***TÀI LIỆU***

***Chuyên đề: “Kỹ năng giải quyết khiếu nại và khởi kiện về xử lý kỷ luật lao động thông qua vụ việc thực tiễn”***

***(Hà Nội, tháng 7 năm 2020)***

***PHẦN 1. CHỨC NĂNG, NHIỆM VỤ, VỊ TRÍ, VAI TRÒ VÀ TỔ CHỨC CỦA TỔ CHỨC PHÁP CHẾ TRONG DOANH NGHIỆP***

***1. Vị trí, vai trò của tổ chức pháp chế trong doanh nghiệp***

Pháp chế doanh nghiệp chính là “luật sư trong nhà” của doanh nghiệp, pháp chế doanh nghiệp là người có chức năng xây dựng các Quy chế quản lý nội bộ trong Doanh nghiệp. Chức năng xây dựng ở đây không chỉ dừng lại ở việc trực tiếp soạn thảo xây dựng các văn bản, quy chế nội bộ, mà còn bao gồm việc tham gia đóng góp ý kiến, thẩm định ở góc độ pháp lý các văn bản … cụ thể bao gồm những điểm sau đây:

Thứ nhất,chủ doanh nghiệp có thể yên tâm về các hợp đồng, hồ sơ, tài liệu của doanh nghiệp,vì cán bộ pháp chế với sự am hiểu về pháp luật và kinh nghiệm xử lý các vấn đề liên quan đến pháp lý có thể giúp lãnh đạo doanh nghiệp phát hiện, nhận biết các yếu tố dẫn đến rủi ro pháp lý và các biện pháp khắc phục các rủi ro đó. Mặt khác, các doanh nghiệp có đội ngũ cán bộ pháp chế vững mạnh thì uy tín, vị thế của doanh nghiệp cũng được nâng lên và được sự đánh giá cao của các đối tác, nhất là các đối tác nước ngoài. Các doanh nghiệp nước ngoài thường rất coi trọng sự bảo đảm an toàn về mặt pháp lý, do vậy khi tham gia đàm phán, ký kết hợp đồng họ luôn sử dụng đội ngũ chuyên gia, cố vấn pháp lý có nhiều kinh nghiệm chuyên môn và thực tiễn. Vì vậy, trong quá trình hội nhập, các doanh nghiệp Việt Nam cũng cần phải có những chuyên gia pháp chế giỏi về chuyên môn, không những am hiểu pháp luật trong nước mà còn phải am hiểu pháp luật quốc tế để tránh những rủi ro trong quá trình đàm phán, ký kết hợp đồng. Có như vậy, các doanh nghiệp Việt Nam mới nhanh chóng vươn ra thị trường quốc tế và hội nhập sâu, rộng trong nền kinh tế quốc tế.

Thứ hai, pháp chế doanh nghiệp là đơn vị chuyên môn, nắm bắt được những chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, cũng như sự thay đổi về chính sách. Vì vậy, có thể giúp doanh nghiệp tránh được những thiệt hại không đáng có do những sự thay đổi đó. Thực tế, đã có nhiều ý tưởng kinh doanh mới, được xuất phát từ sự thay đổi pháp luật và là cơ hội để doanh nghiệp tìm kiếm được những khoản lợi nhuận khổng lồ từ việc biết nắm cơ hội trong việc thay đổi cơ chế chính sách.

Thứ ba,khi phải làm việc với các cơ quan nhà nước có thẩm quyền thì pháp chế doanh nghiệp là những người am hiểu các quy định của pháp luật về quy trình, các thủ tục hành chính có liên quan nên có thểhạn chế được những thủ tục không cần thiết, tiết kiệm được thời gian, công sức, tiền bạc cho doanh nghiệp.

Thứ tư, khi phát sinh tranh chấp nhiều doanh nghiệp tìm hướng giải quyết cho riêng mình dựa trên các yếu tố tình cảm hoặc đến tìm các dịch vụ pháp lý. Tuy nhiên, hoạt động dịch vụ pháp lý hiện nay đa phần mới chỉ tập trung ở một vài đô thị lớn và cũng chưa đồng đều về chất lượng, các luật sư có kinh nghiệm tư vấn, giải quyết các vấn đề về kinh tế, tranh chấp thương mại quốc tế còn quá ít. Mặt khác, việc tìm đến các dịch vụ tư vấn pháp lý bên ngoài có thể ảnh hưởng đến độ an toàn về bí mật thông tin của doanh nghiệp, đặc biệt là bí mật kinh doanh. Đặc biệt là khi phải tham gia giải quyết tranh chấp tại cơ quan tài phán, doanh nghiệp có cán bộ pháp chế sẽ có được lợi ích từ sự tư vấn của pháp chế. Pháp chế sẽ là người đại diện cho doanh nghiệp tham gia giải quyết tranh chấp để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của doanh nghiệp; tham gia tố tụng với tư cách là người đại diện theo ủy quyền của chủ doanh nghiệp hoặc trường hợp cần mời luật sư chuyên nghiệp thì cán bộ pháp chế cũng là người sẽ tư vấn giúp cho lãnh đạo doanh nghiệp việc lựa chọn luật sư và phối hợp với luật sư bảo vệ lợi ích của doanh nghiệp được hiệu quả. Việc này giúp doanh nghiệp giải quyết nhanh, gọn các tranh chấp, tránh được những thiệt hại không đáng có và yên tâm hơn khi sử dụng đội ngũ “luật sư nhà” vì chính họ là người am hiểu được những vấn đề của doạnh nghiệp, nội dung của tranh chấp.

Như vậy, lợi ích đầu tiên mà pháp chế mang lại cho doanh nghiệp đó là bảo đảm sự tồn tại và phát triển bền vững của doanh nghiệp. Bởi lẽ, trong kinh doanh, mục tiêu lợi nhuận là yếu tố hàng đầu, nhưng để đạt được lợi nhuận một cách an toàn, hiệu quả mà không gặp rủi ro thì yếu tố an toàn pháp lý phải được bảo đảm.

Là bộ phận dẫn dắt doanh nghiệp trong hành lang pháp lý an toàn, đội ngũ "gác cổng" chuyên nghiệp này có thể giúp doanh nghiệp tự tin tiến bước trên thương trường. Về phương diện xã hội, họ còn giúp doanh nghiệp xây dựng được văn hóa tuân thủ pháp luật, góp phần bảo đảm pháp chế xã hội chủ nghĩa cũng như có ý thức học hỏi và tôn trọng luật pháp quốc tế trong giao dịch, làm ăn.

Doanh nghiệp khi đã xây dựng được đội ngũ cán bộ pháp chế vững mạnh thì vị thế doanh nghiệp được nâng lên trong những cuộc đàm phán với đối tác, nhất là đối tác nước ngoài. Ðiều này còn khẳng định "tầm" là một doanh nghiệp làm ăn đàng hoàng, minh bạch, luôn tuân thủ pháp luật và rất đáng tin cậy. Chủ doanh nghiệp sẽ yên tâm về tất cả các hợp đồng, các hồ sơ tài liệu bởi những rủi ro pháp lý đã được lường trước, giảm bớt và có thể được loại bỏ bởi sự thẩm định của cán bộ pháp chế.

Pháp chế cũng giúp doanh nghiệp luôn tìm hiểu, nắm bắt kịp thời những thay đổi về chủ trương, chính sách của Ðảng và Nhà nước để kịp thời tránh cho doanh nghiệp những thiệt hại không đáng có. Như vậy, có thể thấy việc sử dụng tư vấn pháp luật hay chính doanh nghiệp tự xây dựng cho mình một đội ngũ "thầy thuốc" chuyên chữa trị những "căn bệnh" pháp lý cho chính doanh nghiệp là rất cần thiết.

Tóm lại, việc sử dụng bộ phận pháp chế chuyên trách trong doanh nghiệp sẽ giúp cho doanh nghiệp phát triển bền vững và hạn chế các rủi ro pháp lý cũng như tiết kiệm được thời gian, chi phí của doanh nghiệp.

***2. Chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn của tổ chức pháp chế trong doanh nghiệp***

Một là, tổ chức nghiên cứu, phổ biến, quán triệt các văn bản và tổ chức triển khai công tác pháp chế doanh nghiệp

- Trên cơ sở các văn bản quy phạm pháp luật của cơ quan nhà nước có thẩm quyền, các văn bản chỉ đạo, điều hành của lãnh đạo doanh nghiệp, tổ chức pháp chế doanh nghiệp chủ động nghiên cứu, trình lãnh đạo doanh nghiệp quyết định tổ chức phổ biến, quán triệt những nội dung có liên quan đến từng cán bộ, nhân viên doanh nghiệp và các đơn vị thành viên, để từ đó có nhận thức đầy đủ, thống nhất về vị trí, vai trò của công tác pháp chế trong tổ chức và trong hoạt động, sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

- Căn cứ Kế hoạch sản xuất, kinh doanh hàng năm và dài hạn của doanh nghiệp, chủ động xây dựng, trình lãnh đạo doanh nghiệp Kế hoạch triển khai công tác pháp chế hàng năm và dài hạn. Trong kế hoạch xác định rõ các hoạt động, trách nhiệm chủ trì hoặc phối hợp của các đơn vị, bộ phận trực thuộc doanh nghiệp; xác định rõ lộ trình và các giải pháp thực hiện.

- Chủ động phối hợp với các đơn vị, bộ phận có liên quan soạn thảo, trình lãnh đạo doanh nghiệp ban hành các văn bản cụ thể nhằm triển khai công tác pháp chế phù hợp với từng giai đoạn, thời điểm sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp (Chỉ thị của lãnh đạo doanh nghiệp về tăng cường, nâng cao hiệu quả công tác pháp chế; Quy chế quản lý nội bộ doanh nghiệp; Quy chế phối hợp triển khai công tác pháp chế…).

- Căn cứ quy định của pháp luật hiện hành, tổ chức pháp chế cần phải chủ động xây dựng, trình lãnh đạo doanh nghiệp phê duyệt và tổ chức thực hiện Đề án thành lập mới, củng cố, kiện toàn tổ chức và hoạt động của tổ chức pháp chế doanh nghiệp. Trong đó, xác định rõ việc thành lập mới ở những nơi chưa có tổ chức; củng cố, kiện toàn các tổ chức hiện có đảm bảo phù hợp với cơ cấu tổ chức của doanh nghiệp trong mỗi giai đoạn; đồng thời, quy định cụ thể nhiệm vụ, quyền hạn của từng tổ chức pháp chế và các biện pháp, giải pháp về biên chế, chế độ, điều kiện bảo đảm hoạt động của từng tổ chức pháp chế trong doanh nghiệp.

- Chủ động, phối hợp với các đơn vị, bộ phận có liên quan xây dựng và tổ chức thực hiện quy hoạch, kế hoạch về chỉ tiêu biên chế, tuyển dụng sắp xếp và đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng, nghiệp vụ cho đội ngũ nhân viên pháp chế, đảm bảo yêu cầu đủ về số lượng, đạt về tiêu chuẩn, trình độ và phù hợp với thực tiễn hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp.

- Chủ động nghiên cứu, đề xuất với lãnh đạo doanh nghiệp xem xét, quyết định việc bảo đảm kinh phí, các điều kiện bảo đảm cần thiết cho hoạt động của các tổ chức pháp chế trong doanh nghiệp; thực hiện chế độ, chính sách về tiền lương cho đội ngũ nhân viên pháp chế.

- Chủ động phối hợp với các cơ quan, tổ chức và các doanh nghiệp, đơn vị thành viên khác có liên quan tổ chức hướng dẫn, bồi dưỡng về chuyên môn, kỹ năng, nghiệp vụ công tác pháp chế cho đội ngũ nhân viên pháp chế trong doanh nghiệp.

Hai là,tổ chức pháp chế doanh nghiệp, căn cứ điều khoản quy định về việc sửa đổi, bổ sung Điều lệ doanh nghiệp, nghiên cứu đề xuất, tư vấn và giúp lãnh đạo doanh nghiệp sửa đổi, bổ sung Điều lệ của doanh nghiệp hoặc của các đơn vị thành viên.

Căn cứ sửa đổi, bổ sung Điều lệ trên cơ sở các chính sách, pháp luật của nhà nước về tổ chức và hoạt động của doanh nghiệp; quyết định của lãnh đạo doanh nghiệp trong việc cơ cấu lại tổ chức, thay đổi ngành nghề kinh doanh chính, điều chỉnh vốn Điều lệ, thay đổi chủ sở hữu đối với doanh nghiệp….

Tổ chức pháp chế chủ trì, phối hợp với các đơn vị, bộ phận có liên quan của doanh nghiệp hoặc các đơn vị thành viên nghiên cứu sửa đổi, bổ sung các điều khoản của Điều lệ doanh nghiệp; tổ chức lấy ý kiến của các cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan về dự thảo Điều lệ sửa đổi, bổ sung; sau khi hoàn thiện trình lãnh đạo doanh nghiệp xem xét, quyết định phê duyệt hoặc trình cơ quan, cá nhân có thẩm quyền phê duyệt Điều lệ doanh nghiệp theo quy định của Luật doanh nghiệp.

Ba là, căn cứ Điều lệ doanh nghiệp, văn bản chỉ đạo của lãnh đạo doanh nghiệp, tổ chức pháp chế chủ trì hoặc phối hợp với các đơn vị có liên quan nghiên cứu đề xuất, xây dựng dự thảo nội quy, quy chế của doanh nghiệp theo sự phân công của lãnh đạo doanh nghiệp (Quy chế quản lý nội bộ doanh nghiệp; Quy chế quản lý tài chính; Quy chế làm việc của các Kiểm soát viên; Quy chế tiền lương, tiền thưởng; Nội quy lao động, trang bị bảo hộ lao động, quy trình vận hành máy móc, thiết bị; Nội quy an toàn lao động, vệ sinh lao động, bảo vệ môi trường, phòng, chống cháy nổ; Quy định về định mức lao động, định mức khoán; Quy định về thi đua, khen thưởng….).

Bốn là,theo sự phân công của lãnh đạo doanh nghiệp, tổ chức pháp chế chủ trì hoặc phối hợp với các đơn vị, bộ phận có liên quan nghiên cứu, tư vấn thực hiện các nhiệm vụ, quyền hạn của lãnh đạo doanh nghiệp trong điều hành hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp (như các quyết định về tổ chức, quản lý của doanh nghiệp; việc nhận, quản lý và sử dụng có hiệu quả vốn, đất đai, tài sản và các nguồn lực khác của doanh nghiệp; phê duyệt và tổ chức thực hiện chiến lược, kế hoạch dài hạn, kế hoạch sản xuất, kinh doanh, định mức lao động; quyết định các dự án đầu tư nằm trong quy hoạch, kế hoạch phát triển dài hạn; quyết định bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, miễn nhiệm, cách chức, kỷ luật hoặc ký hợp đồng, chấm dứt hợp đồng đối với chức danh lãnh đạo và người lao động trong doanh nghiệp, thực hiện chế độ, chính sách tiền lương, tiền công đối với người lao động…).

Trong trường hợp cần thiết, tổ chức pháp chế có thể tư vấn, tham mưu cho lãnh đạo doanh nghiệp quyết định việc thuê luật sư tư vấn về pháp luật đối với các vấn đề liên quan đến hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp, đánh giá rủi ro môi trường đầu tư, kinh doanh đối với các dự án đầu tư của doanh nghiệp ra nước ngoài.

Năm là, để đảm bảo tính pháp lý trong việc đàm phán, ký kết và thực hiện các loại hợp đồng trong doanh nghiệp (hợp đồng thường mại, dịch vụ, lao động…), tổ chức pháp chế chủ trì soạn thảo hoặc tham gia soạn thảo các loại mẫu hợp đồng trình lãnh đạo doanh nghiệp xem xét, quyết định áp dụng thống nhất.

Trường hợp dự thảo các hợp đồng do các bộ phận khác của doanh nghiệp soạn thảo, tổ chức pháp chế phải có ý kiến về mặt pháp lý và tổ chức thẩm định về mặt nội dung trước khi trình lãnh đạo doanh nghiệp ký.

Trong quá trình đàm phán, ký kết hợp đồng, tổ chức pháp chế có trách nhiệm tham gia để có ý kiến về mặt pháp lý đối với các nội dung của hợp đồng theo sự phân công của lãnh đạo doanh nghiệp.

Sáu là, chủ trì, phối hợp với các đơn vị, bộ phận có liên quan giúp lãnh đạo doanh nghiệp tham gia góp ý đối với dự thảo văn bản quy phạm pháp luật, các quy hoạch, kế hoạch hoặc các chính sách pháp luật do các cơ quan, tổ chức gửi xin ý kiến có liên quan đến tổ chức và hoạt động của doanh nghiệp.

Bảy là, chủ trì giúp lãnh đạo doanh nghiệp tổ chức tổng kết, đánh giá việc thi hành pháp luật liên quan đến tổ chức và hoạt động của doanh nghiệp, nhất là việc thi hành và áp dụng pháp luật về ngành nghề, lĩnh vực sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp.

Tám là, chủ động đề xuất, tham mưu cho lãnh đạo doanh nghiệp kiến nghị với cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành hoặc sửa đổi, bổ sung văn bản quy phạm pháp luật, tổ chức thực hiện các biện pháp chỉ đạo điều hành về phát triển kinh tế - xã hội có liên quan đến hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp.

Chín là,chủ trì hoặc phối hợp với các tổ chức đoàn thể của doanh nghiệp thực hiện công tác phổ biến, giáo dục pháp luật có liên quan đến tổ chức và hoạt động của doanh nghiệp, liên quan đến quyền và lợi ích của người lao động.

Mười là, căn cứ quyết định của lãnh đạo doanh nghiệp tổ chức phổ biến Điều lệ, nội quy, quy chế của doanh nghiệp cho người lao động.

Mười một là, chủ trì, phối hợp với các bộ phận liên quan giúp lãnh đạo doanh nghiệp theo dõi, đôn đốc, kiểm tra việc thi hành, áp dụng pháp luật và Điều lệ, các nội quy, quy chế của doanh nghiệp.

