

CĂN CỨ XỬ LÝ KỶ LUẬT LAO ĐỘNG SA THẢI - MỘT SỐ HẠN CHẾ VÀ GIẢI PHÁP (GROUNDS FOR LABOR DISCIPLINE VIA DISMISSAL - LIMITATIONS AND SOLUTIONS)

TS. Lê Văn Đức

Trường Đại học Luật Hà Nội.

Thông tin bài viết:

Từ khóa: Kỷ luật lao động; sa thải; căn cứ xử lý kỷ luật lao động.

Lịch sử bài viết:

Nhận bài : 28/5/2024

Hoàn thành phân biện: 09/4/2025

Duyệt đăng : 20/5/2025

Article Information:

Keywords: Labor discipline; dismissal; grounds for labor discipline.

Article History:

Received : 28 May 2024

Review completed : 09 Apr. 2025

Approved : 20 May 2025

Kỷ luật lao động (KLLĐ) là một nội dung giữ vai trò then chốt trong quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động (NSDLĐ). Trong quá trình lao động, người lao động (NLĐ) có hành vi vi phạm KLLĐ thì NSDLĐ sẽ áp dụng các hình thức xử lý KLLĐ đối với họ nhằm bảo đảm việc tôn trọng, tuân theo nguyên tắc, quy định; bảo vệ trật tự, nề nếp lao động cũng như bảo vệ tài sản hợp pháp của NSDLĐ. Sa thải là một trong 04 hình thức xử lý kỷ luật của NSDLĐ áp dụng đối với NLĐ. Về cơ bản, pháp luật về xử lý KLLĐ sa thải đang ngày một hoàn thiện tạo cơ sở cho NSDLĐ thực hiện quyền quản lý và xử lý KLLĐ. Tuy nhiên, thực tiễn áp dụng pháp luật về xử lý KLLĐ sa thải

Tóm tắt:

Nội dung bài viết này tập trung phân tích những bất cập trong quy định pháp luật về căn cứ xử lý kỷ luật lao động sa thải; trên cơ sở đó, tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về vấn đề này.

Abstract:

This article focuses on analyzing inadequacies in legal regulations concerning the grounds for labor discipline by dismissal. Based on this analysis, the author proposes several solutions to improve the law on this issue.

thời gian qua cũng đã bộc lộ một số điểm còn hạn chế cần được hoàn thiện.

1. Quy định pháp luật về căn cứ áp dụng hình thức xử lý kỷ luật lao động sa thải và một số hạn chế

Căn cứ xử lý KLLĐ sa thải là cơ sở mang tính pháp lý mà NSDLĐ dựa vào để đưa ra quyết định có hay không xử lý KLLĐ sa thải đối với NLĐ. Theo Bộ luật Lao động (BLLĐ) năm 2019, các căn cứ áp dụng hình thức xử lý KLLĐ sa thải được NSDLĐ áp dụng trong các trường hợp sau:

Nhóm căn cứ thứ nhất, khoản 1 Điều 125 quy định: “NLĐ có hành vi trộm cắp, tham

ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy tại nơi làm việc”. Theo đó, NSDLĐ chỉ cần căn cứ vào hành vi của NLĐ là đủ để sa thải NLĐ, không cần phải xem hành vi đó có dẫn đến thiệt hại hay không. Bởi vì đây là những hành vi gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến trật tự trong đơn vị cũng như quyền quản lý của NSDLĐ. Cụ thể:

