



MỘT SỐ VẤN ĐỀ PHÁP LÝ PHÁT SINH KHI XỬ LÝ KỶ LUẬT LAO ĐỘNG TRONG THỜI KỲ DỊCH BỆNH COVID - 19

Trần Thị Thanh Bình¹

Tóm tắt: 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 định². Việc ban hành các quy định về kỷ luật lao động cũng như việc áp dụng các chế tài đối với người lao động có hành vi vi phạm kỷ luật là quyền của người sử dụng lao động. Tuy nhiên, đây là quyền có giới hạn trong khuôn khổ các quy định của pháp luật. Nếu vi phạm hoặc vượt ra khỏi giới hạn khuôn khổ đó, việc xử lý kỷ luật của người sử dụng lao động đối với người lao động sẽ bị xác định là trái pháp luật. Khi đó, người sử dụng lao động sẽ phải chịu chế tài pháp lý cho việc xử lý kỷ luật lao động trái pháp luật.

Kể từ thời điểm đại dịch Covid-19 bùng phát ở Trung Quốc hồi cuối năm 2019, sau đó lan rộng ra toàn cầu, con người phải học cách sống chung với virus SARS-CoV-2 cũng như thay đổi thói quen làm việc. Liên tiếp trong hai năm 2020 và 2021, Việt Nam cũng phải gánh chịu sự tác động của đại dịch này. Giãn cách xã hội liên tục và bất ngờ khiến các tổ chức, doanh nghiệp không có lựa chọn nào khác ngoài việc phải tìm mô hình làm việc vừa tập trung theo truyền thống khi có điều kiện và làm việc từ xa, trực tuyến một cách linh hoạt nhằm duy trì hoạt động sản xuất, kinh doanh liên tục trong giai đoạn bình thường mới. Sự thay đổi phương thức làm việc thích ứng với hoàn cảnh dịch bệnh của người sử dụng lao động có mặt tích cực là tiếp tục duy trì hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Tuy nhiên, do pháp luật lao động chưa thay đổi kịp với sự thay đổi phương thức làm việc mới nên nhiều khi người sử dụng lao động lại gặp khó khăn trong việc áp dụng pháp luật lao động, đặc biệt là trong việc xử lý kỷ luật lao động. Nếu không cẩn trọng, việc xử lý kỷ luật lao động của người sử dụng lao động rất có thể bị Tòa án xác định là trái pháp luật khi có tranh chấp xảy ra sau này. Vì vậy, trong bài viết này, tác giả tập trung nghiên cứu một số vấn đề pháp lý liên quan đến trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật, đưa ra các vướng mắc và đề xuất giải pháp nhằm khắc phục những khó khăn của người sử dụng lao động trong quá trình xử lý kỷ luật sa thải lao động, đảm bảo cho hoạt động bền vững của doanh nghiệp trong bối cảnh dịch bệnh Covid - 19.

Từ khóa: Kỷ luật lao động, sa thải, trình tự thủ tục, trực tuyến, người lao động.

Nhận bài: 20/01/2022; Hoàn thành biên tập: 14/02/2022; Duyệt đăng: 22/02/2022.

Abstract: Labor discipline comprises regulations on compliance to the time, technology and administration of production and business issued by employers in labor regulations and regulated by law. The employers have rights to issue labor regulations as well as apply sanctions to their employees for violation of these regulations. However, these rights are limited in legal frame and in case of being out of the legal frame, application of discipline on employees will be considered illegal and legal sanction will be applied to employers for that.

Since the outbreak of the Covid -19 Pandemic in China in the end of 2019 and spreading to other countries globally, people must learn to live with SARS-CoV-2 as well as change work habits. In 2020 and 2021, Vietnam is also affected by this pandemic. With unexpected and continuous social distancing, organizations, enterprises have no choice than application of online working and direct working to maintain production and business activity in the normal new situation. The change of work mode adapting to pandemic situation applied by employers has positive result of maintaining production and business activity. However, because legal regulations have not being updated with the change of work habit, employers find difficulties in applying labor law, especially in applying labor sanction. Without consideration, labor sanction applied by employers can be judged illegal by the court in case of disputes arisen later. Therefore, in this article, the author focuses on studying some legal issues related to order, procedure in applying discipline and mentions obstacles as well as proposes solutions to overcome difficulties of employers in applying labor discipline of dismissing employees, ensuring sustainable activity of enterprises in Covid-19 pandemic situation.