Mười hai là, theo sự phân công của lãnh đạo doanh nghiệp, tổ chức pháp chế chủ trì hoặc phối hợp với các đơn vị, bộ phận có liên quan giúp lãnh đạo doanh nghiệp tham gia giải quyết tranh chấp để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của doanh nghiệp và của người lao động. Trong trường hợp cần thiết, tổ chức pháp chế tham gia tố tụng hoặc tham mưu cho lãnh đạo doanh nghiệp thuê luật sư tham gia tố tụng với tư cách người đại diện theo ủy quyền của lãnh đạo doanh nghiệp để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của doanh nghiệp.

Mười ba là, ngoài những nhiệm vụ nêu trên, pháp chế doanh nghiệp thực hiện các nhiệm vụ khác do lãnh đạo doanh nghiệp giao.

***3. Tiêu chuẩn đối với pháp chế doanh nghiệp***

Không phải ở trường hợp nào, vai trò pháp chế doanh nghiệp cũng chỉ do một người đảm nhiệm. Thông thường, Doanh nghiệp sẽ hình thành ban pháp chế doanh nghiệp có nhiều hơn một người để thực hiện tốt công tác kiếm tra giám sát. Do đó, tùy theo vị trí sắp xếp theo nhu cầu của từng đơn vị, các tiêu chuẩn đặt ra đối với cá nhân cụ thể ứng tuyển vào làm việc tại vị trí pháp chế doanh nghiệp có thể sẽ có sự khác biệt. Tuy nhiên, tiêu chuẩn chung với người Pháp chế Doanh nghiệp như sau:

- Có kiến thức học vấn đạt trình độ cử nhân luật trở lên;

- Am hiểu Pháp luật  liên quan trực tiếp các lĩnh vực kinh doanh của công ty;.

- Sử dụng tốt vi tính, thành thạo các phần mềm tin học văn phòng: Microsoft Word, Excel, PowerPoint;

- Kỹ năng soạn thảo, tra cứu và thẩm định văn bản;

- Kỹ năng hoạch định, triển khai, kiểm soát và báo cáo công việc;

- Kỹ năng giao tiếp, đàm phán, thuyết phục;

- Kỹ năng lập kế hoạch, tổ chức hiệu quả;

- Kỹ năng ngoại ngữ (Tùy từng đơn vị có yêu cầu hay không yêu cầu, hoặc yêu cầu ngoại ngữ là tiếng Anh hoặc thứ tiếng khác);

**Phần 2. KIẾN THỨC PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG**

Khi xử lý kỷ luật lao động, việc người sử dụng lao động áp dụng biện pháp xử lý kỷ luật khiển trách, hay sa thải, hay kéo dài thời hạn nâng lương hoàn toàn phụ thuộc vào nội quy lao động, hành vi vi phạm của người lao động. Tuy nhiên, dù áp dụng hình thức xử lý kỷ luật lao động nào thì việc xử lý kỷ luật lao động đều phải thực hiện theo đúng nguyên tắc và quy trình được quy định trong các văn bản pháp luật lao động hiện hành, cụ thể là Điều 123, 124, 128 Bộ luật lao động năm 2012, Điều 30 Nghị định 05/2015/NĐ-CP, sửa đổi bởi khoản 12 Điều 1 Nghị định 148/2018/NĐ-CP. Cụ thể:

**Về mặt nguyên tắc:**

Việc xử lý kỷ luật lao động chỉ được áp dụng đối với người lao động có hành vi vi phạm nội quy lao động, điều đó có nghĩa là nếu người lao động có hành vi vi phạm nhưng không được quy định trong nội quy lao động thì người sử dụng lao động cũng không được xử lý kỷ luật đối với người lao động. Không được xử lý kỷ luật bằng hình thức phạt tiền, cắt lương hay có hành vi lợi dụng việc xử lý kỷ luật lao động để xâm phạm đến danh dự, nhân phẩm, thân thể của người lao động vi phạm. Đối với người lao động đang trong thời gian được nghỉ hưởng chế độ ốm đau, điều dưỡng, nghỉ việc riêng mà được người sử dụng lao động đồng ý, hoặc đang trong thời gian bị tạm giữ, tạm giam, hay đang bị điều tra về hành vi vi phạm. Nếu người lao động vi phạm kỷ luật lao động là lao động nữ đang mang thai, đang chăm con dưới 12 tháng tuổi thì thời gian đang mang thai, nuôi con nhỏ này, họ cũng sẽ không bị xử lý kỷ luật. Không áp dụng nhiều hình thức xử lý kỷ luật đối với một hành vi vi phạm của người lao động. Trong trường hợp người này có nhiều hành vi vi phạm kỷ luật lao động khác nhau thì khi xử lý kỷ luật lao động, người sử dụng lao động chỉ được áp *dụng một hình* thức xử lý kỷ luật cao nhất tương ứng với hành vi vi phạm nặng nhất trong số các hành vi của người lao động đã vi phạm.

***Về quy trình xử lý kỷ luật được thực hiện như sau:***

- Khi người sử dụng lao động phát hiện được người lao động có một trong những hành vi vi phạm kỷ luật lao động, nội quy lao động thì người sử dụng lao động phải kịp thời lập biên bản ghi nhận hành vi này ngay tại thời điểm xảy ra hành vi vi phạm; đồng thời thông báo cho các tổ chức, cá nhân có liên quan về việc tiến hành họp xử lý kỷ luật lao động với người lao động này (bao gồm: người lao động, tổ chức đại diện tập thể người lao động tại cơ sở; cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật của người lao động – nếu người lao động là người dưới 18 tuổi).

- Nếu người sử dụng lao động chỉ được biết, và phát hiện ra hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động sau khi hành vi đó đã hoàn thành, thì trường hợp này, người sử dụng lao động không lập biên bản ghi nhận hành vi vi phạm. Tuy nhiên, nếu có đầy đủ căn cứ chứng minh về vấn đề lỗi của người lao động và vụ việc vẫn đang nằm trong thời hiệu xử lý kỷ luật thì người sử dụng lao động phải thực hiện việc thông báo về cuộc họp xử lý kỷ luật cho những tổ chức, cá nhân có liên quan nêu trên.

- Sau khi nhận được thông báo về cuộc họp xử lý lỷ luật lao động thì những đối tượng được mời  tham gia cuộc họp xử lý kỷ luật (như người lao động, đại diện tập thể người lao động, cha mẹ hoặc đại diện hợp pháp của người lao động dưới 18 tuổi) phải có phản hồi, xác nhận về việc có tham dự cuộc họp hay không cho người sử dụng lao động trong thời hạn tối đa 03 ngày làm việc kể từ ngày nhận được thông báo.

- Trường hợp một trong các đối tượng được gửi thông báo nêu trên không xác nhận tham gia cuộc họp xử lý kỷ luật, hoặc có xác nhận về việc không tham dự cuộc họp nhưng không có lý do chính đáng, hoặc trường hợp cố tình không đến tham dự cuộc họp dù trước đó đã xác nhận về việc sẽ có mặt tại cuộc họp thì trường hợp này người sử dụng vẫn tiến hành việc xử lý kỷ luật lao động như nội dung đã thông báo.

- Cuộc họp xử lý kỷ luật được tiến hành theo nội dung đã thông báo, trong đó người sử dụng phải có trách nhiệm chứng minh lỗi của người lao động, còn người lao động thì có quyền tự bào chữa, nhờ luật sư hoặc người khác tham gia bào chữa, giải thích về hành vi vi phạm của mình. Việc xử lý kỷ luật sẽ được lập thành biên bản có chữ ký của những thành phần tham gia cuộc họp.

- Trên cơ sở biên bản cuộc họp đã được thông qua, người sử dụng lao động phải ra quyết định xử lý kỷ luật lao động trong thời hạn của thời hiệu xử lý kỷ luật lao động hoặc thời hạn kéo dài thời hiệu xử lý kỷ luật lao động. Quyết định này sẽ được gửi tới các thành phần tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động được xác định ở trên.

**Như vậy**, việc xử lý kỷ luật lao động cho dù áp dụng hình thức xử lý kỷ luật lao động nào thì đều cần phải tuân thủ theo đúng nguyên tắc và trình tự xử lý kỷ luật lao động theo quy định của pháp luật lao động. Hình thức xử lý kỷ luật lao động dù là sa thải, hay khiển trách, hay kéo dài thời hạn nâng lương đều được xác định là những chế tài áp dụng đối với người lao động, qua đó nhằm thể hiện tính răn đe, để người lao động phải tự nhìn nhận và chịu trách nhiệm về hành vi của bản thân mình.

Nhằm đảm bảo cho quá trình lao động hiệu quả và sự vận hành sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp diễn ra thuận lợi, kỷ luật lao động là yếu tố không thể thiếu. Căn cứ theo Điều 118 của Bộ luật lao động 2012, kỷ luật lao động là “những quy định về việc tuân theo thời gian, công nghệ và điều hành sản xuất, kinh doanh trong nội quy lao động.”  Như vậy, đây là những quy định mà trong thời gian đào tạo, người sử dụng lao động người sử dụng lao động  cần phải phổ biến cho người lao động, đồng thời, người lao động  cần phải nắm vững và tuân thủ nghiêm ngặt. Tuy nhiên, trong nhiều trường hợp, vì lý do khách quan hay chủ quan, người lao động  đã có hành vi vi phạm những quy định, nội quy này, khi đó họ sẽ phải chịu xử lý kỷ luật.

Điều 125 BLLĐ quy định cụ thể các hình thức kỷ luật lao động bao gồm: (i) khiển trách; (ii) kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng, cách chức, và (iii) sa thải. Đối với hình thức kỷ luật ưa thải người lao động, pháp luật quy định cụ thể hình thức xử lý kỷ luật sa thải được người sử dụng lao động áp dụng trong những trường hợp sau đây (Điều 126 BLLĐ và Điều 31 Nghị định 05/2015/NĐ-CP):

- 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;

|  |
| --- |
| ***Tình huống******Tình huống:*** *Tôi ký hợp đồng không xác định định thời hạn với doanh nghiệp A. Ngày 15/4/2019 tôi có đánh bài cùng một số anh em trong doanh nghiệp nhưng chỉ bị xử phạt vi phạm hành chính về hành vi này. Doanh nghiệp A đã sa thải tôi 01 tháng sau đó.* *Xin hỏi việc sa thải người lao động được áp dụng trong trường hợp nào? Việc sa thải của Doanh nghiệp A đúng hay sai? Tôi có quyền và nghĩa vụ gì khi bị sa thải?****Giải đáp:******Điều 125******BLLĐ*** *quy định cụ thể các hình thức kỷ luật lao động bao gồm: (i) khiển trách; (ii) kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng, cách chức, và (iii) sa thải. Đối với hình thức kỷ luật sa thải người lao động, pháp luật quy định cụ thể hình thức xử lý kỷ luật sa thải được người sử dụng lao động áp dụng trong những trường hợp sau đây (****Điều 126 BLLĐ*** *và* ***Điều 31 Nghị định 05/2015/NĐ-CP****):** *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.Tái phạm là trường hợp người lao động lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật mà chưa được xóa kỷ luật.*
* *Người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong 01 tháng (30 ngày kể từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc) hoặc 20 ngày cộng dồn trong 01 năm (365 ngày kể từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc) mà không có lý do chính đáng. Các trường hợp được coi là có lý do chính đáng bao gồm: thiên tai, hỏa hoạn, Bản thân, bố đẻ, mẹ đẻ, bố nuôi, mẹ nuôi, bố vợ, mẹ vợ, bố chồng, mẹ chồng, vợ hoặc chồng, con đẻ, con nuôi hợp pháp bị ốm có giấy xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh được thành lập và hoạt động theo quy định của pháp luật và các trường hợp khác được quy định trong nội quy lao động.*

***Về nội dung xử lý:*** *Theo* ***Điều 123 BLLĐ, v****iệc xử lý kỷ luật lao động được quy định như sau:** *Người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động;*
* *Phải có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở;*
* *Người lao động phải có mặt và có quyền tự bào chữa, nhờ luật sư hoặc người khác bào chữa; trường hợp là người dưới 18 tuổi thì phải có sự tham gia của cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật;*
* *Việc xử lý kỷ luật lao động phải được lập thành biên bản.*

*Không được áp dụng nhiều hình thức xử lý kỷ luật lao động đối với một hành vi vi phạm kỷ luật lao động.**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.**Không được xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động đang trong thời gian sau đây:** *Nghỉ ốm đau, điều dưỡng; nghỉ việc được sự đồng ý của người sử dụng lao động;*
* *Đang bị tạm giữ, tạm giam;*
* *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 Điều 126*** *của Bộ luật Lao động;*
* *Lao động nữ có thai, nghỉ thai sản; người lao động nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi.*

*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.**Theo quy định tại* ***khoản 1 Điều 3*** *và* ***Điều 10 Nghị định 119/2014/NĐ-CP****, khi bị xử lý kỷ luật lao động, nếu có căn cứ cho rằng quyết định xử lý kỷ luật lao động của người sử dụng lao động là trái pháp luật, xâm phạm trực tiếp đến quyền, lợi ích hợp pháp của mình, thì người lao động có quyền thực hiện việc khiếu nại đến người giải quyết khiếu nại lần đầu, hoặc gửi đơn khởi kiện tại Tòa án có thẩm quyền mà không cần phải trải qua thủ tục khiếu nại Việc khiếu nại có thể được thực hiện bằng hình thức gửi đơn khiếu nại hoặc khiếu nại trực tiếp. theo đó, thời hạn giải quyết khiếu nại lần đầu dành cho người sử dụng lao động không quá 30 ngày hoặc 45 ngày đối với vụ việc phức tạp, kể từ ngày thụ lý. người sử dụng lao động cần tiến hành kiểm tra, xác minh nội dung khiếu nại, gặp gỡ, đối thoại với người khiếu nại và ra quyết định giải quyết khiếu nại. quyết định giải quyết khiếu nại lần đầu phải ghi rõ về quyền khiếu nại lần hai, quyền khởi kiện vụ án tại Tòa án.**Trường hợp người khiếu nại không đồng ý với quyết định giải quyết khiếu nại lần đầu hoặc quá thời hạn quy định, mà khiếu nại không được giải quyết thì người khiếu nại được lựa chọn thực hiện một trong hai quyền sau:****Một là***,*quyền khiếu nại đến Chánh thanh tra, Sở Lao động – Thương binh và Xã hội, nơi người sử dụng lao động đặt trụ sở chính. Thời hạn giải quyết khiếu nại lần hai không quá 45 ngày hoặc 60 ngày đối với vụ việc phức tạp, kể từ ngày thụ lý. Sau khi kiểm tra, xác minh nội dung khiếu nại, người giải quyết khiếu nại lần hai phải ra quyết định giải quyết khiếu nại lần hai. Quyết định giải quyết khiếu nại lần thứ hai phải ghi rõ quyền khiếu nại theo quy định của Luật Khiếu nại, quyền khởi kiện vụ án hành chính tại Tòa án.****Hai là***,*quyền khởi kiện vụ án tại Tòa án. Người khiếu nại có quyền khởi kiện vụ án tại Tòa án có thẩm quyền theo quy định của pháp luật tố tụng dân sự trong trường hợp: i). Không đồng ý với quyết định giải quyết khiếu nại lần đầu; ii). Đã hết thời hạn quy định mà khiếu nại lần đầu không được giải quyết.****Kết luận:*** *Căn cứ vào* ***Điều 126 BLLĐ*** *và* ***Điều 31 Nghị định 05/2015/NĐ-CP,*** *việc doanh nghiệp A xử lý kỷ luật với người lao động là có căn cứ.* *Tuy nhiên, cần phải làm rõ người lao động có thuộc trường hợp trong thời gian không được xử lý kỉ luật sa thải hoặc có thuộc các trường hợp không được xử lý kỉ luật sa thải hay không theo Điều 123 BLLĐ. Đồng thời, xem thủ tục sa thải của người sử dụng lao động đã tuân thủ theo đúng quy định hay chưa.* *Trường hợp thuộc các trường hợp được sa thải trên, người lao động phải tiếp tục nhận lại người lao động cho đến khi hết thời gian không được xử lý kỉ luật sa thải.**Nếu người lao động thấy quyền và lợi ích của mình bị xâm hại, có thể khiếu nại hoặc khởi kiện ra các cơ quan theo* ***khoản 1 Điều 3*** *và* ***Điều 10 Nghị định 119/2014/NĐ-CP.******Bài học kinh nghiệm:****Việc xử lý kỉ luật đối với người lao động phải căn cứ đúng quy định của BLLĐ: về các căn cứ được sa thải; các trường hợp không được sa thải; trình tự, thủ tục (các giấy tờ chứng minh, đại diện của công đoàn cơ sở hoặc tổ chức đại diện của người lao động…); giải quyết quyền lợi liên quan cho người lao động (lương, trợ cấp (nếu có), bảo hiểm…* |

*- 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.Tái phạm là trường hợp người lao động lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật mà chưa được xóa kỷ luật.*

*- Người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong 01 tháng (30 ngày kể từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc) hoặc 20 ngày cộng dồn trong 01 năm (365 ngày kể từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc) mà không có lý do chính đáng. Các trường hợp được coi là có lý do chính đáng bao gồm: thiên tai, hỏa hoạn, Bản thân, bố đẻ, mẹ đẻ, bố nuôi, mẹ nuôi, bố vợ, mẹ vợ, bố chồng, mẹ chồng, vợ hoặc chồng, con đẻ, con nuôi hợp pháp bị ốm có giấy xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh được thành lập và hoạt động theo quy định của pháp luật và các trường hợp khác được quy định trong nội quy lao động.*