Về hành vi “trộm cắp” và “tham ô” bị áp dụng hình thức xử lý KLLĐ sa thải là yêu cầu cần thiết để bảo đảm trách nhiệm, thái độ và sự công bằng của NLĐ với NSDLĐ trong quan hệ lao động. “Trộm cắp” được hiểu là hành vi “lén lút” chiếm đoạt tài sản thuộc sở hữu của người khác. Tuy nhiên, pháp luật lao động lại chưa quy định rõ hành vi “trộm cắp” tại nơi làm việc dẫn đến cách hiểu không giống nhau. Theo đó, tài sản mà NLĐ trộm cắp ở đây là của NSDLĐ hay của NLĐ khác hay là tài sản của người đến làm việc tại công ty (ví dụ: khách hàng). Có ý kiến cho rằng, tài sản NLĐ trộm cắp phải là tài sản của NSDLĐ; ý kiến khác lại cho rằng, không nhất thiết phải là tài sản của NSDLĐ mà cũng có thể của NLĐ khác hoặc của khách hàng thì đều có thể sa thải NLĐ¹. Còn “tham ô” là việc NLĐ có hành vi “lợi dụng chức vụ quyền hạn chiếm đoạt tài sản của NSDLĐ mà tài sản này do NLĐ có trách nhiệm quản lý”². Theo đó, hành vi “tham ô” có thể hiểu là NLĐ có hành vi lợi dụng chức vụ, quyền hạn của mình chiếm đoạt tài sản của NSDLĐ mà tài sản này NLĐ được NSDLĐ giao quản lý. Tuy nhiên, pháp luật lao động lại không làm rõ nếu trong trường hợp NLĐ không có chức vụ mà tham ô thì có thể bị xử lý KLLĐ sa thải hay không? Hay giá trị tài sản bị chiếm đoạt do hành vi “tham ô” gây ra là bao nhiêu thì sẽ bị xử lý KLLĐ sa thải? Điều đó buộc NSDLĐ phải quy định rõ hành vi “trộm cắp” và “tham ô” trong nội quy lao động mới có căn cứ để xử lý KLLĐ.

Về hành vi “đánh bạc” và “sử dụng ma túy”. “Đánh bạc” là hành vi NLĐ tham gia vào trò chơi được tổ chức trái phép dưới bất kỳ hình thức nào tại nơi làm việc mà sự thua hay thắng kèm theo sự được hoặc mất đi lợi ích vật chất đáng kể (tiền hoặc hiện vật). Hành vi này không chỉ ảnh hưởng đến thực hiện công việc (về năng suất, chất lượng và hiệu quả công việc) mà còn ảnh hưởng cả về danh dự, uy tín và đạo đức của NLĐ vi phạm. Vì thế, cần thiết phải có quy định về hành vi này và xử lý ở mức cao nhất nếu vi phạm. Tuy nhiên, pháp luật lao động lại không quy định rõ giá trị mỗi lần đánh bạc (mức đánh bao nhiêu); địa điểm đánh bạc (nơi thực hiện hành vi vi phạm) và thời điểm đánh bạc (trong giờ làm việc hay ngoài giờ làm việc hoặc ngoài nơi làm việc nhưng theo yêu cầu của NSDLĐ...)³ đã gây khó khăn khi áp dụng xử lý KLLĐ sa thải. NSDLĐ buộc phải quy định cụ thể nội dung này trong nội quy lao động làm cơ sở cho việc xử lý KLLĐ. “Sử dụng ma túy” là hành vi đưa trái phép chất ma túy vào cơ thể (tiêm, chích, hút, hít, nhai...) nó sẽ làm thay đổi trạng thái ý thức và sinh lý của người đó. Đặc biệt, ở nơi làm việc cần sự tập trung để bảo đảm năng suất, chất lượng, hiệu quả công việc... thì việc sử dụng ma túy là rất nguy hiểm. Tuy nhiên, pháp luật lao động lại chưa quy định rõ như thế nào là “sử dụng ma túy tại nơi làm việc”, tức là sử dụng trước hay sau giờ làm việc. Theo đó, có trường hợp NLĐ không “sử dụng ma túy tại nơi làm việc” mà sử dụng trước đó (trước khi đến nơi làm việc) nhưng vẫn bị rơi vào trạng thái bị hạn chế về khả năng nhận thức và làm chủ hành vi trong thời gian làm việc. Bởi vì, xét về hậu quả xảy ra mà khi NLĐ sử dụng ma túy tại nơi làm việc và hành vi NLĐ sử dụng trước khi đến làm việc là không có sự khác nhau và việc NSDLĐ có thể xử lý KLLĐ sa thải đối với NLĐ sử dụng ma túy trong trường hợp này vẫn đang có

¹ Trần Thị Thúy Lâm, *Kỷ luật lao động theo Bộ luật Lao động năm 2012 - Thực trạng và một số kiến nghị*, Tạp chí Nghề luật, số chuyên đề, năm 2018, tr. 46.