Keywords: Labor discipline, dismiss, order and procedure, online, employees.

Date of receipt: 20/01/2021; Date of revision: 14/02/2021; Date of Approval: 22/02/2022.

¹ Công ty Luật trách nhiệm hữu hạn Hà Nam, Đoàn Luật sư tỉnh Hà Nam.

² Điều 117 Bộ luật Lao động năm 2019.

1. Tính hợp pháp và hậu quả pháp lý của việc xử lý kỷ luật lao động trái pháp luật

Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động là loại tranh chấp lao động phổ biến trong thực tiễn giải quyết tranh chấp tại Tòa án. Từ ngày 01/10/2020 đến ngày 30/9/2021, trong số 3.142 vụ án lao động mà các Tòa án đã thụ lý giải quyết thì tranh chấp về xử lý kỷ luật sa thải, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là 796 vụ, chiếm 25,33%³. Nghiên cứu thực tiễn xét xử cho thấy bên thắng kiện nhiều hơn trong các vụ án tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động sa thải là người lao động. Căn cứ, lý do thua kiện chủ yếu là do người sử dụng lao động không tuân thủ đúng trình tự, thủ tục theo quy định pháp luật khi xử lý kỷ luật lao động, hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động không được quy định cụ thể trong Nội quy lao động của người sử dụng lao động hoặc người sử dụng lao động đã vi phạm nguyên tắc xử lý kỷ luật lao động. Nguyên nhân có thể do người sử dụng lao động dù có khi đã được tư vấn pháp lý nhưng chưa hiểu được đầy đủ quy định pháp luật lao động về các yếu tố cấu thành nên tính hợp pháp của việc xử lý kỷ luật lao động hoặc có khi xem nhẹ quy định pháp luật, coi nhẹ thậm chí nóng vội chủ quan, thiên diện chỉ quan tâm đến hành vi vi phạm của người lao động, cảm xúc của người chủ sử dụng lao động không xem xét toàn diện các yếu tố pháp lý liên quan. Khi xử lý kỷ luật lao động trái pháp luật, ngoài việc bị “mang tiếng” vi phạm pháp luật, người sử dụng lao động còn phải chịu trách nhiệm pháp lý đối với việc vi phạm của mình. Trong 04 hình thức xử lý kỷ luật, tranh chấp phát sinh chủ yếu khi người lao động bị người sử dụng lao động xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải. Đây là hình thức xử lý kỷ luật lao động nặng nhất và vì vậy hậu quả pháp lý cũng là lớn nhất nếu xảy ra việc xử lý kỷ luật lao động sa thải là trái pháp luật.

Để xác định việc xử lý kỷ luật lao động của người sử dụng lao động nói chung, sa thải nói riêng là hợp pháp hay không hợp pháp, thẩm phán hay luật sư căn cứ vào những tình tiết, sự

kiện và chứng cứ có trong hồ sơ vụ án để đánh giá toàn diện tất cả các yếu tố cấu thành của quan hệ pháp luật tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động. Khi đảm bảo đầy đủ các yếu tố cấu thành thì việc xử lý kỷ luật được xác định là hợp pháp còn nếu chỉ cần có một trong các yếu tố cấu thành dưới đây vi phạm quy định pháp luật thì việc xử lý kỷ luật lao động sẽ được xác định là không hợp pháp.

Thứ nhất, giữa các bên tranh chấp tồn tại quan hệ hợp đồng lao động hợp pháp. Quan hệ xử lý kỷ luật lao động do Bộ luật Lao động (BLLĐ) điều chỉnh chỉ được áp dụng khi giữa các bên tồn tại quan hệ lao động theo hợp đồng lao động. Nếu giữa các bên là quan hệ hợp đồng làm việc theo Luật Viên chức giữa người sử dụng (đơn vị sự nghiệp công lập) và viên chức thì việc xử lý kỷ luật phải tuân thủ theo quy định của pháp luật về viên chức mặc dù những tranh chấp về xử lý kỷ luật này vẫn do Tòa án thụ lý giải quyết theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự, được xác định là tranh chấp lao động.

