

DIỄN GIẢI CHI TIẾT VỀ LUẬT LAO ĐỘNG SỬA ĐỔI

V. Xử lý kỷ luật lao động



V. XỬ LÝ KỶ LUẬT LAO ĐỘNG

1. Đối tượng không được áp dụng

1.1 Bộ luật Lao động 2012

- ❑ Lao động nữ có thai, nghỉ thai sản; người lao động nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi (*Điểm d Khoản 4 Điều 123*).

1.2 Bộ luật Lao động 2019

- ❑ Người lao động nữ mang thai; người lao động nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi (*Điểm d Khoản 4 Điều 122*).



Chú ý

- ❑ Bộ luật Lao động 2019 bổ sung thêm đối tượng là lao động nam nghỉ thai sản.
- ❑ Lao động nam đang đóng bảo hiểm xã hội khi vợ sinh con được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản (*Khoản 2 Điều 34 Luật Bảo hiểm xã hội*). Số ngày nghỉ như dưới đây:
 1. Sinh thường: 5 ngày làm việc
 2. Sinh con phải phẫu thuật, sinh con dưới 32 tuần tuổi: 7 ngày làm việc
 3. Sinh đôi: 10 ngày làm việc; Từ sinh ba trở lên thì cứ thêm mỗi con được nghỉ thêm 03 ngày làm việc
 4. Sinh đôi trở lên mà phải phẫu thuật: 14 ngày làm việc

V. XỬ LÝ KỶ LUẬT LAO ĐỘNG

2. Hình thức

2.1 Bộ luật Lao động 2012

- ❑ Có 3 hình thức xử lý kỷ luật dưới đây (*Điều 125*)
 1. Khiển trách
 2. Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng; cách chức
 3. Sa thải

2.2 Bộ luật Lao động 2019

- ❑ Có 4 hình thức xử lý kỷ luật dưới đây (*Điều 124*)
 1. Khiển trách
 2. Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng.
 3. Cách chức
 4. Sa thải



Chú ý

- ❑ Trường hợp cách chức, có thể áp dụng giảm lương theo quy chế lương của người sử dụng lao động.

V. XỬ LÝ KỶ LUẬT LAO ĐỘNG

3. Áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải

3.1 Bộ luật Lao động 2012

- ❑ Hình thức xử lý kỷ luật sa thải được áp dụng trong những trường hợp sau đây: *(Điều 126)*
1. 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.
 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.
 3. Người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày làm việc cộng dồn trong phạm vi 30 ngày kể từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc hoặc 20 ngày làm việc cộng dồn trong phạm vi 365 ngày kể từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng *(Điểm 1 Điều 31 Nghị định 05/2015/NĐ-CP)*

3.2 Bộ luật Lao động 2019

- ❑ Mục 1 ở trên được tách thành 2 trường hợp là “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” (Khoản 1 Điều 125) và “tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ...” (Khoản 2). Ngoài các trường hợp áp dụng hình thức kỷ luật sa thải của Bộ luật Lao động 2012, bổ sung thêm hành vi áp dụng hình thức kỷ luật sa thải là quấy rối tình dục tại nơi làm việc quy định trong nội quy lao động.

V. XỬ LÝ KỶ LUẬT LAO ĐỘNG

3. Áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải



Chú ý

- Người sử dụng lao động được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên (*Điểm e Khoản 1 Điều 36*).
- Được áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải trong trường hợp 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 (*Khoản 4 Điều 125*).

V. XỬ LÝ KỶ LUẬT LAO ĐỘNG

4. Những quy định cấm khi xử lý kỷ luật lao động

4.1 Bộ luật Lao động 2012

- ❑ 3 mục bị cấm như dưới đây (*Điều 128*):
 1. Xâm phạm thân thể, nhân phẩm của người lao động.
 2. Dùng hình thức 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.

4.2 Bộ luật Lao động 2019

- ❑ Mục 1 trên đây được sửa thành xâm phạm sức khỏe, danh dự, tính mạng, uy tín, nhân phẩm của người lao động (*Khoản 1 Điều 127*)
- ❑ Mục 3 trên đây được bổ sung nội dung: xử lý kỷ luật lao động không thỏa thuận trong hợp đồng lao động đã giao kết hoặc không có quy định trong pháp luật về lao động (*Khoản 3 Điều 127*)



Chú ý

- ❑ Cần xem xét lại nội dung ghi trong Hợp đồng lao động, Nội quy lao động.

V. XỬ LÝ KỶ LUẬT LAO ĐỘNG

5. Bồi thường thiệt hại

5.1 Bộ luật Lao động 2012

☐ Gồm 2 mục dưới đây:

1. 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, thì người lao động phải bồi thường nhiều nhất là 03 tháng tiền lương (*Khoản 1 Điều 130*).
2. Người lao động làm mất dụng cụ, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động hoặc tiêu hao vật tư quá định mức cho phép thì phải bồi thường thiệt hại một phần hoặc toàn bộ theo thời giá thị trường. Tuy nhiên, nếu ký kết riêng hợp đồng bồi thường giữa người sử dụng lao động và người lao động thì người sử dụng lao động có thể yêu cầu bồi thường theo nội dung trong hợp đồng (*Khoản 2*).

5.2 Bộ luật Lao động 2019

☐ Bổ sung quy định người lao động gây thiệt hại tài sản của người sử dụng lao động phải bồi thường theo quy định của Nội quy lao động (*Điều 129*).



Chú ý

☐ Theo Bộ luật Lao động 2012, nếu ký kết riêng hợp đồng bồi thường giữa người sử dụng lao động và người lao động, người sử dụng lao động có thể yêu cầu bồi thường theo nội dung trong hợp đồng (*Khoản 2 Điều 130*), nhưng theo Bộ luật Lao động 2019 có thể quy định mức độ bồi thường trong Nội quy lao động (*Khoản 2 Điều 129*).

V. XỬ LÝ KỶ LUẬT LAO ĐỘNG

6. Trình tự, thủ tục xử lý bồi thường thiệt hại

6.1 Bộ luật Lao động 2012

- Trình tự, thủ tục, thời hiệu xử lý bồi thường thiệt hại được áp dụng giống như trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động theo quy định tại Điều 123 và Điều 124 của Bộ luật lao động (*Khoản 2 Điều 131*)

6.2 Bộ luật Lao động 2019

- Chính phủ quy định trình tự, thủ tục, thời hiệu xử lý việc bồi thường thiệt hại (*Khoản 2 Điều 130*)



Chú ý

- Về trình tự, thủ tục xử lý bồi thường thiệt hại, nhiều khả năng chính phủ sẽ công bố quy định mới.