

# BÌNH LUẬN MỘT SỐ ĐIỂM MỚI CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019 VỀ KỶ LUẬT LAO ĐỘNG

Trần Thị Thủy Lâm\*

**Tóm tắt:** Kỷ luật lao động (KLLĐ) là một chế định quan trọng của Bộ luật Lao động (BLLĐ) bởi đây là một nội dung quan trọng thuộc quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động (NSDLĐ). Quản lý của NSDLĐ đối với người lao động (NLĐ) như thế nào, mức độ can thiệp của Nhà nước vào quyền quản lý lao động của NSDLĐ đến đâu sẽ được thể hiện trong các quy định của BLLĐ về kỷ luật lao động. BLLĐ năm 2019 không có thay đổi nhiều các quy định về kỷ luật lao động so với BLLĐ năm 2012. Tuy nhiên, BLLĐ năm 2019 lại có những sửa đổi (điểm mới) khắc phục được những hạn chế, bất cập của BLLĐ năm 2012 trong thực tiễn. Bài viết này sẽ phân tích và bình luận một số điểm mới của BLLĐ năm 2019 về kỷ luật lao động so với BLLĐ năm 2012.

**Từ khóa:** Kỷ luật lao động, BLLĐ năm 2019, điểm mới của BLLĐ năm 2019 về KLLĐ.  
Nhận bài: 02/3/2020; Hoàn thành biên tập: 06/3/2020; Duyệt đăng: 27/03/2020.

**Abstract:** Labour discipline is an important institution of the Labour Code since it is an important content under labor management of employers. How the management given by employers to employees is and how far the State interferes in the labour management right of employers will be shown in regulations of the Labor Code on labour discipline. There are less changes found in regulations on labour discipline in the Labour Code in 2019 in comparison with the Labour Code in 2012. However, the Labour Code in 2019 has seen amendments (new points) which can repair limitations, shortcomings in the Labor Code in 2012 in reality. This article will analyze and comment some new points of the Labour Code in 2019 on labour discipline in comparison with the Labour Code in 2012.

**Keywords:** Labour discipline, the Labour Code in 2019, new points in the Labour Code in 2019 on labour discipline.

Date of receipt: 02/3/2020; Date of revision: 06/3/2020; Date of Approval: 27/03/2020.

## 1. Về khái niệm kỷ luật lao động

Kỷ luật lao động là gì? Đây là vấn đề cần được quy định trong Bộ luật Lao động để xác định phạm vi cũng như nội hàm của kỷ luật lao động, làm cơ sở cho các quy định về kỷ luật lao động. BLLĐ năm 2019 tại Điều 117 quy định: “Kỷ luật lao động 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 ban hành trong nội quy lao động và do pháp luật quy định”. Quy định này không chỉ nêu được nội dung của KLLĐ, đó là việc tuân thủ các quy định về thời gian, công nghệ và điều hành sản xuất, kinh doanh mà còn nêu

được hình thức, cơ sở của kỷ luật lao động, đó là nội quy lao động do người sử dụng lao động ban hành và quy định của pháp luật.

Về cơ bản khái niệm về KLLĐ trong BLLĐ năm 2019 kế thừa các quy định của BLLĐ năm 2012. Tuy nhiên, so với BLLĐ năm 2012, khái niệm về KLLĐ theo BLLĐ năm 2019 có điểm khác, đó là các nội dung về KLLĐ không chỉ được quy định trong nội quy lao động do NSDLĐ ban hành mà còn do pháp luật quy định. Sự thay đổi này đã làm khái niệm kỷ luật lao động được mở rộng hơn. Quy định này cũng giải quyết được tình trạng những đơn vị sử dụng lao động không có nội quy lao

\* Phó Giáo sư, Tiến sĩ, Giảng viên Trường Đại học Luật Hà Nội.

đồng thì có thể căn cứ vào pháp luật để thiết lập quy luật cũng như xử lý kỷ luật.