Thứ hai, người lao động phải có hành vi vi phạm kỷ luật lao động. Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, người lao động có thể có nhiều hành vi vi phạm nhưng không phải hành vi vi phạm nào cũng là hành vi vi phạm kỷ luật lao động. Chỉ có những hành vi vi phạm mà pháp luật lao động xác định là vi phạm kỷ luật lao động thì người sử dụng lao động mới được quyền xử lý kỷ luật lao động. Các hành vi vi phạm kỷ luật lao động phải được người sử dụng lao động quy định cụ thể trong Nội quy lao động. Nội quy lao động của doanh nghiệp phải quy định cụ thể các hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động và hình thức xử lý kỷ luật lao động tương ứng với hành vi vi phạm⁴. Pháp luật lao động quy định nghiêm cấm 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 định⁵.

³ Dự thảo Báo cáo tổng kết công tác năm 2021 và phương hướng, nhiệm vụ trọng tâm công tác năm 2022 của các Tòa án (<https://www.toaan.gov.vn/webcenter/portal/tatc/tailieu2022>; <https://tapchitoaan.vn/bai-viet/xet-xu/nhung-thanh-tich-noi-bat-trong-cong-tac-xet-xu-nam-2021-cua-toa-an-nhan-dan5617.html>).

⁴ Điều 118 BLLĐ năm 2019 và Điều 69 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ 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.

⁵ Khoản 3 Điều 127 BLLĐ năm 2019.



Thứ ba, việc xử lý kỷ luật lao động phải tuân thủ nguyên tắc xử lý kỷ luật lao động, được quy định tại Điều 122 BLLĐ năm 2019⁶.

Thứ tư, hành vi vi phạm kỷ luật lao động phải còn thời hiệu xử lý kỷ luật lao động. Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động là 06 tháng kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm hoặc là 12 tháng trường hợp hành vi vi phạm liên quan trực tiếp đến tài chính, tài sản, tiết lộ bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh của người sử dụng lao động hoặc là 60 ngày trong một số trường hợp đặc biệt⁷. Trong thời hiệu xử lý kỷ luật lao động, người sử dụng lao động phải ban hành quyết định xử lý kỷ luật lao động.

Thứ năm, quyết định xử lý kỷ luật lao động phải do người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động ký. Người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động, ký quyết định xử lý kỷ luật là người có thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động quy định tại Khoản 3 Điều 18 của BLLĐ năm 2019⁸ hoặc người được quy định cụ thể trong Nội quy lao động⁹.

Thứ sáu, phải đảm bảo tuân thủ đúng trình tự thủ tục xử lý kỷ luật lao động mà pháp luật quy định. Trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động cơ bản gồm các bước như sau¹⁰:

Bước 1: Lập biên bản vi phạm khi phát hiện người lao động có hành vi vi phạm kỷ luật lao động tại thời điểm xảy ra hành vi vi phạm và thông báo đến công đoàn cơ sở hoặc người đại diện theo pháp luật của người lao động chưa đủ 15 tuổi. Trường hợp người sử dụng lao động phát hiện hành vi vi phạm kỷ luật lao động sau thời điểm hành vi vi phạm đã xảy ra thì thực hiện thu thập chứng cứ chứng minh lỗi của người lao động.

Bước 2: Người sử dụng lao động thành lập Hội đồng xử lý kỷ luật lao động và gửi Thông báo/Giấy mời họp xử lý kỷ luật lao động đến các thành phần tham gia họp xử lý kỷ luật và phải bảo đảm rằng các thành viên tham gia họp nhận được Thông báo/Giấy mời họp. Người sử dụng lao động phải gửi Thông báo/Giấy mời họp xử lý kỷ luật lao động tới các thành viên tham gia

⁶ Điều 122 BLLĐ năm 2019 quy định nguyên tắc, trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động:

