

KHÁI NIỆM VÀ BẢN CHẤT PHÁP LÝ CỦA KỈ LUẬT LAO ĐỘNG

1. Khái niệm kỉ luật lao động

Kỉ luật lao động không phải là một thuật ngữ mới mẻ và cũng không phải là sản phẩm của xã hội hiện đại. Càng không phải đến khi có các hoạt động sản xuất công nghiệp, có sự chuyên môn hoá mới có kỉ luật và cần đến kỉ luật. Kỉ luật lao động xuất hiện rất sớm, từ khi con người biết lao động, có hoạt động chung với nhau. Bởi vậy, ngay từ thuở ban đầu con người đã không hoạt động lao động một cách đơn lẻ mà đã biết dựa vào nhau, liên kết lại với nhau để cùng nhau thực hiện một công việc như săn bắn, hái lượm, chống chọi với thiên nhiên. Song, những hoạt động lao động chung này dù trong phạm vi hạn hẹp như gia đình, bộ tộc cũng đã đòi hỏi họ phải tuân theo những quy tắc, những trật tự nhất định và những quy tắc, những trật tự chung đó chính là kỉ luật lao động. Tuy nhiên, kỉ luật lao động thời kì này chủ yếu dựa trên nền tảng đạo đức, ý thức tự giác là chủ yếu, chưa có sự can thiệp của bất kì thế lực công quyền nào hoặc của giới nào.

Song, khi xã hội phát triển, lao động không còn mang tính chất thủ công nữa, người ta nhận thấy rằng phải liên kết hoạt động lao động với nhau ở phạm vi rộng hơn mới có thể nâng cao được hiệu quả của sản xuất. Bởi vậy, một số người nắm trong tay tư liệu sản xuất đã tiến hành thành lập các nhà máy, công xưởng, bến cảng... nhằm huy động và sử dụng một số lượng lớn những người lao động. Do đó, môi trường lao động

THS. TRẦN THUY LÂM *

bây giờ không còn hạn hẹp với sự tham gia của một vài người hoặc một nhóm người lao động nữa mà có sự tham gia của hàng trăm, hàng ngàn người lao động và mang tính chất hiệp tác. Và ở đâu có sự hiệp tác thì ở đó cần có sự quản lí, cần có kỉ luật lao động. Điều này cũng là tất yếu bởi trong môi trường lao động chung này có sự tham gia của nhiều người khác nhau. Họ khác nhau về tính cách, về tâm sinh lí và thậm chí là cả mục đích, mong muốn khi tham gia vào quan hệ. Hơn nữa hoạt động lao động của con người là hoạt động có mục đích, đòi hỏi phải có năng suất chất lượng và hiệu quả. Để làm được điều đó đòi hỏi những người tham gia lao động phải tuân theo những trật tự chung, những quy tắc chung nhất định.

Như vậy, có thể thấy rằng dù xem xét dưới góc độ xã hội (vấn đề con người), góc độ kinh tế (năng suất chất lượng, hiệu quả) hay góc độ kĩ thuật (sự đa dạng hoá của hệ thống các ngành nghề) đều đòi hỏi phải thiết lập kỉ luật trong quá trình lao động. Đây đồng thời cũng được xem như là một nội dung thuộc quyền quản lí lao động của người sử dụng lao động trong các đơn vị sử dụng lao động.

Theo Từ điển bách khoa Việt Nam, kỉ luật lao động được hiểu là *“ché độ làm việc đã được quy định và sự chấp hành nghiêm túc đúng đắn của mỗi cấp, mỗi nhóm người,*

* Giảng viên Khoa pháp luật kinh tế
Trường Đại học Luật Hà Nội

mỗi người trong quá trình lao động. Tạo ra sự hài hoà trong hoạt động của tất cả các yếu tố sản xuất, liên kết mọi người vào một quá trình thống nhất”.⁽¹⁾

Bộ luật lao động của nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam cũng đưa ra khái niệm về kỉ luật lao động. Đó là những “*quy định về việc tuân theo thời gian, công nghệ, điều hành sản xuất kinh doanh thể hiện trong nội quy lao động của đơn vị*” (Điều 82 BLLĐ). Tuy nhiên, kỉ luật lao động theo Bộ luật lao động chủ yếu chỉ xoay quanh quan hệ lao động và sự ổn định sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Vì vậy, cũng có thể hiểu rằng khái niệm về kỉ luật lao động theo Điều 82 của Bộ luật lao động là kỉ luật lao động trong phạm vi của doanh nghiệp.