*Nhìn chung, các quy định về hành vi vi phạm bị áp dụng hình thức kỷ luật sa thải khá chi tiết và cụ thể. Tuy nhiên, một số từ ngữ như “gây thiệt hại nghiêm trọng” hay “đặc biệt nghiêm trọng” có thể khiến nhiều người thắc mắc. Vậy, như thế nào là “thiệt hại nghiêm trọng” trong Bộ luật lao động? Hiện nay, vẫn chưa có một*[*văn bản pháp luật*](https://luatminhkhue.vn/nghi-dinh-122-2015-nd-cp-muc-luong-toi-thieu-vung-nguoi-lao-dong-theo-hop-dong-lao-dong.aspx)*cụ thể hướng dẫn về vấn đề này. Tuy nhiên, tại quy định của Điều 130 Bộ luật Lao động cho rằng: “…Trường hợp người lao động gây thiệt hại không nghiêm trọng do sơ suất với giá trị không quá 10 tháng lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố được áp dụng tại nơi người lao động làm việc, thì người lao động phải bồi thường nhiều nhất là 03 tháng tiền lương và bị khấu trừ hằng tháng vào lương theo quy định tại khoản 3 Điều 101 của Bộ luật này.” Trong quy định trên, có thể hiểu thiệt hại không nghiêm trọng là thiệt hại có giá trị không quá 10 tháng lương tối thiểu vùng áp dụng tại nơi người lao động  làm việc, như vậy, thiệt hại nghiêm trọng là thiệt hại có giá trị tương đương từ 10 tháng lương tối thiểu vùng trở lên (muốn xác định mức lương tối thiểu vùng, đọc thêm Điều 3 Nghị định 122/2015/NĐ-CP).*

*Tiếp đến là nguyên tắc xử lý kỷ luật người lao động, người sử dụng lao động phải chú ý đến tuân theo nội dung quy định tại Điều 123 Bộ Luật Lao động như sau:*

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

*- Người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động;*

*- Phải có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở;*

*- Người lao động phải có mặt và có quyền tự bào chữa, nhờ luật sư hoặc người khác bào chữa; trường hợp là người dưới 18 tuổi thì phải có sự tham gia của cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật;*

*- Việc xử lý kỷ luật lao động phải được lập thành biên bản.*

*Không được áp dụng nhiều hình thức xử lý kỷ luật lao động đối với một hành vi vi phạm kỷ luật lao động.*

*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.*

*Không được xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động đang trong thời gian sau đây:*

*- Nghỉ ốm đau, điều dưỡng; nghỉ việc được sự đồng ý của người sử dụng lao động;*

*- Đang bị tạm giữ, tạm giam;*

*- 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 Điều 126 của Bộ luật Lao động;*

*- Lao động nữ có thai, nghỉ thai sản; người lao động nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi.*

*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.*

*Người lao động  và người sử dụng lao động cần phải nắm được cái nguyên tắc này nhằm bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của bản thân, đồng thời tránh tình trạng người sử dụng lao động lạm dụng quyền hành để gây khó khăn cho người lao động . Đặc biệt, theo quy định tại khoản 1 Điều 3 và Điều 10 Nghị định 119/2014/NĐ-CP, khi bị xử lý kỷ luật lao động, nếu có căn cứ cho rằng quyết định xử lý kỷ luật lao động của người sử dụng lao động là trái pháp luật, xâm phạm trực tiếp đến quyền, lợi ích hợp pháp của mình, thì người lao động có quyền thực hiện việc khiếu nại đến người giải quyết khiếu nại lần đầu, hoặc gửi đơn khởi kiện tại Tòa án có thẩm quyền mà không cần phải trải qua thủ tục khiếu nại Việc khiếu nại có thể được thực hiện bằng hình thức gửi đơn khiếu nại hoặc khiếu nại trực tiếp. theo đó, thời hạn giải quyết khiếu nại lần đầu dành cho người sử dụng lao động không quá 30 ngày hoặc 45 ngày đối với vụ việc phức tạp, kể từ ngày thụ lý. người sử dụng lao động cần tiến hành kiểm tra, xác minh nội dung khiếu nại, gặp gỡ, đối thoại với người khiếu nại và ra quyết định giải quyết khiếu nại. quyết định giải quyết khiếu nại lần đầu phải ghi rõ về quyền khiếu nại lần hai, quyền khởi kiện vụ án tại Tòa án.*

*Trường hợp người khiếu nại không đồng ý với quyết định giải quyết khiếu nại lần đầu hoặc quá thời hạn quy định, mà khiếu nại không được giải quyết thì người khiếu nại được lựa chọn thực hiện một trong hai quyền sau:*

*Một là, quyền khiếu nại đến Chánh thanh tra, Sở Lao động – Thương binh và Xã hội, nơi người sử dụng lao động đặt trụ sở chính. Thời hạn giải quyết khiếu nại lần hai không quá 45 ngày hoặc 60 ngày đối với vụ việc phức tạp, kể từ ngày thụ lý. Sau khi kiểm tra, xác minh nội dung khiếu nại, người giải quyết khiếu nại lần hai phải ra quyết định giải quyết khiếu nại lần hai. Quyết định giải quyết khiếu nại lần thứ hai phải ghi rõ quyền khiếu nại theo quy định của Luật Khiếu nại, quyền khởi kiện vụ án hành chính tại Tòa án.*

*Hai là, quyền khởi kiện vụ án tại Tòa án. Người khiếu nại có quyền khởi kiện vụ án tại Tòa án có thẩm quyền theo quy định của pháp luật tố tụng dân sự trong trường hợp: i). Không đồng ý với quyết định giải quyết khiếu nại lần đầu; ii). Đã hết thời hạn quy định mà khiếu nại lần đầu không được giải quyết.*

*Trên thực tế, không phải người lao động  nào cũng có hiểu biết về quyền khiếu nại và việc thực hiện quyền này còn nhiều khó khăn bởi những vướng mắc về thủ tục hành chính. Do đó, nếu muốn quyền, lợi ích hợp pháp của mình được đảm bảo thì người lao động  cần có sự tìm hiểu nhất định, và đặc biệt, phải tuân thủ nội dung kỷ luật do doanh nghiệp đã phổ biến. người sử dụng lao động cũng cần có sự hiểu biết và thực hiện theo những quy định pháp luật ban hành để tránh rơi vào rắc rối về mặt pháp lý trong quá trình xử lý kỷ luật lao động.*

*Xử lý kỷ luật lao động được Bộ luật Lao động năm 2019 quy định cụ thể như sau:*

***Điều 122. 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.*

*6. Chính phủ quy định trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động.*

***Điều 123. Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động***

*1. Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động là 06 tháng kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm; 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 thì thời hiệu xử lý kỷ luật lao động là 12 tháng.*

*2. Khi hết thời gian quy định tại khoản 4 Điều 122 của Bộ luật này, nếu hết thời hiệu hoặc còn thời hiệu nhưng không đủ 60 ngày thì được kéo dài thời hiệu để xử lý kỷ luật lao động nhưng không quá 60 ngày kể từ ngày hết thời gian nêu trên.*

*3. Người sử dụng lao động phải ban hành quyết định xử lý kỷ luật lao động trong thời hạn quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này.*

***Điều 124. Hình thức xử lý kỷ luật lao động***

*1. Khiển trách.*

Đây là hình thức kỷ luật nhẹ nhất đối với người lao động có hành vi vi phạm kỷ luật lao động. Việc hành vi nào áp dụng hình thức khiển trách do người sử dụng lao động quy định trong nội quy lao động.

|  |
| --- |
| ***Tình huống******Hỏi:*** *Hành vi ăn mặc sai quy định, hút thuốc lá tại nơi cấm hút;… có thể bị xử lý kỉ luật theo hình thức khiến trách không?****Trả lời:*** *Hành vi ăn mặc sai quy định, hút thuốc lá tại nơi cấm hút;… có thể bị xử lý kỉ luật theo hình thức khiển trách theo Điều 124 BLLĐ. Tuy nhiên, các hành vi này phải được quy định trong nội quy của doanh nghiệp.****Bài học:*** *Căn cứ xử lí người lao động theo hình thức khiến trách ngoài quy định tại BLLĐ còn được quy định cụ thể trong nội quy của doanh nghiệp. Nếu không quy định trong nội quy của doanh nghiệp thì không được áp dụng hình thức này.* |

*2. Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng.*

*3. Cách chức.*

Hình thức kéo dài thời hạn nâng lương không quá 6 tháng và cách chức là hai hình thức kỷ luật riêng biệt, người sử dụng lao động được lựa chọn để áp dụng cho phù hợp.

Thông thường, “cách chức” được áp dụng khi người lao động đang giữ một chức vụ nhất định. Song không phải bất cứ vi phạm nào họ đều bị cách chức, bởi hành vi vi phạm đó có thể không ảnh hưởng đến phẩm chất, đạo đức nghề nghiệp, trình độ chuyên môn, năng lực quản lý của người vi phạm.

|  |
| --- |
| **Ví dụ**Nội quy lao động quy định “Người nào đi muộn quá 30 phút thì bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng hoặc cách chức”. Anh A là Trưởng phòng Hành chính, đi muộn 30 phút do hỏng xe. Doanh nghiệp có thể xử lý kỷ luật anh A bằng việc kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng thay vì cách chức. |

*4. Sa thải.*

Đây là hình thức xử lý kỷ luật nặng nhất được áp dụng với hành vi vi phạm nghiêm trọng.

Tránh việc lạm quyền của người sử dụng lao động cũng như để bảo vệ người lao động, pháp luật định ra 3 nhóm hành vi mà người lao động phải chịu hình thức kỷ luật sa thải tại Điều 126 Bộ luật Lao động 2012:

- Nhóm 1:

+ Trộm cắp;

+ Tham ô;

+ Đánh bạc;

+ Cố ý gây thương tích;

+ Sử dụng ma tuý trong phạm vi nơi làm việc;

+ Tiết lộ bí mật kinh doanh, công nghệ;

+ Xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động;

+ Gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe doạ gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động.

- Nhóm 2:

+ Bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương mà tái phạm trong thời gian chưa xoá kỷ luật;

+ Bị xử lý kỷ luật cách chức mà tái phạm.

Tái phạm là trường hợp người lao động lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật mà chưa được xóa kỷ luật.

- Nhóm 3:

Tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng trong thời gian quy định tại [Nghị định 148/2018/NĐ-CP](https://luathoangphi.vn/truong-hop-nao-ap-dung-hinh-thuc-xu-ly-ky-luat-sa-thai-doi-voi-nguoi-lao-dong/#noidung):

+ 05 ngày làm việc cộng dồn trong 01 tháng (30 ngày), kể từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc;

+ 20 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm (365 ngày), kể từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc.

Các trường hợp được coi là có lý do chính đáng theo Điều 13 [Thông tư 47/2015/TT-BLĐTBXH](https://luathoangphi.vn/trinh-tu-thu-tuc-hoa-giai-tranh-chap-lao-dong-ca-nhan-cua-hoa-giai-vien-lao-dong/#noidung) bao gồm:

+ Thiên tai, hỏa hoạn dù đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng không thể có mặt để làm việc;

+ Bản thân, bố đẻ, mẹ đẻ, bố nuôi, mẹ nuôi, bố vợ, mẹ vợ, bố chồng, mẹ chồng, vợ hoặc chồng, con đẻ, con nuôi hợp pháp, đứa trẻ mà người lao động mang thai hộ đang nuôi bị ốm có giấy xác nhận của cơ sở khám, chữa bệnh có thẩm quyền;

+ Các trường hợp khác được quy định trong nội quy lao động.

***Điều 125. Áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải***

*Hình thức xử lý kỷ luật sa thải được người sử dụng lao động áp dụng trong trường hợp sau đây:*

*1. Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy tại nơi làm việc;*

*2. Người lao động có hành vi 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 hoặc quấy rối tình dục tại nơi làm việc được quy định trong nội quy lao động;*

*3. Người lao động 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 người lao động lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật mà chưa được xóa kỷ luật theo quy định tại Điều 126 của Bộ luật này;*

*4. 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.*

*Trường hợp được coi là có lý do chính đáng bao gồm thiên tai, hỏa hoạn, bản thân, thân nhân bị ốm có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền và trường hợp khác được quy định trong nội quy lao động.*

***Điều 126. Xóa kỷ luật, giảm thời hạn chấp hành kỷ luật lao động***

*1. Người lao động bị khiển trách sau 03 tháng hoặc bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương sau 06 tháng hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức sau 03 năm kể từ ngày bị xử lý, nếu không tiếp tục vi phạm kỷ luật lao động thì đương nhiên được xóa kỷ luật.*

*2. Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương sau khi chấp hành được một nửa thời hạn nếu sửa chữa tiến bộ thì có thể được người sử dụng lao động xét giảm thời hạn.*

***Điều 127. Các hành vi bị nghiêm cấm khi xử lý kỷ luật lao động***

*1. Xâm phạm sức khỏe, danh dự, tính mạng, uy tín, nhân phẩm của người lao động.*

*2. Phạt tiền, cắt lương thay việc xử lý kỷ luật lao động.*

*3. 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 định.*

***Điều 128. Tạm đình chỉ công việc***

*1. Người sử dụng lao động có quyền tạm đình chỉ công việc của người lao động khi vụ việc vi phạm có những tình tiết phức tạp nếu xét thấy để người lao động tiếp tục làm việc sẽ gây khó khăn cho việc xác minh. Việc tạm đình chỉ công việc của người lao động chỉ được thực hiện sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động đang bị xem xét tạm đình chỉ công việc là thành viên.*

*2. Thời hạn tạm đình chỉ công việc không được quá 15 ngày, trường hợp đặc biệt không được quá 90 ngày. Trong thời gian bị tạm đình chỉ công việc, người lao động được tạm ứng 50% tiền lương trước khi bị đình chỉ công việc.*

*Hết thời hạn tạm đình chỉ công việc, người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc.*

*3. Trường hợp người lao động bị xử lý kỷ luật lao động, người lao động cũng không phải trả lại số tiền lương đã tạm ứng.*

*4. Trường hợp người lao động không bị xử lý kỷ luật lao động thì được người sử dụng lao động trả đủ tiền lương cho thời gian bị tạm đình chỉ công việc.*

*Một số lưu ý cho các doanh nghiệp khi xử lý kỷ luật người lao động:*

*Trong quan hệ lao động, quá trình thực hiện quyền và nghĩa vụ giữa người sử dụng lao động (NSDLĐ) và người lao động (NLĐ) không phải lúc nào cũng được suôn sẻ và ổn định như đã thỏa thuận. Việc phát sinh những bất đồng quyền và lợi ích đó xuất phát từ nhiều nguyên nhân khác nhau. Trong những trường hợp cụ thể, để khắc phục và hạn chế những hậu quả có thể xảy ra, doanh nghiệp (hay nói cách khác là bên phía NSDLĐ) có thể có những biện pháp mà luật cho phép để điều chỉnh mối quan hệ lao động phát sinh.*

*Một “công  cụ” mà pháp luật lao động cho phép NSDLĐ sử dụng nhằm khắc phục và hạn chế những tổn thất, đó là xử lý kỷ luật lao động (KLLĐ). Tuy nhiên, để tránh việc bị NLĐ “phản đòn” do NSDLĐ xử lý KLLĐ không đúng quy định và theo trình tự luật định thì doanh nghiệp cần phải nắm rõ những trình tự, thủ tục xử lý KLLĐ như thế nào cho hiệu quả, đúng quy định pháp luật nhưng vẫn đủ sức răng đe. Trong bài viết này sẽ đưa ra một số những vấn đề NSDLĐ cần chú ý khi xử lý KLLĐ đối với NLĐ trong doanh nghiệp của mình.*

***1. Nguyên tắc xử lý kỷ luật lao động***

*– NSDLĐ phải chứng minh được lỗi của NLĐ;*

*– Cuộc họp xử lý KLLĐ phải có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở (Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở ở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở);*

*– NLĐ có quyền tự bào chữa, nhờ luật sư hoặc người khác bào chữa. Trường hợp NLĐ là người dưới 18 tuổi thì phải có sự tham gia của cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật;*

*– Việc xử lý KLLĐ phải được lập thành biên bản. Biên bản phải có đầy đủ chữ ký của các thành phần tham dự cuộc họp. Trường hợp một trong các thành phần đã tham dự cuộc họp mà không ký vào biên bản thì phải ghi rõ lý do.*

*Những vấn đề doanh nghiệp cần lưu ý trong quá trình xử lý kỷ luật lao động*

***2. Xác nhận hành vi vi phạm của NLĐ***

*Trước khi xử lý KLLĐ, NSDLĐ phải kiểm tra xem hành vi vi phạm của NLĐ có thuộc hành vi được quy định trong Nội quy lao động (hoặc trong Hợp đồng lao động) hay không. Nếu hành vi đó không được quy định thì không được xử lý KLLĐ.*

*Cần lưu ý rằng, Nội quy lao động có quy định về hành vi vi phạm phải****“*đang có hiệu lực áp dụng”,***nghĩa là Nội quy lao động phải được đăng ký tại Cơ quan quản lý Nhà nước về lao động ở địa phương. Trường hợp có thay đổi Nội quy lao động thì doanh nghiệp cần thiết phải đăng ký thay đổi. Tương ứng với thời điểm NLĐ có hành vi vi phạm thì Nội quy lao động được sửa đổi đó cũng phải đang có hiệu lực áp dụng.*

***3. Không được xử lý kỷ luật lao động trong các trường hợp luật quy định***

*Không xử lý KLLĐ trong các trường hợp:*

*– NLĐ có hành vi vi phạm 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;*

*– NLĐ nghỉ ốm đau, điều dưỡng; hoặc nghỉ việc có sự đồng ý của NSDLĐ;*

*– NLĐ đang bị tạm giữ, tạm giam;*

*– Các bên đang chờ kết quả của cơ quan có thẩm quyền điều tra, xác minh và kết luận đối với hành vi vi phạm liên quan đến: trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma tuý trong phạm vi nơi làm việc, 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 doạ gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của NSDLĐ;*

*– NLĐ nữ trong thời gian mang thai, nghỉ thai sản theo quy định pháp luật về Bảo hiểm xã hội;*

*– NLĐ là cha đẻ, mẹ đẻ hoặc cha nuôi, mẹ nuôi hợp pháp đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi (kể cả mang thai hộ).*

***4. Phải còn trong thời hiệu khởi kiện***

*Thời hiệu xử lý KLLĐ tối đa là 06 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 NSDLĐ thì thời hiệu xử lý KLLĐ tối đa là 12 tháng.*

