

ÁP DỤNG PHƯƠNG PHÁP DẠY HỌC BẰNG TÌNH HUỐNG TRONG GIẢNG DẠY HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

APPLICATION OF BY CASE STUDY TEACHING METHOD IN TEACHING LABOR CONTRACT

NGUYỄN ĐĂNG PHÚ(*) và LÊ NGỌC THANH(**)

TÓM TẮT: Trên cơ sở nghiên cứu phương pháp dạy học bằng tình huống và từ thực tiễn một vụ giải quyết tranh chấp kỷ luật lao động, gợi ý cho sinh viên phân tích, đối chiếu với nội dung có liên quan đến các quy định pháp luật điều chỉnh. Từ đó, nêu những vấn đề đặt ra đối với giảng viên khi sử dụng tình huống nói trên trong giảng dạy nội dung hợp đồng lao động.

Từ khóa: hợp đồng lao động; phương pháp giảng dạy; kỷ luật lao động.

ABSTRACTS: Based on the research of case study teaching method and the practical situation of a labor disputes settlement, suggests students to analyze and compare the contents related to the regulations. From that, the raises issues facing lecturers when using the above case in teaching labor contracts.

Key words: labor contract; teaching method; labor discipline.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Sử dụng phương pháp tình huống trong giảng dạy nói chung và đối với các môn học pháp luật nói riêng không phải là điều mới. Tuy nhiên, việc thay thế các tình huống giả định bằng các tình huống từ vụ án đã xảy ra trong thực tế là điều trước đây không dễ dàng để thực hiện, vì loại tài liệu này thường không được cơ quan nhà nước có thẩm quyền công bố thường xuyên. Điều này đã được khắc phục trong Nghị quyết số: 03/2017/NQ-HĐTP ngày 16-3-2017 về việc công bố bản án, quyết định trên cổng thông tin điện tử của tòa án đã tạo điều kiện cho giảng viên tiếp cận với các tình huống pháp lý.

Trên cơ sở lý thuyết về phương pháp giảng dạy bằng tình huống; đồng thời liên hệ từ thực tế của vụ án tranh chấp kỷ luật lao động đã xảy ra [5] với các quy định pháp luật về hợp đồng lao động, bài viết này sẽ phân tích và đặt ra yêu cầu của giảng viên đối với sinh viên trong quá trình giảng dạy.

2. NỘI DUNG

2.1. Phương pháp dạy học bằng tình huống

Về mặt ngữ nghĩa, tình huống là hoàn cảnh diễn biến, thường bất lợi, cần đối phó: “rơi vào tình huống khó xử, phải thận trọng trong bất kỳ tình huống nào” [7, tr.1649].

(*) ThS. Trường Đại học Lao động Xã hội (Cơ sở II Thành phố Hồ Chí Minh), dangphu_06@yahoo.com.vn

(**) TS. Trường Đại học Lao động Xã hội (Cơ sở II Thành phố Hồ Chí Minh), lengocthanh49@yahoo.com
Mã số: TCKH11-02-2018

Theo Boehrer, J.: *“Tình huống là một câu chuyện, có cốt truyện và nhân vật, liên hệ đến một hoàn cảnh cụ thể, từ góc độ cá nhân hay nhóm, và thường là hành động chưa hoàn chỉnh. Đó là một câu chuyện cụ thể và chi tiết, chuyển nét sống động và phức tạp của đời thực vào lớp học”* [1].

Theo Hammond, J.S - Đại học Havard: *“Case Study hay còn gọi là Case Method là phương pháp dạy học thông qua nghiên cứu trường hợp điển hình. Ở đây, người học được giới thiệu một tình huống cụ thể, có thật và được đặt vào vị trí của người ra quyết định để giải quyết vấn đề trong tình huống ấy”* [3].

Như vậy, phương pháp dạy học bằng tình huống chính là việc giảng viên đưa ra những hoàn cảnh cụ thể trong đời sống thường nhật để giảng dạy, nhằm giúp sinh viên làm quen với những câu chuyện nghiệp vụ để khi ra trường có thể giải quyết bằng những cách thức tốt nhất.

Phương pháp dạy học bằng tình huống gồm có ba thành phần có liên quan với nhau: 1) Nội dung của tình huống: trong đó nêu bật các vấn đề được đặt ra mang tính thực tiễn cao, có tính logic của vấn đề cần được mang ra phân tích, đánh giá cụ thể; 2) Phân tích tình huống: từ các vấn đề nêu ra trong tình huống, sinh viên xây dựng các câu hỏi cụ thể về các vấn đề cần giải quyết, cần quan tâm, cách thức giải quyết vấn đề trong tình huống; 3) Thảo luận tình huống: nêu ra các giải pháp để giải quyết các vấn đề gắn với nội dung môn học.