1. Việc xử lý kỷ luật lao động được quy định như sau:

- a) Người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động;
 - b) Phải có sự tham gia của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động đang bị xử lý kỷ luật là thành viên;
 - c) Người lao động phải có mặt và có quyền tự bào chữa, nhờ luật sư hoặc tổ chức đại diện người lao động bào chữa; trường hợp là người chưa đủ 15 tuổi thì phải có sự tham gia của người đại diện theo pháp luật;
 - d) Việc xử lý kỷ luật lao động phải được ghi thành biên bản.
2. Không được áp dụng nhiều hình thức xử lý kỷ luật lao động đối với một hành vi vi phạm kỷ luật lao động.
3. Khi một người lao động đồng thời có nhiều hành vi vi phạm kỷ luật lao động thì chỉ áp dụng hình thức kỷ luật cao nhất tương ứng với hành vi vi phạm nặng nhất.
4. Không được xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động đang trong thời gian sau đây:
- a) Nghỉ ốm đau, điều dưỡng; nghỉ việc được sự đồng ý của người sử dụng lao động;
 - b) Đang bị tạm giữ, tạm giam;
 - c) Đang chờ kết quả của cơ quan có thẩm quyền điều tra xác minh và kết luận đối với hành vi vi phạm được quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 125 của Bộ luật này;
 - d) Người lao động nữ mang thai; người lao động nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi.
5. Không xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động vi phạm kỷ luật lao động trong khi mắc bệnh tâm thần hoặc một bệnh khác làm mất khả năng nhận thức hoặc khả năng điều khiển hành vi của mình.

⁷ Điều 123 và Điều 122 BLLĐ năm 2019.

⁸ Khoản 3 Điều 18 BLLĐ năm 2019 quy định người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động là người thuộc một trong các trường hợp sau đây:

- a) Người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật;
- b) Người đứng đầu cơ quan, tổ chức có tư cách pháp nhân theo quy định của pháp luật hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật.

⁹ Điểm I Khoản 2 Điều 69 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ 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.

¹⁰ Điều 70 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ 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.

hợp xử lý kỷ luật lao động ít nhất 05 ngày làm việc trước ngày tiến hành hợp xử lý kỷ luật lao động. Thông báo/Giấy mời họp phải nêu rõ nội dung, thời gian, địa điểm tiến hành cuộc họp xử lý kỷ luật lao động, họ tên người bị xử lý kỷ luật lao động, hành vi vi phạm bị xử lý kỷ luật lao động.

Bước 3: Xác nhận thời gian, địa điểm họp xử lý kỷ luật lao động. Sau khi nhận được Thông báo/Giấy mời họp, đại diện công đoàn cơ sở và người lao động phải xác nhận thời gian, địa điểm họp với người sử dụng lao động. Trường hợp không thể tham dự họp theo thông báo thì người lao động và người sử dụng lao động thỏa thuận việc thay đổi thời gian, địa điểm họp. Trường hợp không thỏa thuận được thì người sử dụng lao động quyết định thời gian, địa điểm họp.

Bước 4: Tổ chức họp xử lý kỷ luật lao động theo như Thông báo/Giấy mời họp. Trường hợp người lao động hoặc đại diện công đoàn cơ sở không xác nhận tham dự cuộc họp hoặc đã xác nhận nhưng vắng mặt tại cuộc họp thì người sử dụng lao động vẫn tiến hành họp xử lý kỷ luật lao động. Tại cuộc họp này, người sử dụng lao động phải xác định rõ hành vi vi phạm kỷ luật lao động, chứng minh lỗi của người lao động.

Trường hợp người lao động bị xử lý kỷ luật lao động là thành viên của tổ chức đại diện công đoàn cơ sở (Ban Chấp hành công đoàn cơ sở), người sử dụng lao động phải có văn bản thoả thuận với ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở khi kỷ luật sa thải.

Bước 5: Lập biên bản họp xử lý kỷ luật lao động, thông qua biên bản và lấy chữ ký của những người tham dự cuộc họp, nhất là chữ ký của người lao động và đại diện công đoàn cơ sở. Trường hợp có người không ký vào biên bản thì người ghi biên bản nêu rõ họ tên, lý do không ký (nếu có) vào nội dung biên bản.

Trường hợp người lao động bị xử lý kỷ luật lao động là thành viên của tổ chức đại diện công

đoàn cơ sở (Ban Chấp hành công đoàn cơ sở), người sử dụng lao động và ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động không thống nhất, thoả thuận được việc xử lý kỷ luật sa thải, người sử dụng lao động phải có văn bản báo cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh¹¹.