*Trong trường hợp thời hiệu xử lý KLLĐ đã hết thì NSDLĐ được quyền kéo dài thời hạn xử lý lỷ luật nhưng không quá 60 ngày.*

***5. Thủ tục trước và trong phiên họp xử lý kỷ luật lao động***

*Nói đến thủ tục là nói đến những bước quan trọng mà doanh nghiệp phải tuân thủ nếu như không muốn gặp phải các rắc rối không đáng có.*

*Trước hết, NSDLĐ cần lập biên bản xác nhận hành vi vi phạm của NLĐ, cụ thể:*

*– Khi phát hiện NLĐ có hành vi vi phạm KLLĐ*tại thời điểm xảy ra hành vi vi phạm*thì NSDLĐ phải tiến hành lập biên bản vi phạm ngay lập tức và thông báo đến tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở; cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật trong trường hợp người lao động là người dưới 18 tuổi để tiến hành mở cuộc họp xử lý kỷ luật lao động.*

*– Trường hợp phát hiện hành vi vi phạm KLLĐ*sau thời điểm hành vi vi phạm đã xảy ra*, nếu có đủ căn cứ chứng minh được lỗi của người lao động và còn trong thời hiệu xử lý KLLĐ thì tiến hành thủ tục thông báo mở cuộc họp xử lý KLLĐ.*

  Trước khi mở phiên họp*, NSDLĐ cần phải gửi thông báo bằng văn bản về nội dung, thời gian, địa điểm tổ chức cuộc họp xử lý kỷ luật.*

*Trước kia, pháp luật lao động quy định điều kiện về thủ tục mở phiên họp là phải thông báo cho tất cả các thành phần tham dự và phải gửi trước ít nhất 05 ngày làm việc. Trường hợp một trong các thành phần được mời vắng mặt thì không được tiến hành cuộc họp mà phải tiếp tục gửi thông báo mời họp, do đó khiến cho các đương sự mất nhiều thời gian và công sức. Để giải quyết bất cập trên, kể từ ngày 15/12/2018 khi Nghị định 148/2018/NĐ-CP có hiệu lực thì trình tự tổ chức theo quy định mới sẽ nhanh chóng hơn nhiều, đỡ mất nhiều thời gian hơn cho các đương sự.*

*Cụ thể hơn, NSDLĐ chỉ cần đảm bảo những thành phần tham dự phải nhận được thông báo. Trong vòng 03 ngày làm việc kể từ khi nhận được thông báo, các thành phần tham dự có nghĩa vụ trả lời xác nhận có hay không thể tham dự cuộc họp. Nếu bất kỳ thành phần tham dự nào vắng mặt mà không có lý do chính đáng, NSDLĐ có quyền tiến hành cuộc họp thay vì phải chờ đến khi đã tiến hành thông báo ít nhất 03 lần như quy định hiện nay. Hơn nữa, việc NLĐ là chủ thể trực tiếp liên quan đến vụ việc xử lý kỷ luật nhưng không tham gia cuộc họp vẫn không ảnh hưởng đến cuộc họp nếu như thông báo mời họp đã gửi hợp lệ.*

  Tại cuộc họp xử lý KLLĐ*, sau khi Chủ trì cuộc họp thông qua thành phần tham dự, chứng minh lỗi của NLĐ, trước khi kết luận để đi đến cáo buộc NLĐ có hành vi vi phạm Nội quy lao động để ra quyết định xử lý KLLĐ thì NSDLĐ buộc phải có thủ tục trao đổi và ghi nhận vào biên bản cuộc họp những ý kiến của Đại diện Ban chấp hành Công đoàn cơ sơ hoặc cấp trên trực tiếp Công đoàn cơ sở.*

***6. Thẩm quyền ký quyết định xử lý kỷ luật lao động***

*Một trong những vấn đề đáng lưu ý nhất là khi có tranh chấp lao động xảy ra, NSDLĐ thường thua kiện và chịu tổn thất không nhỏ mặc dù đã tuân thủ đúng mọi trình tự, thủ tục khi xử lý KLLĐ đối với NLĐ, đó là thẩm quyết ký quyết định xử lý KLLĐ.*

*Hiện nay, pháp luật lao động quy định:*“Người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động là người có thẩm quyền ra quyết định xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động”.

*Do đó***,***người****trực tiếp****giao kết HĐLĐ bên phía NSDLĐ, bao gồm cả những người được ủy quyền bằng văn bản giao kết HĐLĐ đều có thẩm quyền ra quyết định xử lý KLLĐ. Thay vì như trước đây, người được ủy quyền giao kết HĐLĐ với NLĐ chỉ có thẩm quyền ra quyết định xử lý KLLĐ đối với hình thức*khiển trách*. Đối với các hình thức xử lý KLLĐ khác thì người được ủy quyền giao kết HĐLĐ có trách nhiệm hoàn thiện hồ sơ, đề nghị NSDLĐ xem xét, ra quyết định xử lý KLLĐ.*

***7. Giải quyết hậu quả khi sa thải*** *(****Thanh toán lương và trả sổ bảo hiểm cho nhân viên…)***

Theo khoản 2, khoản 3 Điều 47 Bộ luật Lao động 2012, người lao động sa thải vẫn sẽ được thanh toán tiền lương những ngày đã làm việc và trả sổ bảo hiểm như các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động khác. Theo đó:

- Trong 07 ngày làm việc, từ ngày chấm dứt hợp đồng, doanh nghiệp phải thanh toán đầy đủ các khoản liên quan đến quyền lợi của người lao động, trong đó có tiền lương những ngày đã làm việc; trong trường hợp đặc biệt có thể kéo dài nhưng không quá 30 ngày.

- Doanh nghiệp phải hoàn thành thủ tục xác nhận và trả lại sổ bảo hiểm xã hội và những giấy tờ khác đã giữ của người lao động.

|  |
| --- |
| ***Tình huống****Tôi tên là H ,năm nay 28 tuổi. Tôi bắt đầu làm việc tại công ty tnhh điện thoại TC bắt đầu từ ngày 24/08/217. Trong quá trình làm việc tại thời điểm 24/10/2017 tôi bắt đầu kí hợp đồng chính thức vô thời hạn với công ty.* *Ngày 11/01/2018 tôi bị công ty đình chỉ vì việc lạm dụng chiết khấu tiền miếng dán màn hình cường lực gây thất thoát tiền cho công ty trị giá 70,000 vnđ.**Công ty đình chỉ tôi bắt đầu từ ngày 12/01- 19/01/2018 trong quá trình trên công ty không cho tôi tường trình và giải thích sự việc. Mà ngày 19/01 /2018 công ty quyết định văn bản sa thải tôi. Sau khi tôi nghỉ ,tôi có hỏi giám đốc nhân sự công ty là tiền lương của tôi khi nào được giải quyết. Phòng nhân sự có nói rõ là theo quy định công ty sau 2 tháng sẽ giải quyết toàn bộ tiền lương. Tuy nhiên cho đến nay đa là 3 tháng kể từ khi tôi nghỉ việc nhưng toàn bộ tiền lương tháng 12 và tháng 1 /2018 công ty vẫn chưa hoàn trả cho tôi. Tôi có gọi điện lên các vị trí cấp cao của công ty để hỏi rõ tiền lương thì được nhận là chưa có thông báo vẫn trong tình trạng treo lương chờ giải quyết. Tôi có hỏi lên cấp trên nữa thì báo lương của tôi bị huỷ không trả tiền lương cho người lao động.**Vậy công ty tnhh điện thoại TC đang vi phạm luật lao động như thế nào ?****Trả lời:****Chào bạn, cảm ơn bạn đã tin tưởng và gửi câu hỏi đề nghị tư vấn luật đến Bộ phận luật sư tư vấn pháp luật của Công ty Luật Minh Khuê. Nội dung câu hỏi của bạn đã được đội ngũ luật sư của Chúng tôi nghiên cứu và tư vấn cụ thể như sau:****Thứ nhất, về việc ra quyết định sa thải:****Để có thể ra* [*quyết định sa thải người lao động*](https://luathoangphi.vn/bo-luat-lao-dong-so-102012qh-13-ban-hanh-ngay-18062012/)*, người lao động phải vi phạm các quy định tại Điều 126 Bộ luật Lao động và công ty phải tuân thủ trình tự, thủ tục theo quy định tại điều 123, Điều 128* [*Bộ Luật Lao động năm 2012*](https://luathoangphi.vn/nguyen-tac-trinh-tu-xu-ly-ky-luat-lao-dong-doi-voi-nguoi-lao-dong-nhu-the-nao/) *và Điều 30* [*Nghị định 05/2015/NĐ-CP hướng dẫn Bộ luật Lao động*](https://luatvietan.vn/van-ban-phap-luat)*. Bạn đối chiếu lại với các quy định trên, nếu công ty không thực hiện đúng theo quy định của pháp luật thì công ty đang sa thải bạn trái luật, bạn có thể làm đơn khiếu nại gửi ban lãnh đạo công ty. Nếu không có kết quả, bạn có thể gửi đơn ra phòng lao động thương binh và xã hội nơi công ty đang đặt trụ sở để yêu cầu giải quyết, buộc công ty phải chịu trách nhiệm và bồi thường cho bạn.****Thứ hai, nếu công ty sa thải bạn đúng luật:****Theo thông tin bạn cung cấp, trường hợp của bạn "bị công ty sa thải" là một trong các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Khoản 8 Điều 36 Bộ Luật Lao động năm 2012:****Điều 36.*** *Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động...**8. Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải theo quy định tại khoản 3 Điều 125 của Bộ luật này.**Đối chiếu với Điều 47 BLLĐ năm 2012, khi hợp đồng lao động chấm dứt, người sử dụng lao động có trách nhiệm:****Điều 47.*** *Trách nhiệm của người sử dụng lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động**1. Ít nhất 15 ngày trước ngày hợp đồng lao động xác định thời hạn hết hạn, người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho người lao động biết thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động.**2. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên; trường hợp đặc biệt, có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày.**3. Người sử dụng lao động có trách nhiệm hoàn thành thủ tục xác nhận và trả lại sổ bảo hiểm xã hội và những giấy tờ khác mà người sử dụng lao động đã giữ lại của người lao động.**Như vậy, riêng các khoản liên quan tới quyền lợi của mỗi bên, trong đó có lương thưởng và các khoản khác, người sử dụng lao động phải có trách nhiệm chi trả cho bạn trong thời hạn 07 ngày làm việc. Nếu có khó khăn hoặc vì lý do nào đó mà phải kéo dài thì không được kéo dài quá 30 ngày. Tuy nhiên, trong trường hợp của bạn, có thể thấy công ty đang cố tình không trả lương cho bạn. Điều này vi phạm quy định tại mục 10* [*Nghị định 88/2015/NĐ-CP*](https://luatvietnam.vn/lao-dong/nghi-dinh-148-2018-nd-cp-sua-doi-nghi-dinh-05-2015-huong-dan-bo-luat-lao-dong-168145-d1.html) *về sửa đổi một số điều của* [*Nghị định 95/2013/NĐ-CP*](http://phaply24h.net/nhung-dieu-kien-de-dam-bao-tinh-hop-phap-cua-quyet-dinh-ky-luat-sa-thai) *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:**10. Sửa đổi, bổ sung Điều 13 như sau:****“Điều 13.*** *Vi phạm quy định về tiền lương**3. Phạt tiền người sử dụng lao động có một trong các hành vi:* ***Trả lương không đúng hạn****; ... theo một trong các mức sau đây:**a) Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng với vi phạm từ 01 người đến 10 người lao động;....**Để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình, người lao động có thể làm đơn khiếu nại gửi lên ban giám đốc công ty để yêu cầu công ty hoàn trả đầy đủ lương cho bạn. Nếu công ty không giải quyết, người lao động có thể làm đơn khiếu nại gửi ra phòng lao động thương binh và xã hội nơi công ty đang đặt trụ sở để yêu cầu giải quyết.****Bài học kinh nghiệm:*** *việc áp dụng sa thải phải theo đúng căn cứ pháp lý, trình tự, thủ tục, giải quyết hết chế độ cho người lao động theo quy định trong BLLĐ để vừa bảo đảm quyền lợi cho người lao động, trách việc bị người lao động khiếu kiện không cần thiết.* |

|  |
| --- |
| *Tình huống: Bị công ty sa thải thì có được thanh toán tiền lương tháng 13 không?****Câu hỏi:*** *Em có ký hợp đồng lao động thời hạn 1 năm (từ 01/10/2017 đến 30/09/2018). Nhưng trong quá trình công tác, em hay thường xuyên xin phép nghỉ đột xuất do bệnh. Và những lần như vậy em sẽ gửi tin nhắn đến 2 cấp quản lý (trực tiếp và giám đốc).**Đến hôm nay (ngày 07/06/3018) em nhận được email từ giám đốc yêu cầu em nghỉ việc vào cuối tháng 6/2018 này với lý do không phù hợp với tính chất công việc theo tiến độ như vậy. Theo như hợp đồng có ghi cuối tháng 6 hằng năm công ty sẽ có chi trả thưởng tháng 13+14 cho nhân viên nếu thời hạn hợp đồng lao động còn hiệu lực vào thời điểm chi trả.* *Em băn khoăn lo lắng là liệu công ty có chi trả thưởng cho em không. Công ty lấy cớ này và không cho em nhận thưởng vậy có đúng luật pháp không?****Trả lời:****Theo thông tin mà bạn cung cấp thì trong hợp đồng lao động giữa bạn và công ty có ghi nhận thông tin là công ty sẽ trả tiền lương tháng thứ 13+14 vào tháng 6 hàng năm. Theo đó, lương tháng 13+14 là phần tiền thưởng của công ty cho người lao động khi giao kết hợp đồng với người sử dụng lao động. Cụ thể, tiền thưởng được quy định tại điều 103* [*Bộ luật lao động 2012*](http://phaply24h.net/cach-tinh-tro-cap-thoi-viec) *như sau:***Điều 103. Tiền thưởng**1. Tiền thưởng là khoản tiền mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh hằng năm và mức độ hoàn thành công việc của người lao động.2. Quy chế thưởng do người sử dụng lao động quyết định và công bố công khai tại nơi làm việc sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.***Kết luận:****Căn cứ theo quy định trên thì tiền thưởng là khoản tiền mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh hằng năm và mức độ hoàn thành công việc của người lao động. Vì khoản tiền thưởng không mang tính chất bắt buộc và phụ thuộc vào từng công ty khác nhau, cho nên nếu bạn không hoàn thành tốt công việc của mình thì công ty không phải có nghĩa vụ chi trả khoản tiền thưởng này cho bạn (Trừ trường hợp công ty bạn có quy định khác áp dụng chế độ thưởng đối với toàn bộ nhân viên mà không phụ thuộc vào năng suất lao động và khả năng hoàn thành công việc).****Bài học kinh nghiệm:*** *khi ra hình thức kỉ luật sa thải, ngoài các căn cứ, trình tự, thủ tục sa thải theo BLLĐ, cần phải giải quyết hậu quả liên quan khi ra hình thức sa thải như: lương, thưởng, bảo hiểm… Đồng thời cần giải thích rõ cho người lao động để tránh việc khiếu kiện không cần thiết.* |