## 2. Về nội quy lao động

Trong đơn vị sử dụng lao động, nội quy lao động có ý nghĩa hết sức quan trọng. Nội quy lao động là cơ sở để thiết lập kỷ luật lao động và cũng là căn cứ để xử lý kỷ luật lao động. So với BLLĐ năm 2012, về nội quy lao động, BLLĐ năm 2019 có một số điểm mới như sau:

### - Về phạm vi ban hành nội quy lao động.

Điều 119 BLLĐ năm 2012 quy định: "Người sử dụng lao động sử dụng từ 10 người lao động trở lên phải có nội quy lao động bằng văn bản". Như vậy theo BLLĐ năm 2012 chỉ những người sử dụng lao động từ 10 lao động trở lên mới phải có nội quy lao động, còn nếu sử dụng dưới 10 lao động thì không cần phải có nội quy lao động. BLLĐ năm 2019 thì quy định theo hướng mở rộng hơn phạm vi ban hành nội quy lao động. Điều 118 BLLĐ năm 2019 có quy định: "NSDLD phải ban hành nội quy lao động, nếu sử dụng từ 10 lao động trở lên thì nội quy lao động phải bằng văn bản". Như vậy theo BLLĐ năm 2019 tất cả mọi người sử dụng lao động đều phải ban hành nội quy lao động. Tuy nhiên, nếu người sử dụng lao động sử dụng dưới 10 lao động thì có thể ban hành nội quy lao động bằng văn bản hoặc bằng lời nói. Nhưng nếu đã sử dụng từ 10 lao động trở lên thì bắt buộc phải ban hành nội quy lao động bằng văn bản

### - Về nội dung của nội quy lao động.

Theo Điều 118 BLLĐ năm 2012 thì Nội quy lao động bao gồm những nội dung chủ yếu sau đây: thời giờ làm việc; thời giờ nghỉ ngơi; kỷ luật tại nơi làm việc; an toàn lao động, vệ sinh lao động ở nơi làm việc; việc bảo vệ tài sản và bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, sở

hữu trí tuệ của người sử dụng lao động; các hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động và các hình thức xử lý kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất. Về nguyên tắc, nội quy lao động không được trái với pháp luật về lao động và quy định khác của pháp luật có liên quan. BLLĐ năm 2019 về cơ bản cũng kế thừa các quy định của BLLĐ năm 2012. Tuy nhiên, BLLĐ năm 2019 có bổ sung thêm 3 nội dung nữa cần phải có trong nội quy lao động. Đó là:

+ Phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc; trình tự, thủ tục xử lý hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc;

+ Trường hợp được tạm thời chuyển người lao động làm việc khác so với hợp đồng lao động;

+ Người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động<sup>2</sup>.

Việc BLLĐ năm 2019 quy định nội quy lao động có thêm 3 nội dung này là hợp lý, khắc phục được những bất cập trong thực tiễn thời gian qua bởi lẽ:

**Thứ nhất**, về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc, trình tự, thủ tục xử lý hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Quấy rối tình dục tại nơi làm việc rõ ràng là hành vi ảnh hưởng đến trật tự tại nơi làm việc, ảnh hưởng đến môi trường làm việc của người lao động. Người bị quấy rối có thể phải chịu những tổn thương lớn về tinh thần dẫn đến sợ hãi, hoang mang. Quấy rối tình dục tại nơi làm việc khiến cho NLD không yên tâm làm việc, thậm chí còn phải chuyển công việc. Tuy nhiên, nếu không có những quy định rõ ràng, nhiều người sẽ không biết đó là hành vi quấy rối tình dục, không biết đó là hành vi họ không được phép thực hiện. BLLĐ năm 2012 quy định về quấy rối tình dục tại nơi làm việc tại 4 Điều 2<sup>3</sup> nhưng lại

<sup>2</sup>Khoản 2 Điều 118 BLLĐ năm 2019.

<sup>3</sup>Theo BLLĐ năm 2012. Khoản 2 Điều 8 quy định nghiêm cấm "ngược đãi người lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc"; Điểm c, Khoản 1 Điều 37 quy định "người lao động bị quấy rối tình dục" có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ"; Khoản 4 Điều 182 quy định NLD giúp việc gia đình có nghĩa vụ "tố cáo với cơ quan có thẩm quyền nếu NSDLD có hành vi quấy rối tình dục" và Khoản 1 Điều 183 nghiêm cấm NSDLD giúp việc gia đình "ngược đãi, quấy rối tình dục" đối với lao động là người giúp việc gia đình.