² Bộ luật Hình sự năm 2015 (sửa đổi, bổ sung năm 2017).

³ Nguyễn Tiến Dũng, *Pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động một số bất cập và giải pháp hoàn thiện*, Tạp chí Nghề luật, số 3/2017, tr. 41.

ý kiến trái chiều. Còn “cố ý gây thương tích” là hành vi của NLĐ cố ý xâm phạm thân thể, gây hại cho sức khỏe người khác trong phạm vi nơi làm việc hoặc trong thời gian NLĐ làm việc tại đơn vị. Hành vi này sẽ ảnh hưởng xấu tới hoạt động sản xuất, kinh doanh của NSDLĐ; tạo sự bất ổn trong quan hệ lao động. Nên chăng cần thiết phải quy định mức độ thương tích, nhưng theo ý kiến của tác giả thì không cần quy định cố ý gây thương tích đến bao nhiêu %, mà chỉ cần NSDLĐ chứng minh được hành vi này là do lỗi cố ý của NLĐ (người này mong muốn hậu quả xảy ra là gây thương tích cho người kia) và hành vi này xảy ra trong phạm vi nơi làm việc thì có thể áp dụng hình thức xử lý KLLĐ sa thải.

Nhóm căn cứ thứ hai, khoản 2 Điều 125 quy định: “NLĐ có hành vi tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của NSDLĐ, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của NSDLĐ hoặc quấy rối tình dục tại nơi làm việc được quy định trong nội quy lao động”. Theo đó, “hành vi tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của NSDLĐ” là hành vi tiết lộ ra bên ngoài phạm vi làm việc hoặc thực hiện những hành vi không được phép tiết lộ mà NSDLĐ cấm. Những hành vi này sẽ làm mất đi lợi thế cạnh tranh của NSDLĐ và sẽ gặp bất lợi, thậm chí có thể ảnh hưởng đến hiệu quả sản xuất, kinh doanh⁴. Vì vậy, NLĐ phải có trách nhiệm bảo vệ tài sản “vô hình” trên mà họ được NSDLĐ trực tiếp giao quản lý. Còn hành vi “gây thiệt hại nghiêm trọng hay đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của NSDLĐ” được hiểu là hành vi đã gây thiệt hại

nghiêm trọng hoặc tuy chưa gây thiệt hại trên thực tế, nhưng tiềm ẩn khả năng gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng đến tài sản, lợi ích, ảnh hưởng đến hoạt động bình thường của doanh nghiệp⁵. Vì vậy, NSDLĐ có quyền xử lý sa thải đối với NLĐ có hành vi thuộc trường hợp này mà chưa cần dựa vào giá trị tài sản bị thiệt hại trên thực tế. Điều này là hợp lý bởi chức năng của pháp luật là ngăn ngừa những trường hợp xấu xảy ra mặc dù chưa để lại hậu quả, nhưng lại tiềm ẩn hậu quả xấu sau này. Hành vi vi phạm KLLĐ có thể được thể hiện bởi nhiều cách thức khác nhau nên pháp luật không thể dự liệu hết được các hành vi đó mà chỉ có thể khái quát hành vi đó là “gây thiệt hại nghiêm trọng hay đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng”. Tuy nhiên, pháp luật lao động chưa làm rõ như thế nào thì được xem là “thiệt hại nghiêm trọng”, cụ thể mức độ thiệt hại nghiêm trọng và đặc biệt nghiêm trọng (thiệt hại mức bao nhiêu?)... vừa gây khó khăn cho NSDLĐ trong việc xử lý KLLĐ sa thải, vừa có thể dẫn đến sự tùy tiện của NSDLĐ trong việc xử lý KLLĐ sa thải. Còn “quấy rối tình dục tại nơi làm việc”⁶. Đây là hành vi có những ảnh hưởng tiêu cực khác nhau tới người bị quấy rối (về sức khỏe, xã hội và tâm lý) và đơn vị sử dụng lao động (giảm năng suất lao động, lợi nhuận, tổn hại danh tiếng, mất nguồn nhân lực...)⁷. Tuy nhiên, pháp luật lại chưa quy định rõ như thế nào là “nơi làm việc”, đó chỉ là nơi mà NLĐ thực tế làm việc được NSDLĐ ký hợp đồng lao động với họ hay là nơi làm việc mà họ được NSDLĐ phân công (như hội thảo, hội nghị, cuộc họp, tập huấn, bồi dưỡng, du lịch...)⁸ vừa dễ gây hiểu nhầm và gây khó khăn trong việc xử lý KLLĐ sa thải.