|  |
| --- |
| *Tình huống:**Người lao động bị sa thải thì được nhận những trợ cấp gì?****Câu hỏi:*** *Sau khi bị sa thải thì người lao động có nhận được những khoản trợ cấp nào không?****Trả lời:*** ***1. Căn cứ sa thải theo quy định pháp luật lao động****Theo quy định của Bộ luật lao động người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải khi vi phạm một trong những căn cứ như:**+ Có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy tại 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**+ 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 được xóa kỷ luật**+ Người lao động bị xử lý kỷ luật cách chức mà vẫn tái phạm**+ Người lao động tự ý nghỉ việc không có lý do chính đáng trong 5 ngày cộng dồn trong một tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong một năm.**Vậy nếu như người lao động bị sa thải thì các quyền lợi, chế độ được hưởng sẽ là những gì? Có khác gì so với người lao động nghỉ việc thông thường.****2. Các khoản tiền được nhận khi bị sa thải******2.1 Trợ cấp thôi việc****Trợ cấp thôi việc là khoản hỗ trợ từ phía người sử dụng lao động cho người lao động khi hợp đồng lao động chấm dứt. Tuy nhiên khoản trợ cấp này không trả cho tất cả người lao động khi chấm dứt hợp đồng, trợ cấp thôi việc chỉ áp dụng trong 10 trường hợp chấm dứt hợp đồng được liệt kê tại điều 48* [*Bộ luật lao động năm 2012*](https://luatminhkhue.vn/bo-luat-lao-dong-nam-2012-.aspx)*:*1. Khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định tại các khoản 1, 2, 3, 5, 6, 7, 9 và 10 Điều 36 của Bộ luật này thì người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương.*- Hết hạn hợp đồng lao động;**- Công việc theo hợp đồng lao động được hoàn thành;**- Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động;**- Người lao động bị kết án tù giam, tử hình, bị cấm làm việc;**- Người lao động chết, bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc tuyên bố chết;**- Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng luật;**- Người sử dụng lao động chết, bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc tuyên bố chết; hoặc chấm dứt hoạt động;**- Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;****Đối với trường hợp sa thải, người lao động sẽ không nhận được trợ cấp thôi việc****, bởi như đã trình bày ở trên việc sa thải dựa trên vi phạm trong quá trình làm việc của người lao động nên người lao động không có quyền hưởng trợ cấp thôi việc.****2.2 Trợ cấp thất nghiệp****Đối với trợ cấp thất nghiệp thì* ***người lao động bị sa thải vẫn có thể được hưởng, khi đáp ứng các điều kiện sau đây:****+ Chấm dứt hợp đồng (trừ trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật)**+ Trước khi bị sa thải phải có thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp tối thiểu 12 tháng**+ Trong thời hạn 3 tháng kể từ ngày có quyết định sa thải phải nộp hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp cho trung tâm dịch vụ việc làm, hồ sơ gồm có:**1. Đơn xin hưởng trợ cấp thất nghiệp**2. Sổ bảo hiểm xã hội**3. Bản chính hoặc bản sao có công chứng, chứng thực quyết định sa thải.**Như vậy dựa theo quy định của Luật việc làm về chế độ trợ cấp thất nghiệp thì pháp luật không loại trừ trường hợp sa thải thì không được hưởng trợ cấp thất nghiệp, miễn sao người lao động bị sa thải đáp ứng đủ điều kiện hưởng trợ cấp thất nghiệp như những trường hợp hưởng trợ cấp thất nghiệp khác.**Thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp sẽ được tính theo năm đóng bảo hiểm thất nghiệp, đóng một đến ba năm thì hưởng trợ cấp 3 tháng; thêm một năm được hưởng trợ cấp thêm một tháng. Mức hưởng được tính bằng 60% dựa trên bình quân lương của 6 tháng trước khi người lao động bị sa thải.****2.3 Bảo hiểm xã hội một lần****Điều kiện hưởng bảo hiểm xã hội một lần đối với người lao động chưa đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội năm 2014 được quy định như sau: Người lao động có thời gian đóng bảo hiểm xã hội dưới 20 năm và không tiếp tục tham gia bảo hiểm xã hội sau một năm nghỉ việc.**Khác với trợ cấp thôi việc và thất nghiệp, bảo hiểm xã hội một lần không phân biệt người lao động chấm dứt hợp đồng trong trường hợp nào, không loại trừ người lao động bị sa thải mà chỉ cần người lao động không tiếp tục làm việc tại đơn vị sử dụng lao động, không tiếp tục tham gia bảo hiểm xã hội trong một năm và tính đến thời điểm đề nghị hưởng bảo hiểm một lần thì tổng thời gian đóng bảo hiểm là dưới 20 năm.****Vì thế người lao động bị sa thải vẫn có thể hưởng bảo hiểm xã hội một lần*** *khi thỏa mãn thời gian đóng bảo hiểm xã hội là dưới 20 năm.**Hồ sơ hưởng bảo hiểm xã hội một lần gồm có các giấy tờ sau:**1. Đơn đề nghị hưởng bảo hiểm xã hội một lần**2. Sổ bảo hiểm xã hội**Mức hưởng:**Mức hưởng bảo hiểm xã hội một lần được tính theo số năm đã đóng bảo hiểm xã hội, cứ mỗi năm được tính như sau:**a) 1,5 tháng mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội cho những năm đóng trước năm 2014;**b) 02 tháng mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội cho những năm đóng từ năm 2014 trở đi;****Kết luận: Như vậy, trong các khoản trợ cấp mà người lao động thường nhận khi nghỉ việc thì chỉ có trợ cấp thôi việc là người lao động bị sa thải không được nhận, còn trợ cấp thất nghiệp và bảo hiểm xã hội một lần nếu như đủ điều kiện luật định thì người lao động vẫn được hưởng.******Bài học kinh nghiệm:* Sau khi ra quyết định sa thải, các chế độ khác đối với người lao động như lương, trợ cấp, bảo hiểm xã hội… cần phải bảo đảm để chấm dứt quan hệ lao động được phù hợp theo quy định pháp luật.** |