chưa đưa ra định nghĩa, hành vi cũng như cơ chế xử lý đối với hành vi quấy rối tinh dục tại nơi làm việc nên không có tính khả thi. Khắc phục những hạn chế này, BLLĐ năm 2019 đã đưa ra khái niệm quấy rối tinh dục tại nơi làm việc. Theo BLLĐ năm 2019 “*Quấy rối tinh dục tại nơi làm việc là hành vi có tính chất tinh dục của bất kỳ người nào đối với người khác tại nơi làm việc mà không được người đó mong muốn hoặc chấp nhận. Nơi làm việc là bất kỳ nơi nào mà người lao động thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của người sử dụng lao động*”<sup>4</sup>. Tuy nhiên BLLĐ năm 2019 không quy định cụ thể hành vi nào là hành vi quấy rối tinh dục mà để cho nội quy lao động của các đơn vị sử dụng lao động tự quy định. Điều này là hợp lý bởi tính chất công việc của mỗi đơn vị sử dụng lao động là khác nhau. NSDLĐ căn cứ vào hoàn cảnh thực tế của đơn vị mình để quy định về việc phòng chống, quấy rối tinh dục cũng như hành vi, việc xử lý đối với hành vi quấy rối tinh dục. Với sự quy định cụ thể trong nội quy lao động cả NLĐ và NSDLĐ sẽ nhận thức được rõ hơn vấn đề này và sẽ tránh được tình trạng vi phạm, đồng thời cũng có căn cứ để xử lý khi hành vi này xảy ra.

**Thứ hai, trường hợp được tạm thời chuyển người lao động làm việc khác so với hợp đồng lao động.**

Khi HĐLĐ có hiệu lực pháp luật, các bên phải thực hiện đúng các điều khoản đã thỏa thuận trong hợp đồng. Tuy nhiên, để đảm bảo quyền quan lý lao động cũng như nhu cầu bổ trợ nhân sự trong sản xuất kinh doanh trong doanh nghiệp pháp luật cho phép, NSDLĐ có quyền tạm thời điều chuyển NLĐ sang làm công việc khác không phải là công việc đã thỏa thuận trong HĐLĐ theo quy định của pháp luật Điều 29 BLLĐ năm 2019 quy định:

*“Khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện, nước hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh thì người sử dụng lao động được quyền tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động nhưng không được quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm; trường hợp chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm thì chỉ được thực hiện khi người lao động đồng ý bằng văn bản”*. Như vậy theo quy định này, NSDLĐ có quyền điều chuyển NLĐ làm công việc khác so với HĐLĐ khi doanh nghiệp gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện, nước hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh. Tuy nhiên, trường hợp nào được xem là nhu cầu sản xuất kinh doanh là vấn đề cần được xác định để tránh tình trạng lạm quyền của NSDLĐ. Các doanh nghiệp khác nhau thì nhu cầu sản xuất kinh doanh cũng khác nhau, chính vì vậy để đảm bảo quyền quan lý cho các doanh nghiệp pháp luật cho phép NSDLĐ được quy định vấn đề này trong nội quy lao động. Khoản 1 Điều 29 BLLĐ năm 2019 có quy định: “*Người sử dụng lao động quy định cụ thể trong nội quy lao động những trường hợp do nhu cầu sản xuất, kinh doanh mà người sử dụng lao động được tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động*”. Do vậy, một trong những nội dung cơ bản của nội quy lao động là phải quy định về các trường hợp do nhu cầu sản xuất kinh doanh mà người sử dụng lao động được tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động.

<sup>4</sup> Khoản 9 Điều 3 BLLĐ năm 2019.

*Thứ ba, người có thẩm quyền xử lý kỷ luật o động.*

BLLĐ năm 2012 không quy định về thẩm quyền xử lý KLLĐ. Hướng dẫn BLLĐ năm 2012, Khoản 4 Điều 30 Nghị định 05/2015/NĐ-PP quy định: “*Người giao kết hợp đồng lao động ... người có thẩm quyền ra quyết định xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động, người được ủy quyền giao kết hợp đồng lao động chỉ có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động theo hình thức khiển trách*”. Có thể thấy, thẩm quyền xử lý KLLĐ theo Nghị định 05/NĐ-PP/2015 tương đối hẹp, gây khó khăn cho đơn vị sử dụng lao động trong quá trình xử lý kỷ luật. Nghị định 148/2018/NĐ-CP sửa đổi ND 05/NĐ-CP/2015 đã mở rộng hơn thẩm quyền xử lý KLLĐ của NSDLĐ, theo đó, “*Người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động là người có thẩm quyền ra quyết định xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động*”. Điều này được hiểu là, người được ủy quyền giao kết hợp đồng lao động cũng có thẩm quyền xử lý KLLĐ.