Các bước tiến hành phương pháp dạy học bằng tình huống trong một buổi học như sau: 1) Giảng viên cần xác định mục tiêu của buổi học; 2) Lựa chọn tình huống;

3) Gợi ý các hướng giải quyết; 4) Xây dựng các câu hỏi thảo luận; 5) Phân công các nhóm để giải quyết tình huống; 6) Báo cáo tình huống; 7) Giảng viên tổng kết, nhận xét và đánh giá các nhóm [6].

2.2. Áp dụng phương pháp dạy học bằng tình huống trong giảng dạy hợp đồng lao động

2.2.1. Tình huống cụ thể

Ngày 21-4-2014 Công ty cổ phần cơ điện Hoàng Hưng (Công ty Hoàng Hưng) và ông Bùi Thế Dương ký hợp đồng lao động số 20- 4 với thời hạn 70 ngày, bắt đầu từ ngày 21-4-2014 đến ngày 02-7-2014, trong đó thời gian thử việc bắt đầu từ ngày 21-4-2014 đến ngày 20-6-2014 với chức vụ là nhân viên kỹ thuật.

Ngày 03-7-2014, Công ty Hoàng Hưng và ông Bùi Thế Dương ký hợp đồng lao động có thời hạn 01 năm từ ngày 03-7-2014 đến ngày 02-7-2015.

Ngày 16-7-2014, ông Bùi Thế Dương nộp đơn xin nghỉ việc nhưng không được Công ty Hoàng Hưng đồng ý. Ông Dương đã nộp đơn xin nghỉ phép gửi cho bộ phận tổ chức hành chính của Công ty Hoàng Hưng để xin nghỉ phép 05 (năm) ngày làm việc, bắt đầu từ ngày 17-7-2014 đến hết ngày 22-7-2014.

Ngày 23-7-2014 ông Dương trở lại làm việc thì Công ty Hoàng Hưng thông báo ông bị sa thải vì lý do tự ý bỏ việc. Đến ngày 05-8-2014, ông Dương nhận được Quyết định sa thải số 87/2014/QĐ ngày 23-7-2014 của Công ty Hoàng Hưng đối với ông; còn Quyết định số 105/2014/QĐ ngày 06-8-2014 về việc chấm dứt hợp đồng lao động theo nguyện vọng của người lao động. Quyết định này thay thế quyết định

số 87/2014/QĐ ngày 23-7-2014 thì ông Dương cho rằng ông không nhận được.

Ông Dương đã khởi kiện Công ty Hoàng Hưng, yêu cầu Tòa án giải quyết các vấn đề sau: (1) Hủy quyết định sa thải số 87/2014/QĐ ngày 23-7-2014 về việc sa thải CB - CNV,... [5].

2.2.2. Những quy định pháp luật có liên quan đến tình huống và nhận xét các tình huống

Trên cơ sở tình huống pháp lý nêu trên, giảng viên đặt ra yêu cầu đối với sinh viên cần nghiên cứu các quy định pháp luật có liên quan: hợp đồng lao động, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, chế độ nghỉ hàng năm, xử lý kỷ luật bằng hình thức sa thải. Từ đó, người học đối chiếu nội dung các quy định pháp luật với tình huống pháp lý đã xảy ra trong thực tế, sau đó đưa ra nhận xét.

2.2.2.1. Hợp đồng lao động

Tình huống pháp lý: Hợp đồng lao động số 20-14 và hợp đồng lao động được ký kết ngày 03-7-2014, giữa Công ty Hoàng Hưng và ông Bùi Thế Dương.

Hợp đồng lao động số 20-14 bản chất là hợp đồng thử việc được điều chỉnh bởi Điều 27, Điều 28, Điều 29 Bộ Luật Lao động năm 2012 (BLLĐ 2012).

Hợp đồng lao động được ký kết ngày 03-7-2014, giữa Công ty Hoàng Hưng và ông Bùi Thế Dương có thời hạn 01 năm từ ngày 03-7-2014 đến ngày 02-7-2015.

Cả hai hợp đồng nêu trên đều phù hợp với quy định pháp luật hiện hành.

2.2.2.2. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Tình huống pháp lý: Ngày 16-7-2014, ông Bùi Thế Dương nộp đơn xin nghỉ việc nhưng không được công ty đồng ý.