**TÌNH HUỐNG**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ***Stt*** | ***Tình huống*** | ***Cách giải quyết*** | ***Bài học kinh nghiệm*** |
| *1****1*** | *Công ty tôi đang tiến hành xử lý kỷ luật sa thải một người lao động. Tuy nhiên, công ty đã 2 lần gửi thông báo hợp lệ cho họ nhưng họ không đến tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật. Tuần tới, công ty tôi sẽ gửi thông báo lần 3 cho người lao động đó. Nếu lần này họ vẫn không tham gia thì cuộc họp có được tiến hành không?* | *Do Bộ luật Lao động 2019 có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 do đó, nếu xử lý kỷ luật trường hợp này tại thời điểm hiện tại thì được xử lý theo hướng như sau:**Khoản 1 Điều 123 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định về nguyên tắc, trình tự xử lý kỷ luật lao động như sau:**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 tập thể lao động tại cơ sở; c) Người lao động phải có mặt và có quyền tự bào chữa, nhờ luật sư hoặc người khác bào chữa; trường hợp là người dưới 18 tuổi thì phải có sự tham gia của cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật; d) Việc xử lý kỷ luật lao động phải được lập thành biên bản.**Khoản 12 Điều 1 Nghị định 148/2018/NĐ-CP sửa đổi Điều 30 Nghị định 05/2015/NĐ-CP quy định về trình tự xử lý kỷ luật lao động như sau:**1. Người sử dụng lao động gửi thông báo bằng văn bản về việc tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động cho ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc ban chấp hành công đoàn cấp trên cơ sở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở, người lao động, cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật của người lao động dưới 18 tuổi ít nhất 5 ngày làm việc trước khi tiến hành cuộc họp.**2. Cuộc họp xử lý kỷ luật lao động được tiến hành khi có mặt đầy đủ các thành phần tham dự được thông báo theo quy định tại Khoản 1 điều này. Trường hợp người sử dụng lao động đã 3 lần thông báo bằng văn bản, mà một trong các thành phần tham dự không có mặt thì người sử dụng lao động tiến hành cuộc họp xử lý kỷ luật lao động, trừ trường hợp người lao động đang trong thời gian không được xử lý kỷ luật.**Như vậy, tại cuộc họp lần thứ 3 nếu người lao động vẫn không tham gia thì cuộc họp vẫn được tiến hành theo quy định đã được trích dẫn trên.**Xử lý theo Bộ luật Lao động 2019:**Khoản 1 Điều 122 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về nguyên tắc, trình tự xử lý kỷ luật lao động như sau:**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.**Khoản 6 Điều 122 Bộ luật Lao động 2019 quy định Chính phủ quy định trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động. Do đó, chưa có hướng dẫn cụ thể về trường hợp này do chưa được quy định chi tiết, cụ thể bằng bất kỳ văn bản quy phạm pháp luật nào quy định chi tiết Bộ luật Lao động 2019. Do đó, trong khi chờ Bộ luật Lao động Năm 2019 có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 cùng với 1 loạt các văn bản quy định chi tiết Bộ luật này có hiệu lực thì hiện tại vẫn xử lý theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2012.**Nếu Nghị định quy định chi tiết Bộ luật Lao động năm 2019 về quy trình, thủ tục xử lý kỷ luật lao động giữ nguyên như quy định tại Nghị định 148/2018/NĐ-CP sửa đổi Điều 30 Nghị định 05/2015/NĐ-CP thì tại cuộc họp lần thứ 3 nếu người lao động vẫn không tham gia thì cuộc họp vẫn được tiến hành theo quy định đã được trích dẫn trên.* | *Để xử lý kỷ luật được người lao động thì người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động. Ngoài ra, việc xử lý kỷ luật người lao động phải được tuân thủ theo các quy định của Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành về nguyên tắc, trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động…* |
| ***22*** | ***Do nghỉ việc không phép nhiều lần nên công ty đã tổ chức xử lý kỷ luật tôi với hình thức cảnh cáo. Tuy nhiên công ty không giao biên bản họp kỷ luật lao động cho tôi. Cho tôi hỏi có bắt buộc phải giao biên bản họp kỷ luật lao động cho người lao động?*** | *Do Bộ luật Lao động 2019 có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 trong khi đó khoản 6 Điều 122 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định  Chính phủ quy định trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động.  Chính phủ quy định trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động. Do đó, trong khi chờ Bộ luật Lao động có hiệu lực và Chính phủ ban hành Nghị định quy định chi tiết (trong đó có quy định về trình tự thủ tục xử lý kỷ luật lao động) thì tình huống này được giải quyết theo quy định của Bộ luật lao động năm 2012, cụ thể như sau:**Căn cứ theo quy định tại Khoản 12 Điều 1 Nghị định 148/2018/NĐ- CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động như sau:* *“Điều 30. Trình tự xử lý kỷ luật lao động**Trình tự xử lý kỷ luật lao động tại**Điều 123 của Bộ luật lao động được quy định như sau:**3. Cuộc họp xử lý kỷ luật lao động phải được lập thành biên bản và được thông qua các thành viên tham dự trước khi kết thúc cuộc họp. Biên bản phải có đầy đủ chữ ký của các thành viên tham dự cuộc họp. Trường hợp một trong các thành viên đã tham dự cuộc họp mà không ký vào biên bản thì phải ghi rõ lý do.**4. Người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động là người có thẩm quyền ra quyết định xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động.**5, Quyết định xử lý kỷ luật lao động phải được ban hành trong thời hạn của thời hiệu xử lý kỷ luật lao động hoặc thời hạn kéo dài thời hiệu xử lý kỷ luật lao động theo**Điều 124 của Bộ luật lao động. Quyết định xử lý kỷ luật lao động phải được gửi đến người lao động, cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật của người dưới 18 tuổi và tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.”**Như vậy**Theo quy định trên thì biên bản họp xử lý kỷ luật lao động không bắt buộc phải giao cho người lao động. Chỉ có quyết định xử lý kỷ luật lao động mới bắt buộc phải phải gửi cho người lao động, cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật của người dưới 18 tuổi và tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.**Dẫn chiếu đến trường hợp của bạn; việc công ty không giao biên bản họp xử lý kỷ luật lao động cho bạn là đúng quy định.* |  |
| *3****3*** | *Công ty tôi chuẩn bị xử lý kỷ luật người lao động nhưng chưa có tổ chức công đoàn cơ sở. Xin hỏi, trường hợp này chúng tôi phải giải quyết ra sao?* | *Khoản 6 Điều 122 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định  Chính phủ quy định trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động . Do Bộ luật Lao động 2019 có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 trong khi đó khoản 6 Điều 122 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định  Chính phủ quy định trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động.  Chính phủ quy định trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động. Do đó, trong khi chờ Bộ luật Lao động có hiệu lực và Chính phủ ban hành Nghị định quy định chi thì tình huống này được giải quyết theo quy định của Bộ luật lao động năm 2012, cụ thể như sau:**Điều 30 Nghị định 05/2015/NĐ - CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động quy định về trình tự xử lý kỷ luật lao động như sau: Trình tự xử lý kỷ luật lao động tại Điều 123 của Bộ luật Lao động được quy định như sau: 1. Người sử dụng lao động gửi thông báo bằng văn bản về việc tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động cho ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc ban chấp hành công đoàn cấp trên cơ sở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở, người lao động, cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật của người lao động dưới 18 tuổi ít nhất 5 ngày làm việc trước khi tiến hành cuộc họp.**Khoản 12 Điều 1 Nghị định 148/2018/NĐ-CP quy định trình tự xử lý kỷ luật lao động tại Điều 123 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:**1. Khi phát hiện người lao động có hành vi vi phạm kỷ luật lao động tại thời điểm xảy ra hành vi vi phạm, người sử dụng lao động tiến hành lập biên bản vi phạm, thông báo đến tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở; cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật trong trường hợp người lao động là người dưới 18 tuổi để tiến hành họp xử lý kỷ luật lao động.**Như vậy, người sử dụng lao động trước khi tiến hành xử lý kỷ luật lao động phải tiến hành thông báo cho các thành phần có liên quan, trong đó bắt buộc phải thông báo cho ban chấp hành công đoàn cơ sở.**Trường hợp không có công đoàn cơ sở thì thông báo cho ban chấp hành công đoàn cấp trên cơ sở ít nhất là 5 ngày làm việc trước khi tiến hành cuộc họp. Nếu không cuộc họp xét kỷ luật sẽ không hợp pháp.* | *Bên cạnh việc chứng minh người lao động có lỗi để đưa ra xử lý kỷ luật thì người sử dụng lao động cần phải tuân thủ các quy định của Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành quy định về trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động.*  |
| ***44***  | ***Công ty tôi có người lao động có hành vi vi phạm và đã được cơ quan có thẩm quyền điều tra xác minh. Kết thúc thời gian điều tra, công ty tôi muốn tiến hành xử lý kỷ luật sa thải người lao động này, nhưng đã hết thời hiệu xử lý kỷ luật. Công ty tôi có được xử lý kỷ luật người lao động này không?*** | *Khoản 6 Điều 122 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định  Chính phủ quy định trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động . Do Bộ luật Lao động 2019 có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 trong khi đó khoản 6 Điều 122 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định  Chính phủ quy định trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động.  Chính phủ quy định trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động. Do đó, trong khi chờ Bộ luật Lao động có hiệu lực và Chính phủ ban hành Nghị định quy định chi thì tình huống này được giải quyết theo quy định của Bộ luật lao động năm 2012, cụ thể như sau:**Điều 123 Bộ luật Lao động 2012 quy định về nguyên tắc, trình tự xử lý kỷ luật lao động như sau:**4. Không được xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động đang trong thời gian sau đây:**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 Điều 126 của bộ luật này;**Điều 126 Bộ luật Lao động 2012 quy định về áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải như sau:**Hình thức xử lý kỷ luật sa thải được người sử dụng lao động áp dụng trong những trường hợp sau đây:**1. Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma tuý 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 doạ gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động;**Khoản 2 Điều 124 Bộ luật Lao động 2012 quy định về thời hiệu xử lý kỷ luật lao động:**2. Khi hết thời gian quy định tại các điểm a, b và c khoản 4 Điều 123, nếu còn thời hiệu để xử lý kỷ luật lao động thì người sử dụng lao động tiến hành xử lý kỷ luật lao động ngay, nếu hết thời hiệu thì được kéo dài thời hiệu để xử lý kỷ luật lao động nhưng tối đa không quá 60 ngày kể từ ngày hết thời gian nêu trên.**Như vậy, trong trường hợp này, nếu hết thời hiệu xử lý kỷ luật thì công ty bạn được kéo dài thời hiệu nhưng tối đa không quá 60 ngày.* |  |
| *5****5*** | *Chị A làm việc theo chế độ hợp đồng lao động tại Công ty TNHH Toàn Phát. Ngày 02/07/2018, chị sinh con và hưởng chế độ nghỉ thai sản đến hết tháng 10/2018. Hết thời gian nghỉ theo quy định, chị Lan bắt đầu đi làm từ tháng 11/2018. Trong tháng 12/2018 chị Lan tự ý nghỉ việc không có lý do chính đáng 06 ngày. Ngày 05/09/2019, Giám đốc Công ty ra quyết định xử lý kỷ luật chị Lan với hình thức sa thải.  Theo quy định của Bộ luật Lao động 2012, việc xử lý kỷ luật lao động của công ty TNHH Toàn Phát có đúng quy định hay không?**Theo Bộ luật Lao động 2019 thì cách giải quyết của công ty Toàn Phát có đúng không?* | *Theo như quy định trong bộ luật lao động sau khi hết thời hạn nghi thai sản thì người lao động nữ phải trở về làm việc theo đúng thời hạn quy định. Tình huống trên chị Lan đã nghỉ trong tháng 12/2018 là 06 buổi không lí do, chị Lan đã vi phạm hợp đồng lao động. Vì vậy, chị Lan sẽ bị xử lí kỉ luật theo một trong các hình thức:**1. Khiển trách.**2. Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng; cách chức.**3. Sa thải**Theo Điều 126 Bộ luật lao động Hình thức xử lý kỷ luật sa thải được người sử dụng lao động áp dụng trong những trường hợp sau đây:*“1. Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma tuý 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 doạ gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng laođộng;2. Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương mà tái phạm trong thời gian chưa xoá kỷ luật hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức mà tái phạm.Tái phạm là trường hợp người lao động lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật mà chưa được xóa kỷ luật theo quy định tại Điều 127 của Bộ luật này;3. 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.Các trường hợp được coi là có lý do chính đáng bao gồm: thiên tai, hoả hoạn, bản thân, thân nhân bị ốm có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền và cáctrường hợp khác được quy định trong nội quy lao động*.”**Với trường hợp của Chị Lan đã vi phạm vào khoản 3, Điều 126 Bộ luật lao động**(*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)*. Do đó, Chị Lan sẽ bị xử lý kỷ luật bằng hình thức là sa thải.**Tuy nhiên thời hiệu để “*xử lý kỷ luậtlao động tối đa là 06 tháng, kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm; 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 thì thời hiệu xử lý kỷ luật lao động tối đa là 12 tháng*” (Điều 124 năm 2012).**Như vậy, với tình huống trên của chị Lan chị đã vi phạm trong tháng 12/2014. Nhưng đến tận Ngày 05/09/2013, Giám đốc Công ty ra quyết định xử lý kỷ luật chị Lan với hình thức sa thải. Thời gian này, đã hết thời hiệu để xử lý kỷ luật lao động như quy định tại Điều 124 Bộ luật lao động. Do đó, Theo quy định của Bộ luật lao động, việc xử lý kỷ luật lao động của công ty TNHH Toàn Phát là sai.**Theo Điều 124 Bộ luật Lao động năm 2019, có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 thì:* ***có các Hình thức xử lý kỷ luật lao động****1. Khiển trách.**2. Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng.**3. Cách chức.**4. Sa thải.****Theo Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019 thì Áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải trong các trường hợp sau:****Hình thức xử lý kỷ luật sa thải được người sử dụng lao động áp dụng trong trường hợp sau đây:**1. Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy tại nơi làm việc;**2. Người lao động có hành vi 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 hoặc quấy rối tình dục tại nơi làm việc được quy định trong nội quy lao động;**3. Người lao động 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 người lao động lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật mà chưa được xóa kỷ luật theo quy định tại Điều 126 của Bộ luật này;**4. 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.**Trường hợp được coi là có lý do chính đáng bao gồm thiên tai, hỏa hoạn, bản thân, thân nhân bị ốm có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền và trường hợp khác được quy định trong nội quy lao động.**Với trường hợp của chị L, nếu hành vi này phát sinh sau ngày 01.01.2021 thì sẽ bị xử lý theo quy định của Bộ luật Lao động 2019 thì chị L vi phạm khoản 4 Điều 125 của Bộ luật Lao động năm 2019. Do đó, chị L sẽ bị xử lý kỷ luật bằng hình thức sa thải.* *Về thời hiệu xử lý kỷ luật thì theo* ***Điều 123. Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động Bộ luật lao động năm 2019 thì****. Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động là 06 tháng kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm; 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 thì thời hiệu xử lý kỷ luật lao động là 12 tháng.**Như vậy, với tình huống trên của chị Lan chị đã vi phạm trong tháng 12/2018. Nhưng đến tận Ngày 05/09/2019, Giám đốc Công ty ra quyết định xử lý kỷ luật chị Lan với hình thức sa thải. Thời gian này, đã hết thời hiệu để xử lý kỷ luật lao động như quy định tại Điều 123 Bộ luật lao động. Do đó, Theo quy định của Bộ luật lao động, việc xử lý kỷ luật lao động của công ty TNHH Toàn Phát là sai.* | *Để xử lý kỷ luật đối với người lao động, người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động; đối chiếu với các hình thức kỷ luật người lao động đã được quy định tại Bộ luật Lao động để đưa ra quyết định xử lý kỷ luật cho phù hợp với mức độ và hành vi vi phạm của người lao động. Đồng thời, để quyết định xử lý kỷ luật của người lao động đảm bảo đúng quy định của pháp luật, có căn cứ, người sử dụng lao động cần phải xem xét đến thời hiệu xử lý kỷ luật lao động (****Điều 123. Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động****1. Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động là 06 tháng kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm; 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 thì thời hiệu xử lý kỷ luật lao động là 12 tháng.**2. Khi hết thời gian quy định tại khoản 4 Điều 122 của Bộ luật này, nếu hết thời hiệu hoặc còn thời hiệu nhưng không đủ 60 ngày thì được kéo dài thời hiệu để xử lý kỷ luật lao động nhưng không quá 60 ngày kể từ ngày hết thời gian nêu trên.)*  |
| *6****6*** | ***Viễn thông tỉnh/thành phố là đơn vị hạch toán phụ thuộc của Tập đoàn Bưu chính Viễn thông Việt Nam, không có tư cách pháp nhân. Vậy, Giám đốc Viễn thông tỉnh/ thành phố có quyền giao kết hợp đồng lao động với người lao động không? Trong vấn đề xử lý kỷ luật, Giám đốc Viễn thông tỉnh/thành phố có quyền sa thải người lao động tại đơn vị không?*** | *Theo quy định Điều 13 Bộ luật lao động 2019 thì hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.**Căn cứ theo Khoản 1 Điều 3 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP, người có quyền giao kết hợp đồng lao động tại VNPT là Tổng Giám đốc Tập đoàn – người đại diện theo pháp luật của VNPT. Tổng Giám đốc Tập đoàn có quyền phân cấp/ủy quyền cho người khác giao kết hợp đồng lao động.**Căn cứ theo Khoản 19 Điều 51 ĐIều lệ tổ chức và hoạt động của Tập đoàn Bưu chính Viễn thông Việt Nam ban hành kèm theo Nghị định số 25/2016/NĐ-CP của Chính phủ, Tổng Giám đốc Tập đoàn phân cấp cho Tổng Giám đốc (Giám đốc) các đơn vị trực thuộc VNPT thực hiện quyền của người sử dụng lao động đối với người lao động thuộc đơn vị mình quản lý, bao gồm: Tuyển dụng, ký kết, chấm dứt hợp đồng lao động, khen thưởng, kỷ luật người lao động.**Như vậy, Giám đốc Viễn thông các tỉnh/thành phố (đơn vị trực thuộc VNPT) có quyền giao kết hợp đồng lao động với người lao động tại đơn vị mình quản lý.**Về thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động, như trích dẫn ở trên, Giám đốc Viễn thông các tỉnh/thành phố được phân cấp toàn quyền của người sử dụng lao động trong việc kỷ luật lao động. Tức là Giám đốc Viễn thông các tỉnh/thành phố có thể kỷ luật người lao động tại đơn vị mình đến mức sa thải.* | *Đối với các doanh nghiệp có đặc thù là đơn vị hạch toán phụ thuộc cùa các công ty mẹ, việc giao kết hợp đồng lao động, xử lý kỷ luật lao động nói riêng và các vấn đề liên quan đến hợp đồng lao động nói chung phải căn cứ vào quy định của bộ luật lao động về hợp đồng lao động. Ngoài ra còn phải căn cứ vào thẩm quyền của người đứng đầu doanh nghiệp hạch toán phụ thuộc đã được quy định tại các văn bản quy phạm pháp luật hoặc Điều lệ tổ chưc và hoạt động của doanh nghiệp mẹ, có phân cấp, ủy quyền thẩm quyền cho iams đốc, tổng giám đốc đơn vị trực thuộc thực hiện quyền của người sử dụng lao động đối với người lao động thuộc đơn vị mình quản lý.*  |