Tuy vậy, quy định này không đảm bảo sự linh hoạt và hợp lý cho các đơn vị sử dụng lao động. Đối với những doanh nghiệp có quy mô nhỏ, khối lượng công việc ít thì quy định này là phù hợp. Song đối với những doanh nghiệp có quy mô lớn, có nhiều chi nhánh hoạt động riêng doanh tại nhiều địa phương khác nhau và đặc biệt cách quản lý khác nhau thì quy định về thẩm quyền xử lý kỷ luật không phù hợp. Kỷ luật lao động là một nội dung quan trọng thuộc quyền quản lý của NSDLĐ, vì vậy việc quản lý doanh nghiệp như thế nào nên để cho NSDLĐ tự quyết định. Hơn nữa, nếu vì lý do nào đó mà người đại diện cho đơn vị sử dụng lao động không thể ký được quyết định xử lý KLLĐ chẳng hạn, người đại diện theo pháp luật (không có mặt tại Việt Nam) thì việc xử lý kỷ luật phải dừng lại đủ thời hiệu xử lý KLLĐ sắp

hết, dễ dẫn đến việc vi phạm về thời hiệu. Do vậy, việc cho phép NSDLĐ được quy định trong NQLĐ về người có thẩm quyền xử lý KLLĐ là phù hợp; đảm bảo quyền tự chủ của doanh nghiệp. Quy định này cũng phù hợp với cách tiếp cận coi việc xử lý KLLĐ là quyền của NSDLĐ.

#### **- Về thủ tục ban hành nội quy lao động.**

Nội quy lao động là văn bản do NSDLĐ ban hành, tuy nhiên đề nội quy lao động có hiệu lực pháp luật cần phải tuân thủ những thủ tục nhất định. BLLĐ năm 2012 tại Điều 119 có quy định: “*Trước khi ban hành nội quy lao động, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở*”. Quy định này trong những năm qua khi áp dụng vào thực tiễn gặp phải vướng mắc, đó là ở những đơn vị không có tổ chức đại diện tập thể lao động cơ sở (mà cụ thể là tổ chức công đoàn) thì không thực hiện được thủ tục này. Theo Báo cáo tổng kết thi hành BLLĐ năm 2012, “*80% doanh nghiệp dân doanh và 60% doanh nghiệp vốn đầu tư nước ngoài chưa thành lập được công đoàn cơ sở*”<sup>3</sup>. Vì vậy vấn đề đặt ra là ở những đơn vị không có tổ chức công đoàn thì nội quy lao động có được xem là hợp pháp? Vấn đề này đã gây ra các tranh luận khác nhau trong quá trình áp dụng: có quan điểm cho là hợp pháp và có quan điểm cho là bất hợp pháp. Để khắc phục tình trạng này, BLLĐ năm 2019 đã quy định: “*Trước khi ban hành nội quy lao động hoặc sửa đổi, bổ sung nội quy lao động, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở*”<sup>4</sup>. Theo đó việc tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở chỉ áp dụng đối với những đơn vị sử dụng lao động có tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở. Những đơn vị sử dụng lao động không có tổ chức lao động

<sup>3</sup>Báo Lao động - Thương binh và Xã hội, Báo cáo tổng kết thi hành BLLĐ năm 2012, tr 45  
<sup>4</sup>Điều 118 BLLĐ năm 2019.



tập thể tại cơ sở sẽ không phải thực hiện thủ tục này.

Bên cạnh đó, đề nội quy lao động có hiệu lực pháp luật, NSDLĐ cũng phải tiến hành một thủ tục rất quan trọng, đó là thủ tục đăng ký nội quy lao động tại cơ quan có thẩm quyền. Khoản 1 Điều 120 BLLĐ năm 2012 có quy định: “*Người sử dụng lao động phải đăng ký nội quy lao động tại cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh*” Tuy nhiên thuật ngữ *cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh không rõ nên cũng dẫn đến những cách hiểu khác nhau khi xác định cơ quan có thẩm quyền đăng ký nội quy lao động*. Chính vì vậy BLLĐ năm 2019 đã quy định rõ hơn cơ quan này, đó là cơ quan chuyên môn về lao động thuộc UBND cấp tỉnh nơi NSDLĐ đăng ký kinh doanh<sup>7</sup>.