Bước 6: Ban hành quyết định xử lý kỷ luật lao động và gửi đến các thành viên tham dự họp xử lý kỷ luật lao động. Khi ban hành quyết định xử lý kỷ luật, người sử dụng lao động phải lưu ý đến thẩm quyền người ký quyết định xử lý kỷ luật lao động và thời điểm ra quyết định. Quyết định phải được ký trong thời hiệu xử lý kỷ luật và sau 30 ngày kể từ ngày báo cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh đối với trường hợp người lao động bị xử lý kỷ luật là thành viên Ban Chấp hành công đoàn cơ sở.

Thứ bảy, phải có căn cứ khi áp dụng hình thức xử lý kỷ luật lao động. Pháp luật lao động quy định 04 hình thức xử lý kỷ luật lao động¹². Căn cứ vào tính chất, mức độ nguy hiểm, mức độ thiệt hại xảy ra hoặc có thể xảy ra của hành vi vi phạm kỷ luật lao động mà người sử dụng lao động sẽ cụ thể hoá từng hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động trong Nội quy lao động. Khi xử lý kỷ luật lao động, người sử dụng lao động phải căn cứ vào quy định pháp luật¹³, nội quy lao động hợp pháp đã ban hành xác định những chứng cứ thực tế người lao động đã vi phạm để lựa chọn, áp dụng hình thức xử lý kỷ luật lao động nào cho tương xứng.

Hậu quả pháp lý của việc xử lý kỷ luật lao động, nặng nhất là sa thải trái pháp luật¹⁴ mà người sử dụng lao động sẽ bị Tòa án buộc phải chịu là:

- Phải huỷ quyết định xử lý kỷ luật lao động và phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết nếu vẫn còn thời hạn hợp đồng. Trường hợp không còn vị trí, công

¹¹ Khoản 3 Điều 177 BLLĐ năm 2019; khoản 2 Điều 25 Luật Công đoàn năm 2012.

¹² Điều 124 BLLĐ năm 2019 quy định 04 hình thức xử lý kỷ luật lao động gồm: Khiển trách, Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng, cách chức và sa thải.

¹³ Điều 125 BLLĐ năm 2019 và Điều 69 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ 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.

¹⁴ Điều 131 và Điều 41 BLLĐ năm 2019, Điều 73 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ 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.



việc đã giao kết trong hợp đồng lao động mà người lao động vẫn muốn làm việc thì hai bên thỏa thuận để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.

- Phải thanh toán tiền lương cho người lao động trong những ngày người lao động không được làm việc từ khi người lao động bị sa thải trái pháp luật đến khi nhận người lao động trở lại làm việc, ngày xét xử sơ thẩm hoặc đến ngày hết hạn hợp đồng lao động.

- Phải bồi thường 02 tháng tiền lương do việc xử lý kỷ luật lao động sa thải trái pháp luật.

- Trường hợp người sử dụng lao động không muốn nhận lại người lao động và người lao động đồng ý thì hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm cho người lao động nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động.

- Phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày người lao động không được làm việc.

- Ngoài ra, người sử dụng lao động có thể phải thanh toán một số khoản tiền khác như trợ cấp thôi việc, tiền lãi chậm thanh toán.

Nếu thực hiện không đúng quy định về thời hạn thanh toán các khoản khi chấm dứt hợp đồng lao động, không trả hoặc trả không đủ tiền trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm, tiền bồi thường cho người lao động theo quy định của pháp luật; thì người sử dụng lao động còn có thể phải bị xử lý vi phạm hành chính với hình thức phạt tiền lên tới 20 triệu đồng kèm theo đó là các biện pháp khắc phục gồm: Buộc trả đủ tiền trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm cho người lao động cộng với khoản tiền lãi của số tiền chưa trả.

Với chế tài do việc xử lý kỷ luật lao động sa thải trái pháp luật nêu trên, người sử dụng lao động không những bị “mang tiếng” là thua kiện mà còn phải chịu những thiệt hại về kinh tế thậm chí thiệt hại là rất lớn nếu như hợp đồng lao động là loại không xác định thời hạn, người lao động đảm nhận vị trí cấp cao trong tập đoàn, có mức lương cao, thời hạn xét xử sơ thẩm bị kéo dài. Thực tế xét xử tại Tòa án đã chỉ ra rằng có nhiều vụ việc người sử dụng lao động đã phải trả tiền bồi thường cho người lao động do việc sa thải trái pháp luật với số tiền rất lớn, hàng tỷ đồng thậm chí hơn chục tỷ đồng¹⁵.

