

# **Kỷ luật lao động qua thực tiễn xét xử: Nhìn từ một số bản án lao động**

06/01/2026 12:45

**VŨ DUY TRƯỜNG**

*Học viên cao học, Trường Đại học Luật Hà Nội*

**(LSVN) - “Kỷ luật lao động là công cụ pháp lý quan trọng nhằm bảo đảm trật tự, kỷ cương trong quan hệ lao động và thể hiện quyền quản lý lao động hợp pháp của người sử dụng lao động. Tuy nhiên, trong bối cảnh quan hệ lao động ngày càng đa dạng và phức tạp, việc áp dụng các quy định về kỷ luật lao động trên thực tế còn phát sinh nhiều cách hiểu khác nhau, dẫn đến không ít tranh chấp. Thực tiễn xét xử của Tòa án vì vậy trở thành nguồn tham chiếu quan trọng, góp phần làm rõ nội hàm các quy định pháp luật, kiểm soát việc thực hiện quyền quản lý lao động và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của các bên trong quan hệ lao động.”**

## **1. Đặt vấn đề**

Kỷ luật lao động là chế định quan trọng của pháp luật lao động, gắn liền với quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động và việc duy trì trật tự, kỷ cương trong quan hệ lao động. Việc áp dụng kỷ luật lao động đúng quy định không chỉ góp phần bảo đảm hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp mà còn là cơ sở để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, hướng tới xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ. Tuy nhiên, trong thực tiễn, các tranh chấp liên quan đến xử lý kỷ luật lao động có xu hướng gia tăng, đặc biệt là các tranh chấp phát sinh từ hình thức sa thải, phản ánh những khó khăn và bất cập trong việc áp dụng pháp luật.

Thực tiễn xét xử đóng vai trò quan trọng trong việc làm rõ và định hướng cách hiểu, cách áp dụng các quy định pháp luật về kỷ luật lao động. Qua việc giải quyết các tranh chấp cụ thể, Tòa án không chỉ kiểm soát việc thực hiện quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động mà còn chỉ ra những khoảng trống và hạn chế của pháp luật hiện hành. Trên cơ sở phân tích và bình luận một số bản án lao động tiêu biểu được giải quyết trong thời gian gần đây, bài viết làm rõ những vấn đề pháp lý đặt ra

trong áp dụng pháp luật về kỷ luật lao động, qua đó đưa ra một số nhận xét và kiến nghị nhằm góp phần hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi trong thực tiễn.



*Ảnh minh họa. Nguồn: Internet.*

## **2. Khung pháp lý về kỷ luật lao động và vai trò trong thực tiễn xét xử**

Pháp luật lao động hiện hành đã thiết lập một khung pháp lý tương đối đầy đủ về kỷ luật lao động, nhằm điều chỉnh mối quan hệ giữa quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động và nghĩa vụ tuân thủ kỷ luật của người lao động. Theo đó, việc xử lý kỷ luật lao động chỉ được thực hiện khi có đầy đủ căn cứ pháp lý, bao gồm sự tồn tại của nội quy lao động hợp pháp, hành vi vi phạm kỷ luật và lỗi của người lao động. Nội quy lao động giữ vai trò trung tâm trong việc xác định các hành vi vi phạm và hình thức xử lý tương ứng, đồng thời là cơ sở để người lao động nhận diện và dự liệu hậu quả pháp lý của hành vi của mình.

Bên cạnh căn cứ xử lý kỷ luật, pháp luật lao động cũng quy định rõ các hình thức xử lý kỷ luật được phép áp dụng, được phân cấp theo mức độ nghiêm trọng của hành vi vi phạm. Việc giới hạn các hình thức kỷ luật trong khuôn khổ pháp luật nhằm ngăn

ngừa tình trạng người sử dụng lao động tự đặt ra các chế tài vượt quá thẩm quyền hoặc mang tính trừng phạt, xâm phạm quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động. Đồng thời, pháp luật đặt ra yêu cầu chặt chẽ về trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật và thời hiệu xử lý, coi đây là điều kiện bắt buộc để bảo đảm tính hợp pháp, khách quan và minh bạch của quyết định kỷ luật lao động.