Một trong những điểm mới của BLLĐ năm 2019 so với BLLĐ năm 2012 về cơ quan có thẩm quyền đăng ký nội quy lao động, đó là cho phép cơ quan chuyên môn về lao động thuộc UBND cấp tỉnh có thể ủy quyền cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc UBND cấp huyện thực hiện việc đăng ký nội quy lao động theo quy định<sup>8</sup> thay vì chỉ có *cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh* như BLLĐ năm 2012. Quy định này được đánh giá phù hợp với thực tiễn ở một số địa phương, đặc biệt là tại Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh, Bình Dương, Đồng Nai<sup>9</sup>. Tại những địa phương này, số lượng doanh nghiệp tương đối lớn trong khi số lượng công chức của các Sở Lao động thương binh xã hội cơ bản tương tự như nhau nên dễ dẫn đến tình trạng “*quá tải*” trong việc đăng ký NLĐ.

### 3. Về xử lý kỷ luật lao động

Việc xử lý KLLĐ theo BLLĐ năm 2019 về cơ bản kế thừa các quy định của BLLĐ năm 2012 ở các nội dung: hình thức kỷ luật, nguyên tắc xử lý kỷ luật, thời hiệu, thủ tục xử lý kỷ luật... So với BLLĐ năm 2012 chỉ có một số điểm mới sau:

#### - Về căn cứ xử lý KLLĐ sa thải.

Các căn cứ sa thải NLĐ trong BLLĐ năm 2019 về cơ bản trên cơ sở các căn cứ sa thải của BLLĐ năm 2012. Tuy nhiên về hình thức, nếu BLLĐ năm 2012 quy định 3 loại căn cứ sa thải thì BLLĐ năm 2019 quy định 4 loại căn cứ sa thải bằng việc tách *các hành vi hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy tại nơi làm việc* thành một căn cứ riêng để dễ áp dụng, tránh tình trạng có những cách hiểu khác nhau khi quy định cùng các hành vi khác.

Hơn nữa, đối với các hành vi này theo tinh thần của BLLĐ năm 2012 thì NSDLĐ buộc phải quy định trong nội quy lao động (dù để xác định thể nào là trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy cần phải xem xét các văn bản khác) bởi nếu không quy định trong nội quy lao động, NSDLĐ sẽ không thể xử lý KLLĐ khi NLĐ có các hành vi này<sup>10</sup>. Việc BLLĐ tách riêng các hành vi này thành một điều khoản riêng và không buộc phải quy định trong nội quy lao động có nghĩa NSDLĐ có thể căn cứ vào pháp luật để xử lý kỷ luật khi NLĐ có các hành vi nói trên.

Một trong những điểm mới cơ bản của BLLĐ năm 2019 so với BLLĐ năm 2012 về căn cứ xử lý KLLĐ là bổ sung thêm 1 hành vi

<sup>7</sup> Khoản 1 Điều 119 BLLĐ năm 2019.

<sup>8</sup> Khoản 5 Điều 119 BLLĐ năm 2019

<sup>9</sup> Tham khảo: Bộ kế hoạch đầu tư. Sách trắng doanh nghiệp Việt Nam năm 2019, tr 25

Thành phố Hồ Chí Minh 228.267 doanh nghiệp, chiếm 31,9% số doanh nghiệp đang hoạt động của cả nước, Hà Nội 143.119 doanh nghiệp, chiếm 20%, Bình Dương 27.566 doanh nghiệp, chiếm 3,9%, Hải Phòng 21.613 doanh nghiệp, chiếm 3,02%, Đồng Nai 21.183 doanh nghiệp, chiếm 2,96%, Đà Nẵng 20.375 doanh nghiệp, chiếm 2,85%...

