



Kỷ luật lao động

Luật sư Nguyễn Hữu Phước

Phuoc & Partners LLP

25/04/2019

Copyright ©2013 – Phuoc & Partners. All right reserved. This presentation and its content are copyrighted under applicable Vietnamese and international laws. It is strictly forbidden to use or copy this presentation, in whole or in part, without the authorization of the author in writing.

Nội dung chính

Nội dung	Trang
Giới thiệu về speaker	03
Nguyên tắc xử lý kỷ luật	05 – 06
Hình thức xử lý kỷ luật	07 – 08
Quy trình xử lý kỷ luật	09
Rủi ro thường gặp	10 – 12
Hậu quả khi xử lý kỷ luật trái pháp luật	13 – 17
Tình huống thực tiễn	18 – 21
Hỏi đáp	22

GIỚI THIỆU VỀ SPEAKER

1. Luật sư sáng lập **Công ty luật Phuoc & Partners**, một trong 10 công ty luật hàng đầu của Việt Nam
2. **Thành viên Ban chủ nhiệm** Câu lạc bộ Nhân Sự Việt Nam (VNHR)
3. **Thành viên Ban Chấp hành** Hội Các Nhà Quản trị Doanh Nghiệp Việt Nam (VACD)
4. **Luật sư** Đoàn luật sư TPHCM
5. Gần **20 năm kinh nghiệm** tư vấn pháp luật lao động và pháp luật thuế cho doanh nghiệp

Kỷ luật lao động



Nguyên tắc áp dụng

1. Không áp dụng nhiều hình thức xử lý đối với một hành vi vi phạm kỷ luật lao động
2. Khi một NLD đồng thời có nhiều hành vi vi phạm thì chỉ áp dụng hình thức kỷ luật cao nhất tương ứng với hành vi vi phạm nặng nhất
3. Không xử lý kỷ luật lao động đối với NLD 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
4. Phải có chứng cứ chứng minh hành vi vi phạm
5. Có tham gia của công đoàn cơ sở
6. Phải có biên bản họp xử lý kỷ luật lao động

Nghiêm cấm

- Xâm phạm thân thể và danh dự của NLĐ
- Phạt tiền hoặc cắt lương
- Hành vi vi phạm không được quy định trong nội quy lao động đã đăng ký

Hình thức xử lý kỷ luật lao động

- Khiển trách
- Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 6 tháng, cách chức
- Sa thải



Sa thải đúng pháp luật?

Thứ nhất, có căn cứ hợp pháp

Thứ hai, xử lý theo đúng trình tự

Thứ ba, trong thời hiệu xử lý: 06 tháng hoặc 12 tháng (đối với tài chính, tài sản, bí mật công nghệ, kinh doanh)

Quy trình xử lý vi phạm kỷ luật

- Tham khảo quy trình
- Các bước thực hiện
- Các mẫu biểu cần thiết

Rủi ro thường gặp

Về hành vi vi phạm

- Không xảy ra trong phạm vi quan hệ lao động (ngoài nhà máy, ngoài giờ làm việc...)
- Áp dụng chính sách của vùng/công ty mẹ
- Không xác định được giá trị thiệt hại
- Không xác định được hành vi đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng

Rủi ro thường gặp

Về thủ tục xử lý

- Xác định sai thời hiệu
- Không ra quyết định xử lý kỷ luật trong thời hiệu
- Người xử lý không đúng thẩm quyền hoặc thẩm quyền không rõ
- Thư mời họp xử lý kỷ luật không ghi rõ lý do mời họp

Rủi ro thường gặp

Về thủ tục xử lý

- Mời NLD họp chưa đủ 03 lần mà đã xử lý kỷ luật vắng mặt
- Không có đại diện BCHCĐCS
- Ý kiến đại diện BCHCĐCS không rõ ràng là đồng ý sa thải hay không
- Không gửi quyết định sa thải cho cơ quan quản lý lao động trong thời hạn

Xử lý thế nào nếu NSDLĐ xử lý kỷ luật lao động trái pháp luật (không sa thải)?

(1) Hủy bỏ quyết định xử lý kỷ luật

VÀ

(2) Khôi phục quyền lợi của NLĐ

Xử lý thế nào nếu NSDLĐ sa thải trái pháp luật?