Mặc dù khung pháp lý về kỷ luật lao động đã được xây dựng khá toàn diện, song khi áp dụng trong thực tiễn vẫn bộc lộ nhiều hạn chế. Các quy định pháp luật còn tồn tại những khái niệm mang tính định tính, thiếu hướng dẫn cụ thể, dẫn đến cách hiểu và cách áp dụng khác nhau giữa các doanh nghiệp, cơ quan quản lý và cơ quan xét xử. Trong nhiều trường hợp, cùng một hành vi vi phạm nhưng cách đánh giá về mức độ vi phạm, căn cứ xử lý hoặc hậu quả pháp lý lại không thống nhất, làm phát sinh tranh chấp và gia tăng rủi ro pháp lý cho các bên trong quan hệ lao động.

Trong bối cảnh đó, thực tiễn xét xử của Tòa án giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong việc làm rõ và định hướng áp dụng pháp luật về kỷ luật lao động. Thông qua việc giải quyết các tranh chấp cụ thể, Tòa án từng bước làm rõ nội hàm của các khái niệm pháp lý còn mang tính định tính, xác lập các tiêu chí đánh giá hành vi vi phạm và kiểm soát việc thực hiện quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động. Đồng thời, các bản án lao động góp phần bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động trước nguy cơ bị xử lý kỷ luật tùy tiện hoặc trái pháp luật.

Có thể thấy, các bản án lao động không chỉ có ý nghĩa trong việc giải quyết từng vụ việc cụ thể mà còn đóng vai trò như nguồn tham chiếu thực tiễn quan trọng, giúp thu hẹp khoảng cách giữa quy định pháp luật và thực tiễn áp dụng. Việc nghiên cứu và phân tích thực tiễn xét xử vì vậy là cơ sở cần thiết để nhận diện những bất cập của pháp luật hiện hành, đồng thời định hướng cho việc hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về kỷ luật lao động trong thời gian tới.

### **3. Những vấn đề pháp lý đặt ra qua thực tiễn xét xử một số bản án lao động**

#### *3.1. Bất cập trong xác định căn cứ xử lý kỷ luật lao động và giá trị pháp lý của nội quy, quy chế nội bộ*

Trong hệ thống pháp luật lao động Việt Nam, nội quy lao động được xác định là căn cứ pháp lý trực tiếp và quan trọng nhất để người sử dụng lao động xử lý kỷ luật đối với người lao động. Pháp luật đặt ra các yêu cầu chặt chẽ đối với nội quy lao động, bao gồm tính hợp pháp về nội dung, việc đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm

quyền và nghĩa vụ phổ biến công khai để người lao động biết và tuân thủ. Những yêu cầu này nhằm bảo đảm nguyên tắc minh bạch, dự liệu được hành vi và phòng ngừa việc lạm quyền trong quản lý lao động.

Tuy nhiên, thực tiễn xét xử cho thấy nhiều doanh nghiệp không chỉ dựa vào nội quy lao động đã đăng ký mà còn sử dụng các quy định nội bộ khác như quy tắc đạo đức nghề nghiệp, quy tắc ứng xử, quy chế quản lý nội bộ hoặc các văn bản hướng dẫn nghiệp vụ để làm căn cứ xử lý kỷ luật lao động. Đáng chú ý, không ít trường hợp các văn bản này chưa được đăng ký cùng nội quy lao động, thậm chí chỉ được ban hành và lưu hành nội bộ mà không bảo đảm nghĩa vụ phổ biến đầy đủ cho người lao động. Khi tranh chấp phát sinh, người sử dụng lao động thường viện dẫn các quy định này như căn cứ xác định hành vi vi phạm và áp dụng hình thức kỷ luật.

Một vấn đề pháp lý nổi bật được bộc lộ qua thực tiễn là sự thiếu thống nhất trong cách tiếp cận giữa cơ quan quản lý lao động và Tòa án đối với giá trị pháp lý của các quy định nội bộ chưa được đăng ký. Trong một số trường hợp, cơ quan quản lý lao động có xu hướng đánh giá tính hợp lệ của quyết định kỷ luật chủ yếu dựa trên việc tuân thủ trình tự, thủ tục xử lý, mà chưa kiểm soát chặt chẽ tính hợp pháp của căn cứ kỷ luật được sử dụng. Ngược lại, trong nhiều bản án lao động, Tòa án thể hiện quan điểm thận trọng và chặt chẽ hơn khi chỉ công nhận giá trị căn cứ xử lý kỷ luật đối với những quy định đã được đăng ký hợp lệ và công khai theo đúng trình tự pháp luật.