Trong quá trình sử dụng lao động, người sử dụng lao động có quyền thiết lập, duy trì kỉ luật lao động, có quyền quy định trách nhiệm, nghĩa vụ của người lao động đối với đơn vị; còn người lao động có nghĩa vụ phải chấp hành. Trường hợp, người lao động không chấp hành hoặc không chấp hành đầy đủ nghĩa vụ được giao, họ sẽ phải chịu hình thức xử lí kỉ luật tương ứng. Pháp luật cho phép người sử dụng lao động có quyền xử lí kỉ luật đối với người lao động trong những trường hợp này.

Do đó, dưới góc độ pháp lí, kỉ luật lao động được hiểu là tổng hợp các quy phạm pháp luật quy định trách nhiệm, nghĩa vụ của người lao động đối với cơ quan, đơn vị, tổ chức cũng như các biện pháp xử lí đối với những người không chấp hành hoặc không chấp hành đầy đủ nghĩa vụ được giao.

Như vậy, kỉ luật lao động có thể được xem xét dưới nhiều góc độ khác nhau song theo chúng tôi dưới góc độ chung nhất kỉ

luật lao động được hiểu là trật tự nền nếp mà người lao động phải tuân thủ khi tham gia quan hệ lao động.

2. Bản chất pháp lí của kỉ luật lao động

Trong khoa học pháp lí, người ta rất ít khi bàn đến bản chất pháp lí của kỉ luật lao động, bởi hầu hết đều cho rằng về mặt bản chất pháp lí, kỉ luật lao động là quyền đương nhiên của người sử dụng lao động. Đây là một nội dung thuộc quyền quản lí lao động của người sử dụng lao động. Bởi vậy, nghiên cứu pháp luật lao động nước ngoài, ta thấy trong các bộ luật lao động hầu như không có các quy định về kỉ luật lao động và trách nhiệm vật chất, trừ pháp luật của một số nước xã hội chủ nghĩa. Tại sao vậy? Một nhà luật học của Pháp đã giải thích vấn đề này. Ông viết: “Cho đến năm 1982 Bộ luật lao động của Pháp hầu như giữ im lặng hoàn toàn về mục kỉ luật lao động trong luật. Án lệ đã coi quyền về kỉ luật gắn liền với chức năng của chủ doanh nghiệp. Chỉ có điều án lệ không kiểm tra việc thi hành quyền đó và không ngăn cản sự chuyên quyền của giới chủ... Toà phá án cũng vẫn giữ việc áp dụng thuyết “*Người chủ là quan toà duy nhất vì lợi ích của doanh nghiệp*”.”⁽²⁾

Song, vấn đề đặt ra ở đây là ngày nay trong xã hội hiện đại, khi quan hệ lao động được thiết lập trên cơ sở của hợp đồng với nguyên tắc tự do khế ước thì liệu người ta có thể chấp nhận được việc một bên trong quan hệ được hưởng quyền áp đặt các quy định, các chế tài, các “hình phạt” đối với lỗi phạm phải của bên kia trong quá trình thực hiện hợp đồng. Chúng tôi cho rằng trong xã hội hiện đại, dù quan hệ lao động được hình thành trên cơ sở hợp đồng, trên cơ sở sự tự do, tự

nguyên của các bên thì người sử dụng lao động vẫn có quyền ban hành các quy định và xử lý kỉ luật đối với người lao động có hành vi vi phạm, bởi kỉ luật lao động là một nội dung thuộc quyền quản lí lao động của người sử dụng lao động, là hệ quả tất yếu của quyền quản lí lao động. Điều này đã tồn tại hàng ngàn năm nay, ngày càng được khẳng định trên thực tế và hầu như không có sự tranh cãi.