Nhóm căn cứ thứ ba, khoản 3 Điều 125

⁴ Luật Sở hữu trí tuệ năm 2005 (sửa đổi, bổ sung năm 2009, 2019 và 2022).

⁵ Nguyễn Thị Phương Thúy, *Pháp luật về kỷ luật lao động - Một số vướng mắc và hoàn thiện*, Tạp chí Công Thương, số 11, tháng 10/2017, tr. 5.

⁶ Bộ luật Lao động năm 2019.

⁷ 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.

⁸ Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, *Bộ quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục tại nơi làm việc*, 2015, tr. 7.

quy định: “NLĐ bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương hoặc cách chức mà tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật. Tái phạm là trường hợp NLĐ lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật mà chưa được xóa kỷ luật theo quy định tại Điều 126 Bộ luật này”. Như vậy, nội dung cần quan tâm ở quy định trường hợp sa thải này là dấu hiệu “tái phạm”. Theo đó, việc lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật là phải lặp lại đúng hành vi đã bị kỷ luật mà không cần xem xét đến mức độ lỗi cố ý hay vô ý thực hiện hành vi này. Để tạo nên một môi trường làm việc hiệu quả, NSDLĐ cần thời gian “thử thách” để NLĐ chứng minh ý thức chấp hành KLLĐ. Đây cũng là thời gian được NSDLĐ đặc biệt quan tâm bởi bất kỳ hành vi vi phạm nào của NLĐ có thể được xác định là cố ý chống đối hoặc ý thức kém. Tuy nhiên, pháp luật lao động quy định “tái phạm” chỉ căn cứ vào hành vi, mặc dù dễ nhận diện, nhưng lại không hợp lý vừa thể hiện sự cứng nhắc, máy móc, vừa gây khó khăn cho việc áp dụng xử lý kỷ luật sa thải và trong một số trường hợp vô tình tạo cơ hội cho NLĐ có thực hiện những hành vi vi phạm khác. Chẳng hạn, NLĐ đang chấp hành kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng mà trong thời gian đó lại có hành vi vi phạm khác nghiêm trọng hơn cả hành vi mà họ đã thực hiện trước đó (kéo dài thời hạn nâng lương) nhưng lại không bị sa thải.

Nhóm căn cứ thứ tư, khoản 4 Điều 125 quy định: “Người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong thời hạn 30 ngày hoặc 20 ngày cộng dồn trong thời hạn 365 ngày tính từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng”. Theo đó, trường hợp vi phạm này cần quan tâm 02 yếu tố đó là số ngày tự ý bỏ việc và lý do nghỉ việc của NLĐ. Khi tham gia quan hệ lao động, NLĐ có nghĩa vụ tuân thủ thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi, trật tự tại nơi làm việc. Trường hợp NLĐ không tuân thủ thể hiện ý thức vô kỷ luật, vô tổ chức (bỏ