(1) Nhận người lao động trở lại làm việc

VÀ

(2) Trả bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế (BHYT) trong những ngày người lao động không được làm việc và ít nhất 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ

Trường hợp Phương án	NLĐ không muốn tiếp tục làm việc	NSDLĐ không muốn nhận lại NLĐ và NLĐ đồng ý	Không còn vị trí, công việc đã giao kết trong HĐLĐ mà NLĐ vẫn muốn làm việc
1	Trả tiền lương, BHXH, BHYT trong những ngày NLĐ không được làm việc, ít nhất 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ		
2	Trả trợ cấp thôi việc		Không có
3	Không có	Thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ	Không có
4	Không có	Không có	Thương lượng để sửa đổi, bổ sung HĐLĐ

Xử lý vi phạm hành chính

- Phạt tiền 10 – 15 triệu đồng nếu:
 - ✓ Xâm phạm thân thể, nhân phẩm của NLĐ;
 - ✓ Phạt tiền, cắt lương thay xử lý kỷ luật lao động;
 - ✓ Xử lý đối với hành vi vi phạm không được quy định trong nội quy lao động

Xử lý vi phạm hành chính

- Phạt tiền 10 – 20 triệu đồng nếu:
 - ✓ Xử lý kỷ luật lao động nữ trong thời gian không được xử lý

Tình huống 1

- Chị X là người lao động đang làm việc tại Phòng Kế toán của Công ty A và giữ bảng lương của Công ty A. Chị X đã gửi email có thông tin về bảng lương cho những người lao động khác trong Công ty A.
- Theo nội quy lao động đã đăng ký của Công ty A, thông tin bảng lương là một trong các thông tin mật. Công ty A do đó đã tổ chức cuộc họp xử lý kỷ luật lao động Chị X với sự tham gia của đại diện Ban chấp hành Công đoàn cơ sở.
- Tại cuộc họp, Chị X xuất trình giấy chứng nhận của cơ sở y tế chứng minh mình đang mang thai ở tháng thứ ba.



Anh/chị hãy tư vấn cho Công ty A nên làm gì trong tình huống này.

Tình huống 2

- Công ty B đã tổ chức cuộc họp xử lý kỷ luật lao động Anh Y theo hình thức khiển trách bằng văn bản vì Anh Y đã không đi làm vào ngày chủ nhật theo yêu cầu của trưởng phòng với lý do là Anh Y từ chối tuân theo chỉ dẫn hợp pháp của cấp trên.



Nếu anh/chị là Anh Y, anh/chị sẽ lập luận như thế nào để bảo vệ mình không bị Công ty B xử lý kỷ luật lao động?

Tình huống 3

- Vào ngày 10/04/2014, Công ty C phát hiện vào ngày 15/12/2013, Ông Z đã ăn cắp một số bán thành phẩm của Công ty C. Công ty C đã xem xét xử lý kỷ luật lao động Ông Z.
- Cuộc họp xử lý kỷ luật lao động diễn ra vào ngày 20/05/2014 tại nhà máy của Công ty C nhưng người đại diện theo pháp luật của Công ty C không thể tham dự được. Tại cuộc họp, giám đốc nhà máy đã xuất trình giấy ủy quyền cho phép bà được thay mặt người đại diện theo pháp luật của Công ty C chủ trì cuộc họp và ban hành văn bản xử lý kỷ luật lao động đối với tất cả những người lao động làm việc tại nhà máy.



Anh/chị sẽ lưu ý những điểm nào nếu anh/chị là Công ty C?

Tình huống 4

- Công ty D được thông báo rằng Bà V đang làm việc cho một doanh nghiệp khác có cùng ngành nghề kinh doanh với Công ty D mặc dù hợp đồng lao động giữa Bà V và Công ty D vẫn đang có hiệu lực.
- Sau khi điều tra và thu thập chứng cứ, Công ty D kết luận rằng Bà V đã vi phạm chính sách mâu thuẫn lợi ích của Công ty D và quyết định sa thải Bà V. Công Ty D giải thích rằng mặc dù chính sách mâu thuẫn lợi ích không được quy định trong nội quy lao động đã đăng ký nhưng đã được phổ biến và huấn luyện cho tất cả các người lao động của Công ty D. Bà V đã khởi kiện Công ty D tại tòa án có thẩm quyền vì quyết định sa thải trái pháp luật.



Theo anh/chị, Bà V có thể thắng trong vụ kiện này không?

Hỏi và Đáp



THANK YOU

PHUOC & PARTNERS

www.phuoc-partners.com

Ho Chi Minh City - Head office

16th Floor, Centec Tower,
72 – 74 Nguyen Thi Minh Khai Street,
Ward 6, Dist 3, Ho Chi Minh City
Tel: +84 (8) 3 823 5895
Fax: +84 (8) 3 823 5896

Hanoi - Branch

10Ath Floor, CDC Building
25 Le Dai Hanh Street
Hai Ba Trung District, Ha Noi
Tel: +84 (4) 3974 8230
Fax: +84 (4) 3974 8234

Da Nang - Branch

6th Floor, HAGL Plaza Danang
01 Nguyen Van Linh Street
Hai Chau District, Da Nang City
Tel: +84 (511) 381 5253
Fax: +84 (511) 381 5254