Tuy nhiên, theo chúng tôi, quyền kỉ luật lao động của người sử dụng lao động có một số đặc trưng cơ bản sau đây:

- Việc thiết lập kỉ luật và xử lý kỉ luật đối với người lao động là quyền đơn phương của người sử dụng lao động. Quyền này xuất phát từ quyền quản lí lao động của người sử dụng lao động chứ không phải là kết quả của sự thoả thuận giữa các bên, là một nội dung của hợp đồng lao động.

Khi thiết lập quan hệ lao động, khi giao kết hợp đồng lao động, các bên không phải thoả thuận về vấn đề kỉ luật lao động. Kỉ luật lao động không phải là một nội dung, một điều khoản bắt buộc của hợp đồng nhưng khi quan hệ lao động được thiết lập, người lao động vào làm việc trong các đơn vị sử dụng lao động, họ bắt buộc phải chấp hành các quy định về kỉ luật lao động mà người sử dụng lao động đã ban hành. Người lao động tham gia vào quan hệ lao động đương nhiên sẽ phải đặt mình dưới sự quản lí của người sử dụng lao động, phải tuân thủ các quy định về kỉ luật lao động. Nếu họ không chấp hành các quy định đó sẽ phải gánh chịu những chế tài nhất định theo nội quy lao động của doanh nghiệp. Đây đồng thời cũng là một trong những điểm khác biệt của quan hệ lao động so với quan hệ khác có yếu tố lao động nhưng không phải là

quan hệ lao động, như quan hệ dân sự trên cơ sở hợp đồng dịch vụ dân sự, quan hệ giữa xã viên với hợp tác xã... Vì vậy, có thể nói quyền xử lý kỉ luật chỉ liên quan đến tư cách của người sử dụng lao động, tồn tại với đầy đủ quyền hạn và mang tính chất xã hội, chứ không phải là nghĩa vụ theo hợp đồng.

- Quyền áp dụng kỉ luật của người sử dụng lao động đối với người lao động là quyền có giới hạn.

Việc ban hành các quy định về kỉ luật lao động cũng như việc áp dụng các chế tài đối với người lao động có hành vi vi phạm kỉ luật là quyền của người sử dụng lao động. Song, quyền này của người sử dụng lao động là quyền có giới hạn bởi nếu không sẽ dẫn đến sự lạm quyền của người sử dụng lao động và sự bất lợi đối với người lao động. Quyền áp dụng kỉ luật của người sử dụng lao động nếu không bị giới hạn sẽ dẫn đến tình trạng người sử dụng lao động có thể sa thải người lao động một cách tuỳ tiện hoặc buộc người lao động phải làm việc theo những “luật lệ” hà khắc xâm phạm đến quyền con người. Bởi vậy, cùng với việc thừa nhận quyền kỉ luật của người sử dụng lao động, pháp luật của hầu hết các nước cũng đều có những quy định nhằm giới hạn quyền kỉ luật của người sử dụng lao động hay nói cách khác là hạn chế quyền áp dụng kỉ luật của người sử dụng lao động. Tuy nhiên, cũng tuỳ theo phong tục tập quán, điều kiện kinh tế xã hội của từng nước mà mức độ can thiệp của pháp luật đến quyền kỉ luật lao động của người sử dụng lao động là khác nhau. Ở các nước xã hội chủ nghĩa, pháp luật thường có sự can thiệp sâu hơn đến quyền kỉ luật của người sử dụng lao động so với các nước khác. Tuy nhiên, ở hầu

hết các nước quyền kỉ luật của người sử dụng lao động được giới hạn bởi một số quy định như: Việc xử lí kỉ luật phải trên cơ sở nội quy lao động, người sử dụng chỉ xử lí kỉ luật đối với người lao động khi họ vi phạm kỉ luật mà có lỗi. Ngoài ra, ở một số nước xã hội chủ nghĩa, quyền kỉ luật của người sử dụng lao động còn bị giới hạn bởi thủ tục xử lí kỉ luật, hình thức xử lí kỉ luật, sự tham gia và việc hỏi ý kiến của tổ chức công đoàn...