<sup>10</sup> Điều 128 BLLĐ năm 2012 quy định Những quy định cấm khi xử lý kỷ luật lao động

“3. Xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động có hành vi vi phạm không được quy định trong nội quy lao động”

vi phạm KLLĐ bị kỷ luật sa thải. Đó là hành vi quấy rối tinh dục được quy định trong nội quy lao động<sup>11</sup>. Như trên đã phân tích, một trong những nội dung mới trong nội dung của Nội quy lao động theo BLLĐ năm 2019 là phòng chống quấy rối tinh dục tại nơi làm việc và việc xử lý các hành vi này. Vì vậy, NSDLĐ có thể xác định trong nội quy lao động hành vi quấy rối tinh dục nào sẽ bị sa thải và căn cứ vào đó để xử lý kỷ luật đối với NLĐ. Việc BLLĐ năm 2019 cho phép NSDLĐ sa thải NLĐ khi NLĐ có hành vi quấy rối tinh dục đã khắc phục được bắt cập trong quy định BLLĐ năm 2012, đó là chưa quy định chế tài cho hành vi này nên không có tính răn đe.

Ngoài việc bổ sung thêm hành vi kỷ luật sa thải, điểm mới của BLLĐ năm 2019 còn ở các hành vi nghiêm cấm khi xử lý KLLĐ sa thải (Điều 127).

Khoản 3 Điều 128 BLLĐ năm 2012 quy định một trong những hành vi bị nghiêm cấm khi xử lý KLLĐ, đó là “*Xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động có hành vi vi phạm không được quy định trong nội quy lao động*”. Điều đó có nghĩa nội quy lao động là căn cứ, cơ sở duy nhất để xử lý KLLĐ. Vấn đề đặt ra là ở những đơn vị sử dụng dưới 10 lao động theo quy định của pháp luật không phải có nội quy lao động thì NSDLĐ căn cứ vào đâu để xử lý KLLĐ. Để hạn chế bắt cập này, đến tận năm 2015 tại Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTBXH mới quy định: “*Trường hợp không ban hành nội quy lao động bằng văn bản thì người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận nội dung kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất và ghi*

*trong hợp đồng lao động để thực hiện*”. Tuy nhiên, không chỉ nội quy lao động, thỏa thuận trong HĐLĐ mà ngay cả pháp luật cũng là căn cứ để xử lý KLLĐ. Chính vì vậy, đề khái quát hóa vấn đề này BLLĐ năm 2019 đã quy định một trong các hành vi bị nghiêm cấm khi xử lý KLLĐ đó là: “*Xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động có hành vi vi phạm không được quy định trong nội quy lao động hoặc không thỏa thuận trong hợp đồng lao động đã giao kết hoặc pháp luật về lao động không có quy định*”<sup>12</sup>.

Việc mở rộng cơ sở để xử lý KLLĐ trong BLLĐ năm 2019 được đánh giá phù hợp với pháp luật của nhiều quốc gia trên thế giới. Ở các nước như: Nhật Bản, Hoa Kỳ, Canada, Áo, Đức, Ấn Độ, Thụy Sĩ ngoài nội quy lao động, thì các quy định của pháp luật, thỏa ước lao động tập thể, hợp đồng lao động hay án lệ (đối với các nước theo hệ thống thông luật) cũng được coi là cơ sở để thiết lập KLLĐ<sup>13</sup>. Bởi vậy trong bối cảnh hội nhập quốc tế và tăng cường ý thức KLLĐ của NLĐ, việc mở rộng cơ sở KLLĐ là hoàn toàn phù hợp, đảm bảo được quyền quản lý lao động của NSDLĐ.

Như vậy, so với BLLĐ năm 2012, BLLĐ năm 2019 có một số điểm mới. Những điểm mới này phần nào khắc phục được những bất cập, hạn chế của BLLĐ năm 2012. Tuy nhiên, việc triển khai thực hiện cũng là vấn đề rất quan trọng. Hy vọng rằng, các quy định của BLLĐ năm 2019 sẽ đi vào cuộc sống và phát huy tác dụng của mình, thực hiện một cách có hiệu quả việc điều chỉnh các quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường.

<sup>11</sup> Khoản 2 Điều 125 BLLĐ năm 2019.

<sup>12</sup> Khoản 3 Điều 127 BLLĐ năm 2019.

<sup>13</sup> M.E Banderet, Discipline at the workplace: A comparative study of Law and Practice, International Labour Review, Vol. 125, No. 3, 1986, p. 262