Thực tiễn xét xử cho thấy, Tòa án thường không chấp nhận việc sử dụng các quy chế nội bộ chưa đăng ký hoặc chưa được phổ biến đầy đủ làm căn cứ xử lý kỷ luật, kể cả trong trường hợp các văn bản này có nội dung liên quan trực tiếp đến trật tự, kỷ cương lao động. Cách tiếp cận này phản ánh quan điểm nhất quán của Tòa án trong việc bảo vệ quyền được biết của người lao động và bảo đảm rằng việc xử lý kỷ luật chỉ được thực hiện trên cơ sở những quy định mà người lao động có thể nhận thức và dự liệu trước hậu quả pháp lý.

Từ góc độ pháp lý, bất cập lớn đặt ra là nguy cơ người sử dụng lao động mở rộng tùy tiện căn cứ xử lý kỷ luật thông qua việc ban hành và viện dẫn các quy định nội bộ ngoài nội quy lao động. Khi các văn bản này không chịu sự kiểm soát về đăng ký và công khai, người lao động rơi vào tình trạng bị động, không thể dự liệu đầy đủ hành vi nào bị coi là vi phạm và hậu quả kỷ luật tương ứng. Điều này không chỉ làm

suy giảm tính minh bạch của pháp luật lao động mà còn tiềm ẩn nguy cơ xâm phạm quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động.

Những vấn đề nêu trên cho thấy ý nghĩa thực tiễn quan trọng của việc xác định đúng giá trị pháp lý của nội quy và các quy chế nội bộ trong quản trị nhân sự. Đối với doanh nghiệp, việc tuân thủ đầy đủ yêu cầu pháp lý về ban hành, đăng ký và phổ biến nội quy không chỉ giúp hạn chế rủi ro tranh chấp mà còn nâng cao tính chuyên nghiệp và minh bạch trong quản lý lao động. Đối với hoạt động tư vấn pháp lý, các bản án lao động là nguồn tham chiếu quan trọng, giúp luật sư định hướng doanh nghiệp xây dựng hệ thống quy định nội bộ phù hợp pháp luật, đồng thời bảo vệ hiệu quả quyền và lợi ích của người lao động khi phát sinh tranh chấp.

### *3.2. Bất cập trong áp dụng hình thức sa thải*

Sa thải là hình thức kỷ luật lao động nghiêm khắc nhất, chấm dứt quan hệ lao động và tác động trực tiếp đến việc làm, thu nhập cũng như uy tín nghề nghiệp của người lao động. Pháp luật lao động hiện hành chỉ cho phép áp dụng hình thức này trong những trường hợp đặc biệt nghiêm trọng, trong đó có hành vi “tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ” hoặc “tự ý bỏ việc từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên mà không có lý do chính đáng”. Tuy nhiên, thực tiễn xét xử cho thấy đây cũng là hình thức kỷ luật phát sinh nhiều tranh chấp nhất, do các quy định pháp luật còn mang tính khái quát và thiếu hướng dẫn cụ thể.

Một trong những bất cập lớn là ranh giới pháp lý chưa rõ ràng giữa “thông tin nội bộ” và “bí mật kinh doanh”. Nhiều doanh nghiệp có xu hướng mở rộng khái niệm bí mật kinh doanh trong nội quy lao động hoặc quy chế bảo mật, coi hầu hết thông tin nội bộ là đối tượng phải bảo vệ tuyệt đối. Cách tiếp cận này đã bị Tòa án bác bỏ trong một số bản án lao động tiêu biểu. Chẳng hạn, trong Bản án số 89/2024/LĐ-PT ngày 13/08/2024 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, Tòa án không chấp nhận lập luận của người sử dụng lao động khi cho rằng việc người lao động chia sẻ các thông báo nội bộ thông thường cấu thành hành vi tiết lộ bí mật kinh doanh. Hội đồng xét xử nhấn mạnh rằng, để được coi là bí mật kinh doanh, thông tin phải đáp ứng các tiêu chí về giá trị thương mại, tính không phổ biến và được bảo mật bằng các biện pháp hợp lý theo pháp luật về sở hữu trí tuệ. Việc không chứng minh được các yếu tố này đồng nghĩa với việc không đủ căn cứ áp dụng hình thức sa thải