Cũng cần phải nói rằng sự giới hạn về quyền áp dụng kỉ luật của người sử dụng lao động không phải được bắt đầu ngay từ khi có kỉ luật lao động và pháp luật về kỉ luật lao động. Lúc đầu quyền xử lí kỉ luật của người sử dụng lao động đối với người lao động hầu như không bị hạn chế, mãi sau này pháp luật mới có sự can thiệp để nhằm bảo vệ quyền lợi cho người lao động và hạn chế sự lạm quyền của người sử dụng lao động. Chẳng hạn, ở Italia Bộ luật dân sự năm 1943 tại Điều 2106 quy định rằng: *"Khi người lao động xâm phạm đến những nghĩa vụ như sự trung thực, chăm chỉ thì người sử dụng lao động có thể ra phán quyết buộc người lao động phải chịu một chế tài tương ứng với sự vi phạm đó"*. Quy định này cho phép người sử dụng lao động hầu như có toàn quyền trong việc xử lí kỉ luật đối với người lao động. Mãi đến năm 1966, quy định này mới được sửa đổi nhằm hạn chế quyền sa thải của người sử dụng lao động bằng việc quy định những nguyên tắc chung cho việc xử lí kỉ luật. Các nhà lập pháp của Pháp thì can thiệp chậm hơn trong việc giới hạn quyền xử lí kỉ luật của chủ sử dụng lao động. Đầu tiên, vào năm 1970, với Luật về sa thải và tiếp sau đó, năm 1982 (4/8/1982) đạo luật Auroux liên quan đến sự tự do cá

nhân của người lao động, đã xác định những điều kiện thực hiện quyền xử lí kỉ luật của người sử dụng lao động.⁽³⁾

Cũng cần lưu ý rằng việc áp dụng kỉ luật là quyền của người sử dụng lao động nhưng trong quyền năng đó vẫn có sự tự do của người lao động. Khi người lao động tham gia quan hệ lao động, họ phải tự đặt mình dưới sự quản lí của người sử dụng lao động. Song sự xác nhận dưới quyền này không có nghĩa và không hàm ý là mối quan hệ phụ thuộc, là một hình thức từ bỏ hoàn toàn các quyền và sự tự do của người lao động. Về nguyên tắc, người lao động chỉ chịu sự quản lí của người sử dụng lao động về các vấn đề liên quan đến quan hệ lao động, đến quá trình lao động mà thôi. Những vấn đề không liên quan đến quan hệ lao động, quá trình lao động, người lao động không có nghĩa vụ phải chấp hành. Ngay cả khi người lao động có hành vi vi phạm kỉ luật, bị người sử dụng lao động xử lí kỉ luật thì họ vẫn có những quyền tự do nhất định, như quyền được bào chữa, quyền không bị xúc phạm về danh dự nhân phẩm, quyền yêu cầu cơ quan có thẩm quyền bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho mình. Hơn nữa, quan hệ lao động là quan hệ được thiết lập trên cơ sở hợp đồng, do đó đương nhiên người lao động trên một phương diện nào đó là bình đẳng với người sử dụng lao động. Vì vậy, tuy phải chịu sự quản lí của người sử dụng lao động nhưng người lao động vẫn có sự tự do nhất định./

(1). Từ điển bách khoa Việt Nam, tập 2, Nxb. Từ điển bách khoa, 2002, tr. 549.

(2). Xem: Bộ Lao động thương binh và xã hội, *"Một số tài liệu pháp luật lao động nước ngoài"*, H. 1993, tr. 89.

(3). Xem: Doctus <http://www.tripalium.cnu>.