Đây là trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động xác định thời hạn của người lao động theo quy định tại Điều 37 (BLLĐ 2012). Theo đó, người lao động làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn trong những trường hợp sau đây: không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động; không được trả lương đầy đủ hoặc trả lương không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động; bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động;

Bản thân hoặc gia đình có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động; được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy nhà nước; lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền; người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 90 ngày liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn và một phần tư thời hạn hợp đồng đối với người làm việc theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa được hồi phục.

Đồng thời khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo các trường hợp nói trên, người lao động phải báo cho người sử dụng lao động biết trước: 1) Ít nhất 3 ngày làm việc đối với một số trường hợp cụ thể; 2) Ít nhất 30 ngày nếu là hợp đồng lao động xác định thời hạn; 3) Ít nhất 03 ngày làm

việc nếu là hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng đối với các trường hợp bản thân hoặc gia đình có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động; hoặc được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy nhà nước.

Đối chiếu với tình huống pháp lý nêu trên, chúng ta có thể thấy rằng, hợp đồng lao động được ký kết ngày 03-7-2014, giữa Công ty Hoàng Hưng và ông Bùi Thế Dương có thời hạn 01 năm từ ngày 03-7-2014 đến ngày 02-7-2015 là loại hợp đồng lao động xác định thời hạn được điều chỉnh bởi Điều b, Khoản 1, Điều 22 (BLLĐ 2012).

Do vậy, ông Bùi Thế Dương không có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn, nếu không thuộc các trường hợp được quy định tại Khoản 1, Điều 37, (BLLĐ 2012).

2.2.2.3. Chế độ nghỉ hằng năm

Tình huống pháp lý: Ngày 16-7-2014, khi ông Bùi Thế Dương nộp đơn xin nghỉ việc nhưng không được Công ty Hoàng Hưng đồng ý. Ông Bùi Thế Dương đã nộp đơn xin nghỉ phép gửi cho bộ phận tổ chức hành chính của công ty để xin nghỉ phép 05 (năm) ngày làm việc, bắt đầu từ ngày 17-7-2014 đến hết ngày 22-7-2014.

Về chế độ nghỉ hằng năm được quy định tại Điều 111 (BLLĐ 2012) với các nội dung:

Thứ nhất, người lao động có đủ 12 tháng làm việc cho một người sử dụng lao động thì được nghỉ hằng năm, hưởng nguyên lương theo hợp đồng lao động như sau:

1) 12 ngày làm việc đối với người làm công việc trong điều kiện bình thường;

2) 14 ngày làm việc đối với người làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc người làm việc ở những nơi có điều kiện sinh sống khắc nghiệt theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành hoặc lao động chưa thành niên hoặc lao động là người khuyết tật;

3) 16 ngày làm việc đối với người làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc người làm việc ở những nơi có điều kiện sinh sống đặc biệt khắc nghiệt theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành.

Thứ hai, người sử dụng lao động có quyền quy định lịch nghỉ hằng năm sau khi tham khảo ý kiến của người lao động và phải thông báo trước cho người lao động.

Thứ ba, người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nghỉ hằng năm thành nhiều lần hoặc nghỉ gộp tối đa 03 năm một lần.

Đối chiếu quy định pháp luật với tình huống pháp lý nêu trên, ông Bùi Thế Dương chưa đủ điều kiện để nghỉ phép vì chưa có đủ 12 tháng làm việc cho Công ty Hoàng Hưng.

Bên cạnh đó, việc thực hiện quyền được nghỉ hằng năm không thuộc ý chí một bên của người lao động, mà phụ thuộc rất nhiều vào ý chí của người sử dụng lao động. Tất nhiên, quyền của người sử dụng lao động cũng bị hạn chế khi pháp luật quy định việc người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của người lao động [4].

2.2.2.4. Xử lý kỷ luật bằng hình thức sa thải

Tình huống pháp lý: Ngày 23-7-2014, ông Bùi Thế Dương trở lại làm việc thì Công ty Hoàng Hưng thông báo ông bị sa thải vì lý do tự ý bỏ việc, đồng thời Công ty Hoàng Hưng cũng không thanh toán tiền lương tháng 6-2014 và một phần của tháng 7-2014. Đến ngày 05-8-2014, ông Dương nhận được Quyết định sa thải số 87/2014/QĐ ngày 23-7-2014 của Công ty Hoàng Hưng đối với ông.

Ngày 06-8-2014, Công ty Hoàng Hưng tiếp tục ban hành Quyết định số 105/2014/QĐ về việc chấm dứt hợp đồng lao động theo nguyện vọng của người lao động. Quyết định này thay thế quyết định số 87/2014/QĐ ngày 23-7-2014.