Bản án nêu trên cho thấy trách nhiệm chứng minh lỗi và mức độ vi phạm thuộc về người sử dụng lao động. Tuy nhiên, pháp luật lao động hiện hành chưa quy định rõ nghĩa vụ chứng minh thiệt hại cụ thể trong trường hợp sa thải vì tiết lộ thông tin, dẫn đến việc nhiều doanh nghiệp áp dụng sa thải chỉ dựa trên nghi ngờ hoặc đánh giá chủ quan. Khi tranh chấp phát sinh, Tòa án thường tuyên hủy quyết định sa thải do không đủ căn cứ pháp lý hoặc vi phạm trình tự, thủ tục, làm gia tăng rủi ro pháp lý cho doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, quy định về sa thải do “tự ý bỏ việc 05 ngày làm việc liên tục trở lên mà không có lý do chính đáng” cũng bộc lộ nhiều khoảng trống. Pháp luật chưa giải thích thế nào là “lý do chính đáng”, cũng không đặt ra nghĩa vụ xác minh khách quan của người sử dụng lao động trước khi ra quyết định sa thải. Thực tiễn xét xử cho thấy cùng một hành vi nghỉ việc, có vụ việc Tòa án chấp nhận căn cứ sa thải, nhưng có vụ việc lại tuyên quyết định kỷ luật là trái pháp luật do người lao động có lý do hợp lý hoặc đã xin phép bằng các hình thức không chính thức. Bản án số 04/2022/LĐ-PT ngày 14/12/2024 của Tòa án nhân dân thành phố Cần Thơ là một ví dụ điển hình, khi Tòa án phải đánh giá từng tình tiết cụ thể do pháp luật chưa có tiêu chí rõ ràng về “lý do chính đáng”.

Từ các bản án nêu trên có thể thấy, sa thải hiện nay là hình thức kỷ luật có rủi ro tranh chấp cao nhất, không chỉ do doanh nghiệp vi phạm trình tự, thủ tục, mà còn bởi các quy định pháp luật chưa đủ cụ thể để làm căn cứ áp dụng thống nhất. Thực tiễn xét xử đang đóng vai trò quan trọng trong việc giới hạn phạm vi áp dụng sa thải, làm rõ các khái niệm mang tính định tính và bảo đảm sự cân bằng giữa quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động và quyền được bảo vệ của người lao động.

#### **4. Nhận xét và kiến nghị từ thực tiễn xét xử**

Từ việc phân tích một số bản án lao động tiêu biểu trong thời gian gần đây có thể nhận thấy rằng, các tranh chấp về kỷ luật lao động chủ yếu không xuất phát từ việc thiếu quy định pháp luật, mà từ cách thức áp dụng pháp luật trong thực tiễn. Nhiều quyết định xử lý kỷ luật bị Tòa án tuyên trái pháp luật không phải do người lao động không có hành vi vi phạm, mà do người sử dụng lao động áp dụng sai căn cứ, mở rộng phạm vi kỷ luật hoặc không tuân thủ đầy đủ trình tự, thủ tục theo quy định. Điều này phản ánh khoảng cách nhất định giữa quy định pháp luật và thực tiễn quản trị nhân sự trong doanh nghiệp.

Thực tiễn xét xử cũng cho thấy sa thải là hình thức kỷ luật có rủi ro pháp lý cao nhất. Phần lớn các vụ án lao động mà người lao động thắng kiện đều liên quan đến hình thức sa thải, với các lỗi phổ biến như không chứng minh được hành vi vi phạm ở mức độ nghiêm trọng, xác định sai khái niệm bí mật kinh doanh, áp dụng không đúng căn cứ pháp lý hoặc vi phạm trình tự, thủ tục xử lý. Điều này cho thấy, mặc dù pháp luật đã giới hạn chặt chẽ các trường hợp được sa thải, nhưng các quy định hiện hành vẫn còn mang tính khái quát, tạo ra nhiều cách hiểu khác nhau khi áp dụng.

Từ những nhận xét trên, bài viết đề xuất một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi. Trước hết, cần tiếp tục hoàn thiện các quy định về căn cứ xử lý kỷ luật lao động theo hướng thu hẹp và chuẩn hóa, bảo đảm rằng chỉ những hành vi vi phạm được quy định rõ ràng trong nội quy lao động đã đăng ký và công khai mới có thể làm căn cứ xử lý kỷ luật. Đồng thời, cần làm rõ hơn các khái niệm pháp lý mang tính định tính như “bí mật kinh doanh”, “thiệt hại nghiêm trọng” hay “lý do chính đáng” trong trường hợp người lao động tự ý bỏ việc, nhằm hạn chế sự tùy nghi trong áp dụng và giảm thiểu tranh chấp phát sinh.