việc không có lý do chính đáng) khi tham gia quan hệ lao động của NLĐ cần phải bị xử lý nghiêm khắc. Mặc dù, quy định này bảo đảm được cách xử lý thống nhất, công bằng đối với tất cả NLĐ bị xử lý KLLĐ và khắc phục được sự hiểu sai về quy định “05 ngày cộng dồn trong thời hạn 30 ngày (trước đây là 05 cộng dồn trong 01 tháng) hoặc 20 ngày cộng dồn trong thời hạn 365 ngày (trước đây là 20 ngày cộng dồn trong 01 năm) tính từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng”, nhưng vẫn chưa bảo đảm tính răn đe và nâng cao ý thức chấp hành KLLĐ của NLĐ⁹.

2. Một số giải pháp hoàn thiện quy định pháp luật về căn cứ xử lý kỷ luật lao động sa thải

Thứ nhất, pháp luật lao động cần phải quy định rõ hơn, chi tiết hơn về hành vi “trộm cắp” và “tham ô” tại nơi làm việc. Cụ thể, đối với hành vi “trộm cắp” cần làm rõ tài sản mà NLĐ trộm cắp ở đây chỉ là tài sản của NSDLĐ hay của NLĐ khác hoặc là tài sản của đối tác đến làm việc tại doanh nghiệp. Bởi vì, hành vi trộm cắp là đáng lên án, nó sẽ làm ảnh hưởng đến hình ảnh của doanh nghiệp, tạo ra sự bất ổn, ảnh hưởng đến trật tự, kỷ cương trong đơn vị. Việc trộm cắp tài sản đó cho dù là tài sản của NSDLĐ hay của NLĐ khác hoặc của người khác không có quan hệ lao động với NLĐ, nhưng nếu nó xảy ra tại nơi làm việc thì cần phải xử lý kỷ luật sa thải. Tương tự, đối với hành vi “tham ô” cũng cần phải quy định rõ trường hợp NLĐ không có chức vụ mà tham ô thì bị xử lý kỷ luật sa thải hay không bị sa thải; làm rõ giá trị tài sản bị chiếm đoạt do hành vi “tham ô” gây ra, cụ thể là bao nhiêu thì bị xử lý KLLĐ sa thải... Theo đó, chỉ cần chứng minh được NLĐ có hành vi “tham ô” là đủ căn cứ để áp dụng kỷ luật sa thải nhằm bảo đảm sự công bằng, nâng cao ý thức, thái độ và trách nhiệm của NLĐ cũng như tránh sự lạm quyền của NSDLĐ.

⁹⁾ Vũ Thị Thanh Thủy, *Kỷ luật lao động sa thải theo Bộ luật Lao động năm 2019*, Luận văn thạc sĩ Luật học, Hà Nội, năm 2021, tr.44.

Thứ hai, về hành vi “đánh bạc” và “sử dụng ma túy” tại nơi làm việc. Đối với hành vi “đánh bạc”, pháp luật lao động cần phải xác định rõ phạm vi làm việc là phạm vi nơi làm việc của NLD hay phạm vi của đơn vị nơi NLD làm việc hay ngoài phạm vi nơi làm việc nhưng thực hiện công việc lại theo yêu cầu của NSDLĐ (tức là cần phải làm rõ phạm vi quản lý của NSDLĐ). Trong trường hợp này, nếu NLD đánh bạc trong giờ làm việc và tại nơi làm việc; đánh bạc trong giờ làm việc nhưng ngoài nơi làm việc và ngược lại thì sẽ bị áp dụng kỷ luật sa thải (ngoại trừ trường hợp NLD không có mặt tại nơi làm việc mà có lý do chính đáng). Bởi vì, trong giờ làm việc và tại nơi làm việc, trong giờ làm việc nhưng đi ra ngoài không có lý do chính đáng thì vẫn chịu sự quản lý của NSDLĐ và NSDLĐ xử lý KLLĐ bình thường. Còn đối với hành vi “sử dụng ma túy” cũng cần quy định rõ NLD phải có hành vi sử dụng ma túy tại nơi làm việc hay chỉ cần NLD có chất ma túy trong thời gian làm việc mà không cần biết sử dụng tại địa điểm nào thì NSDLĐ có thể xử lý kỷ luật sa thải NLD theo quy định.