| ***77*** | *Công ty chúng tôi đang kinh doanh trong lĩnh vực cơ khí từ năm 2009. Ngày 20 tháng 5 vừa qua, chúng tôi có sa thải nhân viên A do có hành vi trộm cắp tài sản của công ty. Công ty chưa đưa vụ việc ra Hội đồng kỷ luật cũng như không đưa ra bằng chứng chứng minh hành vi trên. Vậy công ty chúng tôi có vi phạm pháp luật hay không? Nếu có, công ty chúng tôi nên làm gì để đúng luật* | *Theo quy định tại*Khoản 1 Điều 126 Luật lao động 2012*thì người có hành vi trộm cắp gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của NSDLĐ thì có thể áp dụng hình thức kỉ luật sa thải nhân viên. Cũng theo*Điều 123 Bộ Luật này*thì nguyên tắc đầu tiên để xử lí kỉ luật người lao động đó là phải chứng minh được lỗi của người lao động.**Theo lời bạn trình bày thì ngày 20 tháng 7 vừa qua công ty bạn đã sa thải 1 nhân viên vì có hành vi trộm cắp tài sản của công ty, theo*Khoản 1 Điều 216*thì công ty bạn hoàn toàn có thể áp dụng hình thức kỉ luật là sa thải đối với người lao động này. Tuy nhiên, việc công ty bạn chưa đưa vụ việc ra Hội đồng kỉ luật cũng như không đưa ra bằng chứng để chứng minh hành vi trên là trái với quy định của luật lao động.**Cụ thể khi kỷ luật người lao động, người sử dụng lao động bắt buộc phải thành lập hội đồng kỷ luật lao động theo quy định tại*Điều 123 Bộ luật lao động*, đồng thời chuẩn bị những bằng chứng cần thiết để chứng minh việc trộm cắp tài sản của NLĐ ở công ty bạn. Sau đó, tiến hành trình tự xử lý kỉ luật NLĐ như các bước đã quy định tại*Điều 30 Nghị định 05/2015 NĐ-CP*. Cụ thể:**+ Thông báo bằng văn bản về việc tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động cho Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn cấp trên cơ sở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở, người lao động .**+ Tổ chức cuộc họp khi có đầy đủ các thành phần đã nêu ở trên tham dự .**+ Cuộc họp xử lí kỉ luật phải được lập thành biên bản và thông qua các thành viên tham dự trước khi kết thúc, đồng thời phải có chữ kí của những người tham dự phiên tòa**+ Gửi quyết định xử lí kỉ luật đến các thành phần đã tham dự phiên họp.**Giả sử trường hợp công ty sa thải nhân viên sau ngày 01/01/2021 thì xử lý theo cách sau đây:**Theo quy định của khoản 1 Điều 122 Bộ luật Lao động năm 2019 thì để xử lý kỷ luật được người lao động, người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động. Mặt khác cũng theo quy định của Bộ luật này nếu ngời lao động có hành vi trộm cắp thì cũng có thể áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thảo (khoản 1 Điều 125). uy nhiên, việc công ty bạn chưa đưa vụ việc ra Hội đồng kỉ luật cũng như không đưa ra bằng chứng để chứng minh hành vi trên là trái với quy định của luật lao động.**Cụ thể khi kỷ luật người lao động, người sử dụng lao động bắt buộc phải thành lập hội đồng kỷ luật lao động theo quy định tại*Điều 122 Bộ luật lao động*,* | *Doanh nghiệp phải căn cứ vào mức độ vi phạm và hành vi vi phạm của người lao động để ra quyết định xử lý kỷ luật cho phù hợp. Khi xử lý kỷ luật người lao động, người sử dụng lao động phải chứng minh được người lao động có lỗi.* *Khi xử lý kỷ luật người lao động phải tuân thủ các quy định về nguyên tắc, trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật người lao động đã được quy định cụ thể tại Bộ luật Lao động năm 2019.* |
| ***88*** | *Tôi có một vấn đề bị vướng mắc xin được tư vấn. Tôi bắt đầu vào làm việc cho Công ty X vào ngày 02/5/2014. Thử việc 1 tháng. Tháng 6/2014 là nhân viên chính thức của Công ty. Không có hợp đồng lao động, chỉ có quyết định thử việc và quyết định chính thức ký HĐLĐ.**Trong quyết định không nêu thời gian lao động là bao lâu, cái nghĩa vụ và quyền lợi khác cũng không ghi cụ thể. Ngày 01/5/2015 tôi gửi đơn xin nghỉ việc. Đến ngày 17/5/2015 tôi nghỉ việc. Tôi nghỉ nhưng chưa nhận được quyết định cho nghỉ việc, lý do chưa có quyết định đồng ý cho nghỉ mà tôi đã nghỉ nên Công ty nói sẽ ra quyết định sa thải tôi và giữ lương của tôi lại (1,5 tháng lương). Đến nay đã gần 1 năm mà tiền lương, quyết định, chốt sổ bảo hiểm Công ty vẫn chưa thực hiện cho tôi. Gần đây tôi đã gửi đơn đề nghị giải quyết nhưng công ty vẫn im lặng không trả lời tôi.**Thực tế là lúc tôi nộp đơn xin nghỉ việc thì chị A trưởng phòng yêu cầu tôi bàn giao công việc xong thì nghỉ. Tôi đã thực hiện đúng theo yêu cầu là bàn giao hồ sơ, chứng từ, công việc hoàn chỉnh. Tôi cũng đã chỉ dẫn người mới tiếp nhận công việc của tôi, làm được việc trước khi tôi nghỉ. Và nhân viên mới cũng đã đồng ý ký biên bản bàn giao. Trong khi đó chị A trưởng phòng lại ngăn cản nhân viên mới không được ký, nếu ký là hoàn toàn chịu trác nhiệm. Bạn này mới ra trường nghe theo lệnh nên không dám ký. Vì tôi tin tưởng ở lãnh đạo phòng đã hứa nên tôi mới nghỉ, nhưng cấp trên thì không biết chuyện này. Tôi đã liên hệ lãnh đạo công ty thì nói không biết. Cho là tôi nghỉ ngang nên sẽ ra quyết định sa thải. Trong suốt thời gian tôi làm việc ở công ty không bị sai phạm và mắc lỗi. Tôi luôn hoàn thành tốt nhiệm vụ.**Nếu có quyết định sa thải thì tôi có nên nhận quyết định đó để làm hồ sơ lãnh BH thất nghiệp không. Như vậy, tôi đúng hay sai. Tôi phải làm gì để được nhận lương và chốt sổ bảo hiểm (mua đúng 1 năm) ?* | ***Thứ nhất,*** *quy định về hợp đồng lao động:****Điều 22,*** [***Bộ luật lao động năm 2012***](https://luatminhkhue.vn/nghi-dinh-so-05-2015-nd-cp-quy-dinh-chi-tiet-va-huong-dan-thi-hanh-mot-so-noi-dung-cua-bo-luat-lao-dong.aspx?q=Luật%20lao%20động%20năm%202012) ***quy định về loại hợp đồng lao động****1. Hợp đồng lao động phải được giao kết theo một trong các loại sau đây:**a) Hợp đồng lao động không xác định thời hạn;**Hợp đồng lao động không xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng.**……………… ..**3. Không được giao kết hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng để làm những công việc có tính chất thường xuyên từ 12 tháng trở lên, trừ trường hợp phải tạm thời thay thế người lao động đi làm nghĩa vụ quân sự, nghỉ theo chế độ thai sản, ốm đau, tai nạn lao động hoặc nghỉ việc có tính chất tạm thời khác.****Điều 29. Kết thúc thời gian thử việc****1. Khi việc làm thử đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động.**2. Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền huỷ bỏ thoả thuận thử việc mà không cần báo trước và không phải bồi thường nếu việc làm thử không đạt yêu cầu mà hai bên đã thoả thuận.**Như vậy, trường hợp của bạn có thỏa thuận giữa 2 bên là sau khi thử việc thì ký hợp đồng và theo quy định của pháp luật thì khi việc làm thử đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động phải có trách nhiệm giao kết hợp đồng lao động với người lao động. Trường hợp này, Công ty đang làm trái với quy định của pháp luật.****Thứ hai, quy định về hình thức và nguyên tắc sa thải:****Dựa theo quy định của luật lao động năm 2012, quy định cụ thể đối với hình thức sa thải người lao động cụ thể như sau:****Điều 126.Hình thức xử lý kỷ luật sa thải được người sử dụng lao động áp dụng trong những trường hợp sau đây:****1. Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma tuý 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 doạ gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động;**2. Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương mà tái phạm trong thời gian chưa xoá kỷ luật hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức mà tái phạm.**Tái phạm là trường hợp người lao động lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật mà chưa được xóa kỷ luật theo quy định tại Điều 127 của Bộ luật này;**3. 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.**Các trường hợp được coi là có lý do chính đáng bao gồm: thiên tai, hoả hoạn, bản thân, thân nhân bị ốm có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền và các trường hợp khác được quy định trong nội quy lao động."****Điều 123. Nguyên tắc, trình tự 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 tập thể lao động tại cơ sở;**c) Người lao động phải có mặt và có quyền tự bào chữa, nhờ luật sư hoặc người khác bào chữa; trường hợp là người dưới 18 tuổi thì phải có sự tham gia của cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật;**d) Việc xử lý kỷ luật lao động phải được lập 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.****Điều 201. Trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động cá nhân của hòa giải viên lao động****1. Tranh chấp lao động cá nhân phải thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu tòa án giải quyết, trừ các tranh chấp lao động sau đây không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải:**a) Về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;…………* *2. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được yêu cầu hoà giải, hòa giải viên lao động phải kết thúc việc hòa giải.**3. Tại phiên họp hoà giải phải có mặt hai bên tranh chấp. Các bên tranh chấp có thể uỷ quyền cho người khác tham gia phiên họp hoà giải.**Hoà giải viên lao động có trách nhiệm hướng dẫn các bên thương lượng. Trường hợp hai bên thỏa thuận được, hòa giải viên lao động lập biên bản hòa giải thành.**Trường hợp hai bên không thỏa thuận được, hòa giải viên lao động đưa ra phương án hoà giải để hai bên xem xét. Trường hợp hai bên chấp nhận phương án hoà giải, hoà giải viên lao động lập biên bản hoà giải thành.**Trường hợp hai bên không chấp nhận phương án hoà giải hoặc một bên tranh chấp đã được triệu tập hợp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng, thì hoà giải viên lao động lập biên bản hoà giải không thành.**Biên bản có chữ ký của bên tranh chấp có mặt và hoà giải viên lao động.**Bản sao biên bản hoà giải thành hoặc hoà giải không thành phải được gửi cho hai bên tranh chấp trong thời hạn 01 ngày làm việc, kể từ ngày lập biên bản.**4. Trong trường hợp hoà giải không thành hoặc một trong hai bên không thực hiện các thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành hoặc hết thời hạn giải quyết theo quy định tại khoản 2 Điều này mà hoà giải viên lao động không tiến hành hoà giải thì mỗi bên tranh chấp có quyền yêu cầu Toà án giải quyết".****Điều 202. Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân****1. Thời hiệu yêu cầu hòa giải viên lao động thực hiện hòa giải tranh chấp lao động cá nhân là 06 tháng, kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm.****2. Thời hiệu yêu cầu Toà án giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là 01 năm, kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm.******Tóm lại,*** *trường hợp của bạn thì Công ty đã không có trách nhiệm ký hợp đồng với bạn sau khi thử việc và việc ra quyết định sa thải bạn là cũng không có căn cứ (trái quy định cua pháp luật).**Để bảo vệ quyền lợi của mình, chúng tôi cho rằng bạn có thể gửi đơ trực tiếp yêu cầu Tòa án cấp huyện giải quyết.****LƯU Ý:*** *Theo quy định vê thời hiệu thì đã hết để yêu cầu hòa giải viên lao động hòa giải nhưng trường hợp của bạn được phép yêu cầu Tòa án gải quyết mà không cần thông qua hòa giải viên loa động. Tuy nhiên, nếu bạn nghỉ việc vào ngày 17/5/2015 (đây là thời điểm phát hiện ra hành vi bạn bị xâm phạm thì 17/5/2016 là hết thời hiệu yêu cầu Tòa án giả quyết), còn thời điểm phát hiện hành vi vào 1 thời điểm khác thì bạn phải că cứ kể từ thời điểm đó không quá* ***1 năm.*** | *Việc xử lý kỉ luật sa thải người lao động cần phải căn cứ đúng các BLLĐ, trình tự, thủ tục để bảo đảm việc xử lý đúng quy định, tránh khiếu kiện không cần thiết.* |
| *99* | *Em là Nguyễn Thanh Nhàn, em có một tình huống xin như sau:**Ngày 01/12/2013 bà Hoa (thường trú tại quận Đống Đa, Hà Nội) được công ty TNHH X (có trụ sở tại quận Hoàn Kiếm, Hà Nội) nhận vào làm việc theo bản hợp đồng lao động với thời hạn 3 năm; mức lương 7.000.000 đồng/tháng.**Ngày 10/05/2015 trong khi tiếp xúc với khách hàng, bà Hoa đã có hành vi to tiếng, cãi nhau với khách hàng. Ngày 13/05/2015 công ty đã tổ chức phiên họp sa thải bà Hoa với lý do bà đã gây mất trật tự trong công ty và làm ảnh hưởng xấu đến uy tín của công ty. Bà Hoa có đến tham dự phiên họp nhưng đến nửa chừng thì bỏ về. Tuy nhiên phiên họp xử lý kỷ luật vẫn được tiếp tục tiến hành với sự tham gia của lãnh đạo công ty và chủ tịch công đoàn cơ sở cùng trưởng bộ phận nơi bà Hoa làm việc.**Ngày 20/05/2015 bà Hoa nhận được quyết định sa thải. Cho rằng bị sa thải trái pháp luật, ngày 20/07/2015, bà Hoa làm đơn đến các cơ quan tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp với yêu cầu về tiền lương và bồi thường.**Hỏi:**1) Việc sa thải của công ty với bà Hoa có hợp pháp không? Tại sao?**2) Bà Hoa bỏ về giữa chừng nhưng phiên họp vẫn được tiến hành thì có hợp pháp không? Tại sao?**3) Bà hoa có thể gửi đơn đến cơ quan, tổ chức nào để yêu cầu giải quyết tranh chấp bảo vệ quyền lợi cho mình?* | ***1) Việc sa thải của công ty với bà Hoa là không hợp pháp****. Bởi vì:**Sa thải là hình thức kỷ luật nặng nhất được Người sử dụng lao động (NSDLĐ) áp dụng đối với Người lao động (NLĐ) có hành vi vi phạm ở mức nặng, bằng cách loại trừ NLĐ ra khỏi tập thể lao động. Do vậy, để đảm bảo quyền và lợi ích cho cả hai bên, pháp luật quy định về các* [***trường hợp xử lý kỷ luật sa thải***](https://luatvietnam.vn/lao-dong/thong-tu-47-2015-tt-bldtbxh-bo-lao-dong-thuong-binh-va-xa-hoi-101400-d1.html)***đối với NLĐ*** *tại* ***Điều 126*** [*Bộ luật lao động 2012*](https://luatminhkhue.vn/bo-luat-lao-dong-nam-2012-.aspx) *như sau:*“***Điều*** 126. Áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thảiHình thức xử lý kỷ luật sa thải được người sử dụng lao động áp dụng trong những trường hợp sau đây:1. Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma tuý 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 doạ gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động;2. Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương mà tái phạm trong thời gian chưa xoá kỷ luật hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức mà tái phạm.Tái phạm là trường hợp người lao động lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật mà chưa được xóa kỷ luật theo quy định tại Điều 127 của Bộ luật này;3. 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.Các trường hợp được coi là có lý do chính đáng bao gồm: thiên tai, hoả hoạn, bản thân, thân nhân bị ốm có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền và các trường hợp khác được quy định trong nội quy lao động.”*Theo như tình huống đưa ra, vào ngày 10/05/2015 trong khi tiếp xúc với khách hàng, bà Hoa đã có hành vi to tiếng, cãi nhau với khách hàng. Chính vì vậy* ***công ty đã tổ chức phiên họp sa thải bà Hoa với lý do bà đã gây mất trật tự trong công ty, làm ảnh hưởng xấu đến uy tín của công ty****. Tuy nhiên, nếu chiếu theo Điều 126 nêu trên thì* ***hành vi cãi nhau với khách hàng, ảnh hưởng xấu đến uy tín của công ty chưa thể coi là hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của công ty được****. Do đó,* ***việc ra quyết định xử lý kỷ luật sa thải với bà Hoa trong trường hợp này là quá nặng và không phù hợp****.**Mặt khác,* ***việc xử lý kỷ luật sa thải với bà Hoa cần phải tuân thủ theo đúng*** [*nguyên tắc, trình tự*](https://luatminhkhue.vn/bo-luat-lao-dong-nam-2012-.aspx) *được quy định tại* ***Điều 123 Bộ luật lao động 2012*** *như sau:*“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 tập thể lao động tại cơ sở;c) Người lao động phải có mặt và có quyền tự bào chữa, nhờ luật sư hoặc người khác bào chữa; trường hợp là người dưới 18 tuổi thì phải có sự tham gia của cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật;d) Việc xử lý kỷ luật lao động phải được lập 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 Điều 126 của Bộ luật này;d) Lao động nữ có thai, nghỉ thai sản; người lao động nuôi con nhỏ 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.”*Đồng thời để làm rõ quy định tại* ***Điều 123 Bộ luật lao động 2012*** *thì tại* ***Điều 30*** [*Nghị định 05/2015/NĐ-CP*](https://luatminhkhue.vn/nghi-dinh-88-2015-nd-cp-quy-dinh-xu-phat-vi-pham-hanh-chinh-trong-linh-vuc-lao-dong--bao-hiem-xa-hoi-va-dua-nguoi-lao-dong-viet-nam-di-lam-viec-o-nuoc-ngoai-theo-hop-dong-.aspx) *quy định:*“Trình tự xử lý kỷ luật lao động tại Điều 123 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:1. Người sử dụng lao động gửi thông báo bằng văn bản về việc tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động cho Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn cấp trên cơ sở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở, người lao động, cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật của người lao động dưới 18 tuổi ít nhất 5 ngày làm việc trước khi tiến hành cuộc họp.2. Cuộc họp xử lý kỷ luật lao động được tiến hành khi có mặt đầy đủ các thành phần tham dự được thông báo theo quy định tại Khoản 1 Điều này. Trường hợp người sử dụng lao động đã 03 lần thông báo bằng văn bản, mà một trong các thành phần tham dự không có mặt thì người sử dụng lao động tiến hành cuộc họp xử lý kỷ luật lao động, trừ trường hợp người lao động đang trong thời gian không được xử lý kỷ luật quy định tại Khoản 4 Điều 123 của Bộ luật Lao động….”*Trong tình huống này,* ***phiên họp xử lý kỷ luật bà Hoa được tiến hành với sự tham gia của lãnh đạo công ty, chủ tịch công đoàn cơ sở cùng trưởng bộ phận nơi bà Hoa làm việc****. Như vậy,* ***thành phần tham gia phiên họp xử lý kỷ luật đã đáp ứng được theo yêu cầu pháp luật****. Tuy nhiên, ngày 10/5/2015 bà Hoa có xảy ra to tiếng với khách hàng, thì đến ngày 13/05/2015, công ty đã tổ chức phiên họp sa thải bà Hoa. Mà theo quy định của pháp luật thì* ***khoảng thời gian để các bên xem xét vi phạm và các vấn đề liên quan phải được ít nhất là 5 ngày làm việc trước khi tiến hành cuộc họp****. Tuy nhiên* ***chỉ trong vòng 3 ngày sau vi phạm công ty đã tiến hành họp sa thải bà Hoa****. Vậy* ***công ty đã vi phạm quy định về trình tự xử lý kỉ luật****. Do đó, có thể thấy* ***việc sa thải của công ty với bà Hoa là không hợp pháp****.****2) Bà Hoa bỏ về giữa chừng nhưng phiên họp vẫn được tiến hành là hợp pháp****. Bởi lẽ;**Căn cứ theo quy định tại* ***Khoản 1 Điều 123 Bộ luật lao động 2012*** *quy định về nguyên tắc, trình tự xử lý kỷ luật lao động và* ***Khoản 1, Khoản 2 Điều 30 Nghị định 05/2015/NĐ-CP*** *quy định về điều kiện tiến hành cuộc họp xử lý kỷ luật lao động nêu trên thì* ***phiên họp chỉ được diễn ra khi có sự tham gia đầy đủ của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở; người lao động; cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật của người lao động dưới 18 tuổi****.**Mặt khác, từ dữ liệu đề bài ta có thể thấy* ***về thành phần họp****,* ***phiên họp đã diễn ra với sự tham dự đầy đủ của các đối tượng bắt buộc phải có mặt đó là: lãnh đạo công ty, chủ tịch công đoàn cơ sở, trưởng bộ phận nơi bà Hoa làm việc và đối tượng bị xử lý kỷ luật là bà Hòa****. Do đó,* ***phiên họp đã diễn ra hoàn toàn hợp lệ****.**Tuy nhiên,* ***trong quá trình họp thì bà Hoa bỏ về giữa chừng****,* ***việc làm này của bà Hoa là sai và phiên họp vẫn có thể tiếp tục tiến hành bình thường****. Bởi vì,* ***việc tiến hành xử lý kỷ luật lao động là để giải quyết quyền lợi cho NLĐ****. Pháp luật quy định việc có mặt của NLĐ cũng như Công đoàn tham dự cuộc họp nhằm* ***đảm bảo quyền được bào chữa, chứng minh, biện hộ cho hành vi của NLĐ sao cho quyền và lợi ích chính đáng của NLĐ được đảm bảo công bằng nhất****. Do vậy, việc bà Hoa tự ý bỏ về giữa chừng chứng tỏ* ***bà Hoa không hề quan tâm đến quyền lợi của chính mình cũng như không hề tôn trọng những người tham gia cuộc họp đó****. Vì vậy,* ***phiên họp vẫn được tiến hành khi bà Hoa bỏ về giữa chừng là hoàn toàn hợp pháp****.**Tuy nhiên, trong trường hợp nếu việc tự ý bỏ về giữa chừng của bà Hoa là xuất phát từ lý do bất khả kháng, buộc bà Hoa bắt buộc phải về thì .**3) Bà Hoa có thể gửi đơn đến hòa giải viên lao động hoặc Tòa án nhân dân để giải quyết tranh chấp bảo vệ quyền lợi của mình.**Có thể thấy tranh chấp giữa bà Hoa với công ty thuộc loại tranh chấp lao động cá nhân. Theo quy định tại Điều 200 Bộ luật lao động 2012 thì cơ quan, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là hòa giải viên lao động và Tòa án nhân dân. Cũng theo đó, tại Khoản 1 Điều 2012 Bộ luật lao động 2012 quy định về* [*trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động cá nhân*](https://luatminhkhue.vn/nghi-dinh-95-2013-nd-cp-quy-dinh-ve-xu-phat-vi-pham-hanh-chinh-trong-linh-vuc-lao-dong--bao-hiem-va-dua-nguoi-lao-dong-di-lam-viec-nuoc-ngoai.aspx) *như sau:**“1. Tranh chấp lao động cá nhân phải thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu tòa án giải quyết, trừ các tranh chấp lao động sau đây không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải:**a) Về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;**b) Về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động;**c) Giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động;**d) Về bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, về bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế.**đ) Về bồi thường thiệt hại giữa người lao động với doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.”**Theo như tình huống thì bà Hoa nằm vào trường hợp được quy định tại Điểm a, điểm b Khoản 1 Điều 201 nêu trên, do vậy để giải quyết tranh chấp này, bà Hoa không bắt buộc phải thông qua thủ tục hòa giải mà có thể  trực tiếp gửi đơn yêu cầu giải quyết tranh chấp tới Tòa án. Tuy nhiên, bà Hoa vẫn có thể đưa đơn lên hòa giải viên lao động trước để hòa giải tranh chấp, đòi quyền lợi cho mình. Trong trường hợp hòa giải không thành hoặc hòa giải thành mà một trong hai bên không thực hiện các thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành hoặc hết thời hạn giải quyết theo quy định tại Khoản 2 Điều 201 Bộ luật lao động 2012 (05 ngày làm việc kể từ ngày hòa giải viên nhận được yêu cầu hòa giải) mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải thì mỗi bên tranh chấp có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.* | *Khi áp dụng sa thải cần phải căn cứ rất chặt chẽ vào các quy định của BLLĐ: các trường hợp được sa thải, không được sa thải; trình tự, thủ tục; giải quyết chế độ… để bảo đảm quyền lợi cho người lao động, tránh khiếu kiện không cần thiết.* |
