phòng (2024). Bản án số 01/2024/LĐ-PT ngày 31/7/2024 về tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và bồi thường thiệt hại. <https://congbobanan.toaan.gov.vn/2ta1570769t1cvn/chi-tiet-ban-an>

Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh (2025). Bản án số 05/2025/LĐ-PT ngày 17/1/2025 về tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải. <https://congbobanan.toaan.gov.vn/2ta1861389t1cvn/chi-tiet-ban-an>

Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh (2025). Bản án số 54/2025/LĐ-PT ngày 9/6/2025 về tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải. <https://congbobanan.toaan.gov.vn/2ta1991111t1cvn/chi-tiet-ban-an>

Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh (2026). Bản án số 55/2026/LĐ-PT ngày 26/3/2026 về tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. <https://congbobanan.toaan.gov.vn/2ta2101927t1cvn/chi-tiet-ban-an>

Tòa án nhân dân tỉnh Bắc Ninh (2025). Bản án số 02/2025/LĐ-PT ngày 13/2/2025 về tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và bồi thường thiệt hại. <https://congbobanan.toaan.gov.vn/2ta1966639t1cvn/chi-tiet-ban-an>

Tòa án nhân dân tỉnh Long An (2025). Bản án số 01/2025/LĐ-PT ngày 3/1/2025 về tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải. <https://thuvienphapluat.vn/banan/ban-an/ban-an-ve-tranh-chap-xu-ly-ky-luat-theo-hinh-thuc-sa-thai-so-012025ldpt-ngay-03012025-379309>

Trần Hoàng Hải (chủ biên) (2026). Giáo trình Luật Lao động. Nxb. Công an nhân dân.