Thứ ba, về hành vi “cố ý gây thương tích” tại nơi làm việc. Pháp luật lao động cần quy định NLD có hành vi cố ý gây thương tích đến người khác tại nơi làm việc là đủ căn cứ để NSDLĐ xử lý kỷ luật sa thải nhằm bảo đảm hoạt động sản xuất, kinh doanh; bảo vệ trật tự tại nơi làm việc; hạn chế tình trạng sử dụng vũ lực làm ảnh hưởng đến sức khỏe, tính mạng của NLD và uy tín của doanh nghiệp.

Thứ tư, pháp luật lao động cần quy định cụ thể thế nào là “thiệt hại nghiêm trọng” và “đe dọa gây thiệt hại nghiêm trọng” để có thể xử lý KLLĐ chính xác và hiệu quả nhằm bảo vệ lợi ích của NLD, bảo đảm tính công bằng và thống nhất. Theo đó, NSDLĐ có thể áp dụng quy định về bồi thường thiệt hại về xử lý trách nhiệm vật chất, cụ thể “thiệt hại không nghiêm trọng do sơ suất với giá trị không quá 10 tháng tiền lương tối thiểu

vùng do Chính phủ công bố được áp dụng tại nơi người lao động làm việc”¹⁰. Quy định này vừa góp phần bảo vệ quyền lợi cho NLD vừa thể hiện tính thống nhất trong các quy định của pháp luật (tránh việc quy định mức độ thiệt hại khác nhau trong các điều luật dẫn đến việc dễ nhầm lẫn và khó xử lý); đồng thời, hạn chế sự lạm quyền của NSDLĐ.

Thứ năm, pháp luật lao động cần sửa đổi quy định “tái phạm”. Theo đó, “tái phạm là trường hợp NLD lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật mà chưa được xóa kỷ luật” (tức là phải vi phạm đúng hành vi đã vi phạm trước đó) thành “tái phạm” là việc NLD thực hiện hành vi vi phạm kỷ luật ở mức độ tương đương (cùng chung kỷ luật) với hành vi vi phạm đã bị xử lý KLLĐ trước đó mà chưa được xóa kỷ luật.

Thứ sáu, pháp luật lao động cũng cần sửa đổi quy định “NLD tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong thời hạn 30 ngày hoặc 20 ngày cộng dồn trong thời hạn 365 ngày tính từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng” thành “NLD tự ý bỏ việc 03 ngày cộng dồn trong thời hạn 30 ngày hoặc 10 ngày cộng dồn trong thời hạn 365 ngày tính từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng” sẽ được quyền áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải. Tức là cần phải rút ngắn lại thời gian nghỉ làm việc, số ngày tự ý bỏ việc của NLD không có lý do chính đáng để bảo đảm năng suất, chất lượng công việc và tăng cường ý thức kỷ luật của NLD tại doanh nghiệp. Bởi vì, trong điều kiện nền kinh tế thị trường và bối cảnh hội nhập mới, hoạt động sản xuất, kinh doanh ở các doanh nghiệp phải được đẩy mạnh với đội ngũ lao động có chuyên môn giỏi, ý thức trách nhiệm và tác phong cao. Hành vi NLD tự ý nghỉ việc mà không có lý do chính đáng đã thể hiện thiếu tinh thần trách nhiệm, không tôn trọng quyền quản lý điều hành của NSDLĐ và điều này rất khó được chấp nhận trong môi trường làm việc chuyên nghiệp ■

¹⁰⁾ Khoản 1 Điều 129 Bộ luật Lao động năm 2019.