| ***110*** | Hiện tôi đang làm việc tại công ty X. Ngày 10/6/2014, tôi đã có những hành vi ứng xử không đúng đối với khách hàng lớn của công ty dẫn đến việc họ gửi thư từ chối mọi giao dịch đối với công ty. Giám đốc phải xin lỗi mới khôi phục được mối quan hệ của hai bên. Vì vậy, tôi bị xử lí kỉ luật lao động ở hình thức kéo dài thời hạn nâng lương 6 tháng.Tiếp đó, ngày 1/7/2014,  tôi đã tự ý nghỉ việc 3 ngày. Ngày 10/7/2014 giám đốc công ty triệu tập Ban chấp hành công đoàn cơ sở xử lí kỉ luật và ra quyết định sa thải tôi vì lí do tái phạm trong thời gian chưa được xóa kỉ luật. Khi họp  ra quyết định sa thải, tôi không được công ty thông báo và triệu tập họp.Vậy xin tư vấn ho tôi các vấn đề như:- Quyết định sa thải của công ty tôi là đúng hay sai?- Nếu sai, tôi phải làm gì để đòi lại quyền lợi hợp pháp của mình? | ***1. Về quyết định sa thải của công ty dành cho bạn:****Một quyết định sa thải đúng pháp luật, trước hết phải thỏa mãn những* [*điều kiện nhất định.*](https://luatminhkhue.vn/mau-quyet-dinh-sa-thai-nhan-vien.aspx)*Đối chiếu với tình huống của bạn, có 2 cơ sở để chỉ ra rằng* ***quyết định sa thải này là trái với quy định của pháp luật*** *như sau:****Về lý do sa thải:****Điều 126 Bộ luật lao động 2012 quy định về việc áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải như sau:**“* Hình thức xử lý kỷ luật sa thải được người sử dụng lao động áp dụng trong những trường hợp sau đây:1. Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma tuý 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 doạ gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động;**2. Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương mà tái phạm trong thời gian chưa xoá kỷ luật hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức mà tái phạm.****Tái phạm là trường hợp người lao động lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật mà chưa được xóa kỷ luật theo quy định tại Điều 127 của Bộ luật này;**3. 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.Các trường hợp được coi là có lý do chính đáng bao gồm: thiên tai, hoả hoạn, bản thân, thân nhân bị ốm có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền và các trường hợp khác được quy định trong nội quy lao động.*”**Trong tình huống của bạn, công ty tiến hành phiên họp xử lí kỉ luật sa thải với lí do bạn tái phạm trong thời gian chưa xóa kỉ luật. Có thể hiểu rằng, công ty bạn đã lấy khoản 2 trong điều luật trên làm căn cứ để ra quyết định sa thải. Nhưng việc áp dụng này là không đúng. Bởi quy định tại khoản 2 điều 126 đã định nghĩa rất rõ ràng, theo đó “*tái phạm là trường hợp người lao động lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật mà chưa được xóa kỷ luật theo quy định tại Điều 127 của Bộ luật này*”. Như vậy, bạn chỉ được coi là tái phạm khi thực hiện lại hành vi đã bị xử lí kỉ luật lao động trước đó, chính là hành vi ứng xử không đúng với khách hàng lớn của công ty chứ không phải là việc bạn tự ý nghỉ việc 3 ngày không có lí do.****Về thủ tục sa thải:****Điều 30 nghị định 05/2015/NĐ-CP quy định về trình tự, thủ tục tiến hành xử lý kỷ luật lao động như sau:**"*1. Người sử dụng lao động ***gửi thông báo bằng văn bản về việc tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động*** cho Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn cấp trên cơ sở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở, ***người lao động***, cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật của người lao động dưới 18 tuổi ít nhất 5 ngày làm việc trước khi tiến hành cuộc họp.2. Cuộc họp xử lý kỷ luật lao động được tiến hành khi có mặt đầy đủ các thành phần tham dự được thông báo theo quy định tại Khoản 1 Điều này. Trường hợp người sử dụng lao động đã 03 lần thông báo bằng văn bản, mà một trong các thành phần tham dự không có mặt thì người sử dụng lao động tiến hành cuộc họp xử lý kỷ luật lao động, trừ trường hợp người lao động đang trong thời gian không được xử lý kỷ luật quy định tại Khoản 4 Điều 123 của Bộ luật Lao động."*Như vậy, việc công ty họp quyết định sa thải không thông báo bằng văn bản cho bạn, cùng với việc bạn không có mặt trong cuộc họp sa thải là trái quy định nêu trên.****2. Giải quyết quyền lợi cho người lao động khi sa thải trái pháp luật:****Như đã nói ở trên thì quyết định sa thải bạn của công ty là trái với quy định của pháp luật vì thế vấn đề đặt ra là cần phải bảo vệ quyền lợi cho M trong trường hợp này.**Theo quy định tại khoản 3, Điều 33, Nghị định số 05/2015/NĐ-CP: "*… Trường hợp kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải trái pháp luật thì người sử dụng lao động có nghĩa vụ thực hiện các quy định các Khoản 1, 2, 3 và 4 Điều 42 của Bộ luật Lao động.*" Như vậy, khi người sử dụng lao động áp dụng hình thức xử lý kỷ luật lao động sa thải trái pháp luật với người lao động thì quyền lợi của bạn được hưởng như sau:***Trường hợp bạn muốn tiếp tục làm việc ở công ty:***Trong trường hợp này, công ty có nghĩa vụ phải nhận bạn trở lại làm việc theo hợp đồng đã giao kết trước đó, tức là khôi phục lại hợp đồng; đồng thời công ty phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày bạn  không làm việc, kể từ ngày 10/7/2014. Bên cạnh đó công ty còn phải đền bù tổn thất về tinh thần cho bạn theo thỏa thuận giữa hai bên với mức thấp nhất là hai tháng tiền lương theo hợp đồng.**Tuy nhiên nếu công ty không còn vị trí công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động mà bạn vẫn muốn làm việc tại công ty thì ngoài khoản tiền bồi thường nêu trên, hai bên sẽ thương lượng để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động và bạn sẽ làm theo công việc mới theo kết quả thỏa thuận.****Trường hợp bạn không muốn tiếp tục làm việc tại công ty:****Trong trường hợp này, công ty phải thanh toán đủ các khoản tiền bồi thường cho bạn như sau:**+ Tổng khoản tiền nếu bạn tiếp tục làm việc ở vị trí cũ nếu ở lại công ty.**+ Trợ cấp thôi việc. Cách tính trợ cấp thôi việc được Tư vấn Việt luật nêu trong* [*bài viết*](https://luatminhkhue.vn/bo-luat-lao-dong-nam-2012-.aspx)*.****Trường hợp công ty không muốn nhận lại bạn làm việc và bạn đồng ý với thỏa thuận đấy:****Trong trường hợp này, công ty phải thanh toán đủ các khoản tiền bồi thường cho bạn như sau:**+ Tổng khoản tiền bạn được nhận trong trường hợp bạn không muốn tiếp tục làm ở công ty.**+ Tiền bồi thường thêm nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động. Nếu hai bên không thống nhất được với nhau về vấn đề này thì công ty phải nhận anh M trở lại làm việc.**Đồng thời theo Khoản 3 Điều 47 Luật lao động 2012 quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động: “* Người sử dụng lao động có trách nhiệm hoàn thành thủ tục xác nhận và trả lại sổ bảo hiểm xã hội và những giấy tờ khác mà người sử dụng lao động đã giữ lại của người lao động*.” Như vậy khi chấm dứt hợp đồng với bạn, công ty còn phải có trách nhiệm  hoàn thành thủ tục xác nhận và trả lại sổ bảo hiểm xã hội và những giấy tờ khác mà công ty đã giữ lại của bạn.* | *Khi xử lý kỉ luật sa thải, ngoài các căn cứ, trình tự, thủ tục sa thải, cần phải giải quyết tốt cả chế độ cho người lao động khi chấm dứt quan hệ lao động.* |
| ***111*** | Chị T là thủ quỹ của Công ty V. Ngày 04/02/2003, T lập phiếu chi giả để chiếm đoạt của Công ty 40 triệu đồng. Ngày 03/4/2003, Giám đốc Công ty uỷ quyền cho Phó Giám đốc tiến hành việc xét và xử lý kỷ luật đối với T. Ngày 07/4/2003, Phó Giám đốc tổ chức họp và sau đó ra quyết định sa thải chị T. Sau khi bị sa thải, chị T khởi kiện cho rằng việc xử lý kỷ luật sa thải đối với chị là không đúng. | ***Giải quyết tình huống*** *Đây là tình huống tranh chấp về kỷ luật sa thải người lao động nên hầu hết các ý kiến tham gia đều đã đề cập đến 4 nội dung cơ bản của xử lý kỷ luật sa thải: Thời hiệu; Căn cứ; Thẩm quyền; và Thủ tục. Trong tình huống trên không nêu ra các thông tin về thủ tục kỷ luật sa thải, do vậy chúng ta không xem xét đến vấn đề đúng sai của trình tự, thủ tục. Điều cần lưu ý nhất trong tình huống này, đó là hiệu lực của văn bản pháp luật được áp dụng. Nghị định số 33/2003/NĐ-CP ngày 02/4/2003 được đăng Công báo ngày 01/5/2003 và có hiệu lực từ ngày 16/5/2003. Như vậy vào thời điểm xử lý kỷ luật chị T thì Nghị định số 33/2003/NĐ-CP chưa có hiệu lực. Do vậy, khi xử lý kỷ luật chị T. phải căn cứ vào Nghị định số 41/CP ngày 06/7/1995.* **Về thời hiệu xử lý kỷ luật:** *Theo quy định tại Điều 86 BLLĐ, Điều 8 Nghị định số 41/CP, cũng như quy định của pháp luật hiện hành tại khoản 3 Điều 1 Nghị định số 33/2003/NĐ-CP thì thời hiệu để xử lý vi phạm kỷ luật lao động là ba tháng, trường hợp đặc biệt tối đa là 6 tháng. Thời gian chị T. thực hiện hành vi vi phạm 04/02/2003 đến ngày bị sa thải 07/4/2003 là 02 tháng 03 ngày nằm trong thời hiệu để xử lý kỷ luật lao động.* **Về căn cứ áp dụng kỷ luật sa thải:** *Theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 85 BLLĐ, người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô thì có thể bị xử lý kỷ luật bằng hình thức sa thải. Căn cứ vào quy định này thì chỉ cần người lao động có hành vi trộm cắp hoặc tham ô là có thể bị sa thải, không kể giá trị tài sản trộm cắp, tham ô là bao nhiêu. Tuy nhiên, trong trường hợp nội quy lao động của doanh nghiệp có quy định cụ thể về mức giá trị tài sản bị trộm cắp, tham ô làm căn cứ để sa thải, thì phải căn cứ vào nội quy lao động của doanh nghiệp để xử lý kỷ luật sa thải. Trong tình huống, chị T. lập phiếu chi giả để chiếm đoạt của Công ty 40 triệu đồng là hành vi tham ô thuộc quy định tại điểm a khoản 1 Điều 85 BLLĐ. Tình huống không đưa ra thông tin trong nội quy lao động của Công ty có quy định về mức giá trị tài sản bị tham ô làm căn cứ để sa thải. Do vậy, Công ty V. đã xử lý kỷ luật sa thải chị T. là có căn cứ.* **Về thẩm quyền xử lý kỷ luật sa thải:** *Theo quy định hiện hành pháp luật lao động tại khoản 4 Điều 1 Nghị định số 33/2003/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung Nghị định số 41/CP thì thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động như sau: “Người có thẩm quyền xử lý vi phạm kỷ luật lao động, kể cả tạm đình chỉ công việc… là người sử dụng lao động; người được người sử dụng lao động uỷ quyền thì chỉ được xử lý kỷ luật lao động theo hình thức khiển trách. Các hình thức kỷ luật khác chỉ được uỷ quyền khi người sử dụng lao động đi vắng và phải bằng văn bản”. Trong tình huống, Phó Giám đốc Công ty không phải là người sử dụng lao động, chỉ được quyết định xử lý kỷ luật lao động khi được người sử dụng lao động là Giám đốc Công ty uỷ quyền. Tình huống cũng chưa nói rõ thông tin về việc uỷ quyền này có phải trường hợp Giám đốc đi vắng hay không. Nếu trong tình huống đưa ra mà Giám đốc uỷ quyền khi không đi vắng, Phó Giám đốc xử lý kỷ luật sa thải đối với chị T. là trái pháp luật. Tuy nhiên, như đã đề cập ở trên, trong tình huống này phải căn cứ vào Nghị định số 41/CP. Theo quy định tại Điều 10 Nghị định số 41/CP ngày 6/7/1995 thì việc xử lý kỷ luật lao động phải do người sử dụng lao động quyết định; người được uỷ quyền chỉ được xử lý bằng hình thức khiển trách. Vì vậy, trong tình huống đưa ra, Toà án sẽ căn cứ vào Nghị định số 41/CP để kết luận việc uỷ quyền xử lý kỷ luật sa thải của Công ty đối với chị T. là trái pháp luật. Ngoài ra, về thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động, một số ý kiến tham gia đã chỉ ra thực tế đối với Giám đốc các Công ty Điện lực tỉnh hiện nay là công ty hạch toán phụ thuộc. Giám đốc các Công ty này cũng không phải là người sử dụng lao động, mà Tổng Giám đốc các TCty Điện lực miền Bắc, Trung, Nam mới là người sử dụng lao động. Do đó, Giám đốc các Công ty ĐL tỉnh hạch toán phụ thuộc chỉ được xử lý kỷ luật lao động theo trường hợp được uỷ quyền của người sử dụng lao động.* | *Khi xử lý kỉ luật sa thải cần phải xem xét rất kĩ các yếu tố như Thời hiệu; Căn cứ; Thẩm quyền; và Thủ tục để việc ra quyết định sa thải đúng quy định, tránh các hậu quả pháp lý không cần thiết sau này.* |
| ***112*** | Trong văn bản quy định về chế độ nghỉ phép năm của Công ty B đã quy định: “Người lao động muốn nghỉ phép năm phải đăng ký với người sử dụng lao động. Nghỉ phép quá 3 ngày trở lên không có lý do chính đáng, Công ty ra quyết định sa thải và không trả trợ cấp thôi việc”. Ban Chấp hành Công đoàn Công ty cho rằng quy định trên của Công ty là trái pháp luật và yêu cầu phải sửa đổi lại cho phù hợp. Yêu cầu của Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở có đúng không? | ***Giải quyết tình huống******\* Về nghỉ phép năm:*** *Theo quy định tại các Điều 74, 75 Bộ Luật Lao động năm 1994 (Điều 111 Bộ Luật Lao động năm 2012), người lao động được nghỉ hàng năm, hưởng nguyên lương với số ngày nghỉ phụ thuộc vào điều kiện môi trường làm việc và thâm niên trong doanh nghiệp. Đồng thời, theo quy định tại khoản 1 Điều 76 Bộ Luật Lao động năm 1994 (khoản 2 Điều 111 Bộ Luật Lao động năm 2012), người sử dụng lao động có quyền quy định lịch nghỉ hàng năm sau khi tham khảo ý kiến của Ban chấp hành Công đoàn cơ sở và phải thông báo trước cho người lao động. Do đó, người sử dụng có quyền quy định lịch nghỉ hàng năm, chỉ* **tham khảo** *ý kiến của Ban chấp hành Công đoàn cơ sở chứ không phải* **thống nhất** *với Ban chấp hành Công đoàn cơ sở. Như vậy, quy định của Công ty B về việc*“Người lao động muốn nghỉ phép năm phải đăng ký với người sử dụng lao động” *là phù hợp với quy định của pháp luật lao động.* ***\* Về áp dụng xử lý kỷ luật sa thải:*** *Theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 85 Bộ Luật Lao động năm 1994 (sửa đổi các năm 2002, 2006, 2007) (khoản 3 Điều 126 Bộ Luật Lao động năm 2012), hình thức xử lý kỷ luật sa thải chỉ được áp dụng trong trường hợp người lao động tự ý bỏ việc năm (05) ngày cộng dồn trong một tháng hoặc hai mươi (20) ngày cộng dồn trong một năm mà không có lý do chính đáng. Như vậy, quy định của Công ty B về việc “*Nghỉ phép quá 3 ngày trở lên không có lý do chính đáng, Công ty ra quyết định sa thải” *là trái với quy định của Bộ Luật Lao động. Yêu cầu của Ban chấp hành Công đoàn cơ sở về nội dung này là hoàn toàn đúng.* ***\* Về trợ cấp thôi việc:*** *Theo quy định tại Điều 42 Bộ Luật Lao động năm 1994 và khoản 1 Điều 14 Nghị định số 44/2002/NĐ-CP ngày 09/5/2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ Luật Lao động về hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải có trách nhiệm trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đã làm việc từ đủ 12 tháng trở lên trong trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động quy định tại điểm c khoản 1 Điều 85 của Bộ Luật Lao động (sa thải do người lao động tự ý bỏ việc 5 ngày cộng dồn trong một tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong một năm mà không có lý do chính đáng). Tuy nhiên, theo quy định tại Điều 48 và khoản 8 Điều 36 Bộ Luật Lao động năm 2012, người sử dụng lao động không phải trả trợ cấp thôi việc cho người lao động trong trường hợp chấm dứt hợp đồng do sa thải dù lý do sa thải nào. Như vậy, quy định này của Công ty B là trái với quy định của Bộ Luật Lao động năm 1994 đang có hiệu lực thi hành, nhưng phù hợp với Bộ Luật Lao động năm 2012 sẽ có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/5/2013.* | *Một trong các căn cứ để xử lí kỉ luật sa thài là phải được quy định trong nội quy hợp pháp của doanh nghiệp. Đồng thời, việc ra quyết định xử lý kỉ luật cần tuân thủ các căn cứ, trình tự, thủ tục như trong BLLĐ.* |
| ***113*** | *Anh H làm việc tại công ty cơ khí đóng tại huyện Thanh Trì – Hà Nội theo hợp đồng không xác định thời hạn từ 20/01/2010. Ngày 3/3/2016 do sơ suất trong quá trình vận hành máy, H đã gây hậu quả sản phẩm của công ty bị sai kỹ thuật. Trước sự việc này, công ty ra quyết định tạm đình chỉ công việc đối với anh H 4 tháng để điều tra xác minh.* *Kết quả xác định giá trị thiệt hại của lô sản phẩm lên tới 31 triệu đồng. Trong thời gian tạm đình chỉ anh H được tạm ứng 50% tiền lương. Hết thời hạn tạm đình chỉ công việc, H được triệu tập đến họp để xử lý kỷ luật nhưng H không đến. Ngày 20/3/2016 sau 3 lần thông báo bằng văn bản mà H vẫn không đến, giám đốc công ty ra quyết định sa thải H với lý do H có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng đến tài sản của công ty, đồng thời yêu cầu H bồi thường toàn bộ thiệt hại của lô hàng. Quyết định này có hiệu lực từ ngày 21/3/2016. Tuy nhiên, ngày 25/3/2016 H mới nhận được quyết định. H đã làm đơn khởi kiện ra Tòa. Hỏi:**1. Nhận xét về quyết định tạm đình chỉ công việc của công ty đối với H?* *2. Quyết định sa thải của công ty đối với H là đúng hay sai?**3. Xác định mức bồi thường thiệt hại của H trong vụ việc trên.* | ***Thứ nhất, nhận xét về quyết định tạm đình chỉ công việc của công ty đối với H:****Điều 129* [***Bộ luật lao động số 10/2012/QH13***](https://luatminhkhue.vn/search) *quy định về tạm đình chỉ công việc:**“1. Người sử dụng lao động có quyền tạm đình chỉ công việc của người lao động khi vụ việc vi phạm có những tình tiết phức tạp, nếu xét thấy để người lao động tiếp tục làm việc sẽ gây khó khăn cho việc xác minh. Việc tạm đình chỉ công việc của người lao động chỉ được thực hiện sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.**2. Thời hạn tạm đình chỉ công việc không được quá 15 ngày, trường hợp đặc biệt cũng không được quá 90 ngày. Trong thời gian bị tạm đình chỉ công việc, người lao động được tạm ứng 50% tiền lương trước khi bị đình chỉ công việc.”**Như vậy, tạm đình chỉ công việc chỉ là một biện pháp hỗ trợ, không phải một hình thức xử lý kỉ luật lao động hay một thủ tục bắt buộc phải thực hiện.* *Công ty đã vi phạm thủ tục khi tiến hành đình chỉ anh H vì công ty chưa tham khảo ý kiến của đại diện tập thể lao động tại cơ sở của công ty và chưa tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động của công ty trước khi ra quyết định tạm đình chỉ công việc của anh H. Hơn nữa, quyết định tạm đình chỉ công việc đối với anh H là 4 tháng để điều tra xác minh, do đó thời hạn ở quyết định này của công ty đối với anh H là vi phạm pháp luật.****Thứ hai, quyết định sa thải của công ty đối với H là đúng hay sai?****Căn cứ Điều 126 Bộ luật lao động quy định các căn cứ để áp dụng hình thức kỉ luật sa thải:**“1. Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma tuý 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 doạ gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động;**2. Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương mà tái phạm trong thời gian chưa xoá kỷ luật hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức mà tái phạm.**Tái phạm là trường hợp người lao động lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật mà chưa được xóa kỷ luật theo quy định tại Điều 127 của Bộ luật này;**3. 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.**Các trường hợp được coi là có lý do chính đáng bao gồm: thiên tai, hoả hoạn, bản thân, thân nhân bị ốm có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền và các trường hợp khác được quy định trong nội quy lao động.”**Công ty sa thải anh H với lý do H có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng đến tài sản của công ty (giá trị thiệt hại là 31 triệu đồng). Thực chất, pháp luật lao động không qui định cụ thể, chi tiết thế nào là gây thiệt hại nghiêm trọng, do vậy điều này còn cần xem xét trên qui mô của công ty, nội qui lao động của công ty. Cũng vì thế công ty sa thải H với lí do này vẫn có thể được. Tuy nhiên, công ty đã vi phạm thủ tục xử lý kỉ luật sa thải căn cứ theo Khoản 1 Điều 123 Bộ luật lao động 2012:**“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 tập thể lao động tại cơ sở;**c) Người lao động phải có mặt và có quyền tự bào chữa, nhờ luật sư hoặc người khác bào chữa; trường hợp là người dưới 18 tuổi thì phải có sự tham gia của cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật;**d) Việc xử lý kỷ luật lao động phải được lập thành biên bản.”**Do đó, quyết định sa thải của công ty là trái pháp luật.****Thứ ba, xác định mức bồi thường thiệt hại của H trong vụ việc.****Khi có thiệt hại xảy ra để yêu cầu người lao động bồi thường thiệt hại thì người sử dụng lao động phải dựa vào bốn căn cứ chính sau: hành vi vi phạm kỉ luật lao động, có thiệt hại về tài sản cho người sử dụng lao động, có mối quan hệ nhân quả giữa hành vi vi phạm kỉ luật lao động và thiệt hại tài sản, có lỗi của người vi phạm. Hơn nữa, căn cứ theo khoản 1 Điều 130 Bộ luật lao động 2012:**“1. Người lao động làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại tài sản của người sử dụng lao động thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật.**Trường hợp người lao động gây thiệt hại không nghiêm trọng do sơ suất với giá trị không quá 10 tháng lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố được áp dụng tại nơi người lao động làm việc, thì người lao động phải bồi thường nhiều nhất là 03 tháng tiền lương và bị khấu trừ hằng tháng vào lương theo quy định tại khoản 3 Điều 101 của Bộ luật này.”**Trường hợp của anh H là gây thiệt hại với giá trị là 31 triệu đồng, công ty cơ khí HN đóng tại Thanh Trì – Hà Nội nên mức lương tối thiểu vùng sẽ là 3.500.000 đồng / tháng: (theo mức lương tối thiểu vùng 2016 theo* [*Nghị định 122/2015/NĐ-CP*](https://luathoangphi.vn/nghi-dinh-so-052015nd-cp-quy-dinh-chi-tiet-va-huong-dan-thi-hanh-mot-so-noi-dung-cua-bo-luat-lao-dong/)*).* *10 tháng lương tối thiểu vùng = 10 x 3.500.000 = 35.000.000 đồng. Như vậy, mức thiệt hại do anh H gây ra là chưa vượt quá 10 tháng lương tối thiểu vùng. Anh H lúc này phải bồi thường nhiều nhất là 03 tháng tiền lương và bị khấu trừ hằng tháng vào lương theo quy định tại khoản 3 Điều 101 của Bộ luật này.* | *Việc xử lý kỉ luật lao động bên cạnh căn cứ, thủ tục theo BLLĐ còn phải chú ý đến việc giải quyết hậu quả khi chấm dứt quan hệ lao động như lương, thưởng, bảo hiểm…* |