Về áp dụng hình thức kỷ luật sa thải, Điều 126 (BLLĐ 2012) quy định hình thức xử lý kỷ luật sa thải được người sử dụng lao động áp dụng trong những trường hợp sau đây:

Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy trong phạm vi nơi làm việc, tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động;

Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương mà tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức mà tái phạm. Người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong 01 tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong 01 năm mà không có lý do chính đáng.

Đối chiếu quy định pháp luật với tình huống pháp lý nêu trên, ông Bùi Thế Dương đã nghỉ việc 05 ngày làm việc liên tiếp không phép là đã vi phạm kỷ luật lao động và đủ điều kiện để người sử dụng lao động áp dụng hình thức kỷ luật sa thải đối với ông.

Do ông Bùi Thế Dương đã nộp đơn nghỉ việc nên Công ty Hoàng Hưng áp dụng hình thức kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với ông Dương là không phù hợp với sự kiện pháp lý đã xảy ra.

Bên cạnh đó, tại Điểm c, Khoản 1, Điều 11, Nghị định 41/CP ngày 06-7-1995 của Chính phủ Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ Luật Lao động và kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất đã quy định việc xem xét, xử lý vi phạm kỷ luật lao động phải đảm bảo một số nội dung sau:

Đương sự phải có mặt và có quyền tự bào chữa, nhờ luật sư, bào chữa viên nhân dân, hoặc người khác bào chữa.

Trong trường hợp đương sự là người dưới 15 tuổi thì phải có sự tham gia của cha, mẹ, hoặc người đỡ đầu hợp pháp của đương sự.

Nếu người sử dụng lao động đã 3 lần thông báo bằng văn bản mà đương sự vẫn vắng mặt thì người sử dụng lao động có quyền xử lý kỷ luật và thông báo quyết định kỷ luật cho đương sự biết [2].

Việc Công ty Hoàng Hưng đã áp dụng hình thức kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với ông Bùi Thế Dương khi không mời ông Dương tới buổi họp xử lý kỷ luật ông Dương là sai thủ tục.

Tuy nhiên, Công ty Hoàng Hưng đã ban hành Quyết định số 105/2014/QĐ ngày

06-8-2014 về việc chấm dứt hợp đồng lao động theo nguyện vọng của người lao động. Quyết định này thay thế quyết định số 87-2014-QĐ ngày 23-7-2014.

Sau đó, Công ty Hoàng Hưng đã cử người xuống địa chỉ của ông Dương đã cung cấp để giao quyết định này nhưng không gặp được ông Dương. Đơn vị đã chứng minh sự việc trên bằng tờ giấy xác nhận của Công an phường Thanh Xuân, Quận 12, Thành phố Hồ Chí Minh. Do đó, Công ty Hoàng Hưng không thể tiến hành giao trực tiếp Quyết định số 105 cho ông Dương được.

Do vậy, sự kiện pháp lý làm chấm dứt quan hệ pháp luật lao động không phải là Quyết định số 87-2014-QĐ ngày 23-7-2014, mà chính là Quyết định số 105/2014/QĐ ngày 06-8-2014. Và đương nhiên, việc tranh chấp xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải sẽ không còn tồn tại nữa.

3. NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA ĐỐI VỚI GIẢNG VIÊN KHI SỬ DỤNG TÌNH HUỐNG NÓI TRÊN TRONG GIẢNG DẠY HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Từ thực tế tình huống pháp lý nêu trên, theo chúng tôi có mấy vấn đề cần đặt ra đối với giảng viên khi giảng dạy các nội dung có liên quan hợp đồng lao động như sau:

Cần xác định người sử dụng lao động và người lao động là hai chủ thể quan trọng trong quan hệ pháp luật lao động. Cơ sở pháp lý làm phát sinh quan hệ pháp luật lao động giữa các bên chính là hợp đồng lao động. Do vậy, giảng viên hướng dẫn sinh viên nghiên cứu kỹ các quy định pháp luật có liên quan đối với lĩnh vực này để xử lý khi gặp các tình huống tương tự.

Nếu sinh viên đóng vai trò là người làm công tác quản lý nhân sự, giảng viên cần hướng dẫn các nội dung sau:

Pháp luật không cấm việc người sử dụng lao động ký hợp đồng lao động, trong đó có nội dung thử việc với thời gian 70 ngày như tình huống pháp lý nêu trên. Tuy nhiên, người sử dụng lao động nên chia ra hai giai đoạn: 1) Ký hợp đồng thử việc với thời gian không quá: 6 ngày, 30 ngày hoặc 60 ngày tùy theo tính chất và mức độ phức tạp của công việc; 2) Nếu việc làm thử không đạt yêu cầu mà hai bên đã thỏa thuận thì người sử dụng lao động có quyền huỷ bỏ thỏa thuận thử việc mà không cần báo trước và không phải bồi thường.