Bên cạnh đó, cần tăng cường vai trò định hướng của thực tiễn xét xử và phát triển án lệ trong lĩnh vực lao động. Các bản án lao động có giá trị tham khảo cao cần được công bố, phân tích và sử dụng rộng rãi trong hoạt động tư vấn, quản trị nhân sự và giải quyết tranh chấp, qua đó góp phần thống nhất cách hiểu và áp dụng pháp luật. Cuối cùng, việc nâng cao ý thức tuân thủ pháp luật của cả người sử dụng lao động và người lao động là yếu tố không thể thiếu. Doanh nghiệp cần chủ động rà soát, hoàn thiện hệ thống nội quy, quy chế nội bộ phù hợp pháp luật; người lao động cần được trang bị kiến thức pháp lý cơ bản để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình, từ đó góp phần xây dựng quan hệ lao động ổn định và bền vững.

## **5. Kết luận**

Thực tiễn xét xử giữ vai trò trung tâm trong việc làm rõ, kiểm soát và định hướng áp dụng pháp luật về kỷ luật lao động, đặc biệt trong bối cảnh nhiều quy định pháp luật còn mang tính khái quát và dễ phát sinh cách hiểu khác nhau. Thông qua các bản án lao động, Tòa án không chỉ giải quyết tranh chấp cụ thể mà còn góp phần xác lập những chuẩn mực pháp lý quan trọng, bảo đảm sự cân bằng giữa quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động và quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động.

Việc nghiên cứu và phân tích bản án lao động có ý nghĩa thiết thực đối với hoạt động tư vấn pháp lý của luật sư, giúp dự báo rủi ro và định hướng cách áp dụng pháp luật trong từng tình huống cụ thể; đồng thời là cơ sở quan trọng để doanh nghiệp hoàn thiện công tác quản trị nhân sự theo hướng minh bạch, tuân thủ pháp luật. Từ góc độ lập pháp, thực tiễn xét xử cũng cung cấp những luận cứ thực tiễn cần thiết cho việc tiếp tục hoàn thiện pháp luật lao động, đáp ứng yêu cầu điều chỉnh quan hệ lao động trong bối cảnh kinh tế – xã hội đang có nhiều biến đổi.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Quốc hội (2012), Bộ luật Lao động, Luật số 10/2012/QH13, ngày 18/6/2012.
2. Quốc hội (2015), Bộ luật Dân sự, Luật số 91/2015/QH13, ngày 24/11/2015.
3. Quốc hội (2019), Bộ luật Lao động, Luật số 45/2019/QH14, ngày 20/11/2019.
4. Quốc hội (2024), Luật Công đoàn, Luật số 50/2024/QH15, ngày 27/11/2024.
5. 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.
6. Chính phủ (2022), Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.
8. Nguyễn Hữu Chí, Nguyễn Văn Bình (đồng chủ biên) (2020), Bình luận khoa học Bộ luật Lao động năm 2019, NXB Tư pháp.
9. Trần Thị Thúy Lâm, Đỗ Thị Dung (đồng chủ biên) (2020), Bình luận những điểm mới của Bộ luật Lao động năm 2019, NXB Lao động.
10. Trường Đại học Luật Hà Nội (2020), Giáo trình Luật Lao động Việt Nam, NXB Công an Nhân dân.
11. Trương Thị Huyền Trang (2020), Hoàn thiện pháp luật về kỷ luật lao động từ thực tiễn thực hiện tại Tập đoàn Điện lực quốc gia Việt Nam, Luận văn Thạc sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.

12. Hoàng Thị Huyền (2020), Kỹ luật lao động và trách nhiệm kỹ luật lao động trong pháp luật Việt Nam, Luận văn Thạc sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, PGS.TS. Trần Thị Thúy Lâm hướng dẫn.

13. Trần Thị Thúy Lâm (2020), “Bình luận một số điểm mới của Bộ luật Lao động 2019 về kỹ luật lao động”, Tạp chí Nghề luật, số 3, 2020.

14. Cổng thông tin điện tử Tòa án nhân dân tối cao, Công bố bản án, quyết định của Tòa án, truy cập tại: <https://congbobanan.toaan.gov.vn>.

- Bản án số 05/2025/LĐ-PT ngày 17/01/2025 về “V/v: Tranh chấp về xử lý kỹ luật lao động theo hình thức sa thải” của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

- Bản án số 89/2024/LĐ-PT ngày 13/8/2024 về “V/v: Tranh chấp về hình thức xử lý kỹ luật lao động sa thải” của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

- Bản án số 04/2022/LĐ-PT ngày 14/12/2022 về “V/v: Tranh chấp quyết định kỹ luật sa thải” của Tòa án nhân dân thành phố Cần Thơ.