2. Một số vấn đề pháp lý phát sinh cần trao đổi về xử lý kỷ luật lao động

Kể từ khi đại dịch Covid-19 diễn ra, xu hướng làm việc tại nhà (work from home), làm việc từ xa, làm việc trực tuyến dần trở nên phổ biến và có khả năng thay thế kiểu làm việc truyền thống tại văn phòng, đang dần trở nên phổ biến trên toàn thế giới. Phương pháp họp trực tuyến bằng các phần mềm giao tiếp chẳng hạn như Zoom, Microsoft Team, Google Meet, Facebook, Zalo... không còn là điều gì xa lạ. Các công việc báo cáo nội bộ cũng được tiến hành bằng cách trực tuyến thay cho cách thức gặp mặt truyền thống tại nơi làm việc. Việc ứng dụng những thành tựu công nghệ đã giúp hoạt động của các tổ chức, doanh nghiệp được tiến hành, diễn ra thuận lợi, suôn sẻ. Tuy nhiên, nếu một người lao động nào đó vi phạm kỷ luật lao động, người sử dụng lao động có thể áp dụng công nghệ, phương thức làm việc mới để xử lý kỷ luật lao động không và được Tòa án chấp thuận không. Bởi nếu không cẩn trọng, nếu sau này tranh chấp lao động phát sinh có thể dẫn đến việc xử lý kỷ luật lao động của người sử dụng lao động là trái pháp luật và lúc đó người sử dụng lao động lại phải chịu trách nhiệm về hậu quả pháp lý xảy ra. Nghiên cứu quy định pháp luật hiện hành, có một số khía cạnh pháp lý liên quan.

Thứ nhất, địa điểm họp sẽ được xác định như thế nào trong môi trường ảo.

Như trên đã phân tích, khi tổ chức họp xử lý kỷ luật, người sử dụng lao động phải gửi thông báo/giấy mời họp cho người lao động ít nhất là trước 05 ngày. Nội dung Thông báo/Giấy mời họp phải ghi rõ địa điểm họp. Trường hợp người lao động không nhất trí thì hai bên phải thỏa thuận thay đổi địa điểm họp. Nếu không thỏa thuận được thì người sử dụng lao động mới có quyền quyết định. Vậy, “phòng họp ảo” có được xác định là địa điểm họp không.

Thứ hai, việc lập biên bản họp xử lý kỷ luật trong trường hợp họp trực tuyến được xác định như thế nào là hợp lệ.

Cũng như trên đã phân tích, kết thúc cuộc họp xử lý kỷ luật, người ghi biên bản họp xử lý kỷ luật lao động phải thông qua nội dung biên bản và yêu cầu những người tham gia họp ký vào biên bản. Trường hợp có người không ký

¹⁵ Bản án phúc thẩm số 550/2021/LĐ-PT ngày 30/6/2021 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

biên bản thì phải nêu rõ tên và lý do không ký. Biên bản họp xử lý kỷ luật là chứng cứ pháp lý vô cùng quan trọng để nếu có tranh chấp xảy ra, Tòa án sẽ căn cứ vào chứng cứ này để đánh giá trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động của người sử dụng lao động có hợp pháp và hợp lệ không. Thông qua biên bản, Tòa án sẽ đánh giá quá trình chứng minh lỗi, hành vi, mức độ, tính chất vi phạm kỷ luật lao động của người lao động.

Thực tế pháp luật Việt Nam hiện nay có quy định về dữ liệu điện tử. Các phần mềm họp trực tuyến đều cho phép và có thể ghi lại được dưới dạng dữ liệu điện tử (tin nhắn, âm thanh, và cả video ghi lại buổi họp) để làm bằng chứng. Việt Nam cũng đã bắt đầu áp dụng chữ ký điện tử song mức độ áp dụng còn vô cùng hạn chế. Pháp luật lao động cũng không quy định giới hạn thời gian họp xử lý kỷ luật lao động. Do đó, trên thực tế, sau khi họp trực tuyến xử lý kỷ luật lao động, người sử dụng lao động có thể gửi biên bản họp cho các thành phần phải tham dự ký biên bản. Tuy nhiên, vấn đề pháp lý sẽ phát sinh khi người lao động bị xử lý kỷ luật có thái độ không hợp tác, không ký biên bản. Việc xử lý kỷ luật lao động sẽ trở nên khó khăn hơn nữa khi thời hiệu xử lý kỷ luật lao động lại sắp hết. Mức độ tin tưởng, tin cậy vào chứng cứ điện tử của người tiến hành tố tụng vẫn còn sự e ngại cũng như tính pháp lý của chữ ký điện tử do sự quá mức của nó. Nếu việc xử lý kỷ luật lao động bằng cuộc họp trực tuyến bị kết luận là không đúng thủ tục, không những bị xác định là trái pháp luật phải chịu hậu quả pháp lý mà còn có thể bị phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng, số tiền này sẽ tăng lên gấp 2 lần đối với người sử dụng lao động là tổ chức¹⁶.