Trong trường hợp việc làm thử đạt yêu cầu, người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động.

Như vậy, quyền lựa chọn hoàn toàn thuộc về ý chí của người sử dụng lao động.

Người lao động vừa ký hợp đồng lao động vào ngày 03-7-2014, và chỉ trong vòng 13 ngày sau (16-7-2014) đã nộp đơn xin nghỉ việc, chứng tỏ người ấy không gắn bó gì với công ty nên cho dù có khó khăn đến đâu, đơn vị cũng không nên giữ người lao động lại làm gì, vì sẽ ảnh hưởng không tốt, lây lan đến các nhân viên khác.

Pháp luật lao động hiện hành và cả Bộ Luật Lao động năm 2004 đều quy định, để xử lý kỷ luật bằng hình thức sa thải, người sử dụng lao động ngoài việc chứng minh lỗi của người lao động còn phải tuân thủ các trình tự, thủ tục rất nghiêm ngặt. Do vậy, người làm công tác nhân sự phải nghiên cứu thật kỹ các nội dung có liên quan đến lĩnh vực này.

Nếu sinh viên đóng vai trò là người làm công tác bảo vệ cho người lao động, như tổ chức Công đoàn chẳng hạn, giảng viên cần hướng dẫn các nội dung sau:

Người lao động đang thực hiện hợp đồng lao động xác định thời hạn không có quyền có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nếu không thuộc các trường hợp quy định tại Khoản 1, Điều 37, Bộ Luật Lao động 2012 như đã phân tích ở trên. Đồng thời, người lao động phải báo cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất là 30 ngày. Chế độ nghỉ hằng năm là một trong những quyền của người lao động khi tham gia quan hệ pháp luật lao động. Tuy nhiên, để đảm bảo quyền của mình, người lao động phải thực hiện nghĩa vụ tuân theo các quy định của hợp đồng lao động đã ký kết, dù 12 tháng làm việc cho một người sử dụng lao động.

Nghĩa vụ của người lao động là phải cung cấp thông tin cho người sử dụng lao

động về họ tên, tuổi, giới tính, nơi cư trú, trình độ học vấn, trình độ kỹ năng nghề, tình trạng sức khỏe và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người sử dụng lao động yêu cầu. Do vậy, địa chỉ liên lạc cần phải được người lao động cung cấp chính xác, nhằm đảm bảo việc liên hệ, thông báo các nội dung pháp lý khi người sử dụng lao động có yêu cầu.

Ký kết và thực hiện hợp đồng lao động là một trong những nội dung quan trọng trong quan hệ pháp luật lao động. Việc cung cấp các tình huống pháp lý, phân tích các quy định pháp luật có liên quan là yêu cầu cần thiết đối với giảng viên giảng dạy nội dung có liên quan đến hợp đồng lao động, nhằm gợi ý cho sinh viên nghiên cứu, có điều kiện làm quen với thực tế, tạo kỹ năng nhận định, phân tích, đưa ra nội dung xác đáng khi làm việc trong các tổ chức kinh tế.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Boehrer, J. (1995), *How to Teach a case*, truy cập tại địa chỉ: books.google.com.vn, ngày 11-9-2015.
- [2] Chính phủ (1995), *Nghị định 41-CP Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ Luật Lao động và kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất*, ngày 06-7, Hà Nội.
- [3] John S. Hammond (2002), *Learning by the Case Method*, truy cập tại địa chỉ: isites.harvard.edu-fs-docs-icb, ngày 11-9-2015.
- [4] Quốc hội (2012), *Bộ Luật Lao động*, Khoản 2 Điều 19, Hà Nội.
- [5] Tòa án nhân dân Quận 12 (2015), *Bản án số 244-2015-LĐ-ST V-v tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải*, ngày 09-12, Thành phố Hồ Chí Minh.
- [6] Phan Quan Việt (2013), *Áp dụng phương pháp dạy học bằng tình huống trong giảng dạy học phần “Quản trị học”*, Hội thảo Đổi mới Phương pháp dạy và học do Đại học Tiền Giang tổ chức.
- [7] Nguyễn Như Ý (Chủ biên, 1999), *Đại từ điển tiếng Việt*, Nxb Văn hóa Thông tin, Hà Nội.

Ngày nhận bài: 12-4-2018. Ngày biên tập xong: 04-9-2018. Duyệt đăng: 24-9-2018