Thứ ba, việc chứng minh lỗi của người lao động sẽ trở nên khó khăn khi người lao động sử dụng các thủ thuật, viện dẫn lý do gây khó khăn cho việc tổ chức cuộc họp xử lý kỷ luật lao động như nghe không rõ, đường truyền xảy ra sự cố bị đứt, gãy. Việc viện dẫn các yếu tố đó sẽ tác động mạnh đến quá trình tổ chức cuộc họp xử lý kỷ luật lao động được diễn ra thông suốt, đảm bảo việc chứng minh lỗi, hành vi vi phạm và thể hiện ý kiến quan điểm về việc xử lý kỷ luật lao

động đối với người lao động của những người tham gia họp xử lý kỷ luật. Trong trường hợp mà người lao động cố tình viện dẫn lý do như vậy thì liệu Tòa án có chấp nhận tính hợp lệ của cuộc họp không? Người sử dụng lao động có cách thức nào, chứng cứ nào để chứng minh cho việc cố tình đó của người lao động không?

Thứ tư, xác định hành vi vi phạm kỷ luật lao động như thế nào khi áp dụng phương thức làm việc từ xa, trực tuyến. Chẳng hạn, người sử dụng lao động đã xác định thời gian phải tham gia cuộc họp trực tuyến nhưng người lao động phải sau 30 phút mới tham gia được. Lúc đó, người lao động sẽ viện dẫn rất nhiều lý do đổ lỗi cho việc kết nối không được, không đăng nhập được, máy tính hỏng, mất tín hiệu internet, và bị người khác đánh cắp dữ liệu thông tin liên quan đến bí mật kinh doanh của công ty. Có rất nhiều lý do sẽ có thể được người lao động viện dẫn.

Thực tế cho thấy viễn cảnh dịch bệnh Covid-19 bị đẩy lùi hoàn toàn trong một tương lai gần là khó có thể diễn ra. Nếu cho rằng việc xử lý kỷ luật lao động trực tuyến là không thể được thực hiện trong thời điểm hiện nay vì pháp luật lao động không quy định chi tiết về vấn đề này thì người sử dụng lao động sẽ gặp rất nhiều khó khăn trong công tác quản lý nhân sự, nhất là khi thời hiệu xử lý kỷ luật lao động là tương đối ngắn. Thực tế còn cho thấy việc tổ chức cuộc họp xử lý kỷ luật lao động trực tuyến là một nhu cầu hết sức cần thiết và hợp lý trong doanh nghiệp. Vì vậy, các cơ quan chức năng cần sớm ban hành văn bản hướng dẫn cụ thể hơn về việc xử lý kỷ luật lao động trực tuyến làm cơ sở pháp lý để áp dụng. Tòa án cần sớm có hướng dẫn xét xử để khi xảy ra tranh chấp có căn cứ để áp dụng thống nhất pháp luật. Trong thời gian đó, để tự bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho mình, các tổ chức, doanh nghiệp nên ban hành quy chế nội bộ quy chế nội bộ về làm việc trực tuyến, họp xử lý kỷ luật trực tuyến để làm cơ sở áp dụng thống nhất và làm căn cứ minh chứng cho việc thực hiện các công việc của mình. Có như vậy, nếu có xảy ra tranh chấp xử lý kỷ luật lao động sau này, người sử dụng lao động mới có thể có cơ sở tự bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình./

¹⁶ Điều 18 Nghị định số 28/2020/NĐ-CP ngày 01/3/2020 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.