

BỘ LAO ĐỘNG -
THƯƠNG BINH VÀ XÃ
HỘI
Số: 19/2003/TT-
BLĐTBXH

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Hà Nội, ngày 22 tháng 9 năm 2003

THÔNG TƯ
CỦA BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

Hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 41/CP ngày 06 tháng 7 năm 1995 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn một số điều của Bộ Luật Lao động về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất đã được sửa đổi, bổ sung tại Nghị định số 33/2003/NĐ-CP ngày 02 tháng 04 năm 2003 của Chính phủ

Thi hành Nghị định số 41/CP ngày 06 tháng 7 năm 1995 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ Luật Lao động về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất đã được sửa đổi bổ sung tại Nghị định số 33/2003/NĐ-CP ngày 02 tháng 4 năm 2003 của Chính phủ (sau đây gọi chung là Nghị định số 41/CP), sau khi có ý kiến của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và các Bộ, ngành có liên quan, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành như sau:

I. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI ÁP DỤNG

Đối tượng và phạm vi áp dụng theo quy định tại Điều 1 của Nghị định số 41/CP là người sử dụng lao động và người lao động làm việc theo chế độ hợp đồng lao động trong các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức sau đây:

- Doanh nghiệp thành lập, hoạt động theo Luật Doanh nghiệp nhà nước, Luật Doanh nghiệp, Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam;
- Doanh nghiệp của tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội;
- Các cơ quan hành chính, sự nghiệp có sử dụng lao động không phải là công chức, viên chức nhà nước;
- Các tổ chức kinh tế thuộc lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân sử dụng lao động không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan, chiến sĩ;
- Hợp tác xã thành lập và hoạt động theo Luật Hợp tác xã có sử dụng lao động;

6. Các cơ sở giáo dục, y tế, văn hóa, thể thao, ngoài công lập thành lập theo Nghị định số 73/1999/NĐ-CP ngày 19 tháng 8 năm 1999 của Chính phủ về chính sách khuyến khích xã hội hóa đối với các hoạt động trong lĩnh vực giáo dục, y tế, văn hóa, thể thao;

7. Cơ quan, tổ chức, cá nhân nước ngoài hoặc quốc tế đóng trên lãnh thổ Việt Nam có sử dụng lao động là người Việt Nam trừ trường hợp Điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ký kết hoặc tham gia có quy định khác;

8. Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân Việt Nam sử dụng lao động nước ngoài trừ trường hợp Điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ký kết hoặc tham gia có quy định khác.

Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân nêu trên sau đây được gọi chung là đơn vị.

II. TRÌNH TỰ XÂY DỰNG VÀ ĐĂNG KÝ NỘI QUY LAO ĐỘNG

Các đơn vị xây dựng, đăng ký nội quy lao động theo quy định tại Điều 4, Điều 5 của Nghị định số 41/CP được thực hiện theo trình tự sau đây:

1. Căn cứ đặc điểm sản xuất - kinh doanh, đơn vị xây dựng nội quy lao động theo quy định của pháp luật lao động và pháp luật khác có liên quan và thể hiện đầy đủ những nội dung chủ yếu quy định tại Điều 4 của Nghị định số 41/CP;

2. Lấy ý kiến tham khảo của Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn lâm thời trong đơn vị trước khi ký quyết định ban hành;

3. Thủ trưởng đơn vị ký quyết định ban hành nội quy lao động và thông báo công khai trong đơn vị;

4. Đối với đơn vị sử dụng từ 10 người lao động trở lên nội quy lao động được đăng ký tại Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương nơi có trụ sở chính của đơn vị; hoặc tại Ban quản lý khu công nghiệp, khu chế xuất, khu công nghệ cao (sau đây gọi chung là khu công nghiệp) đối với các đơn vị thuộc khu công nghiệp theo uỷ quyền của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội thì được đăng ký tại nơi có trụ sở chính của Ban quản lý đó. Khi đăng ký nội quy lao động, đơn vị có thể trực tiếp nộp hồ sơ hoặc gửi bưu điện theo hình thức thư bảo đảm.

Đối với cơ quan hành chính, sự nghiệp quy định tại điểm 3 Mục I của Thông tư này nội quy lao động được quy định trong nội quy hoặc quy chế của cơ quan và không phải đăng ký.

Hồ sơ đăng ký nội quy lao động gồm có:

Văn bản đề nghị đăng ký nội quy lao động (Mẫu số 1 kèm theo Thông tư này).

Quyết định ban hành nội quy lao động (Mẫu số 2 kèm theo Thông tư này).

Bản nội quy lao động.

Các văn bản quy định của đơn vị có liên quan đến kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất (nếu có).

5. Trong thời hạn 05 ngày kể từ ngày ký quyết định, đơn vị phải nộp hồ sơ đăng ký nội quy lao động. Sau 02 ngày (ngày làm việc) nhận được hồ sơ, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Ban quản lý khu công nghiệp phải thông báo cho đơn vị biết ngày, tháng, năm nhận được hồ sơ (Mẫu số 3 kèm theo Thông tư này). Trường hợp đơn vị trực tiếp nộp hồ sơ thì thông báo nhận hồ sơ ngay sau khi nộp.

Thời hạn thông báo kết quả đăng ký nội quy lao động thực hiện theo quy định tại khoản 3 Điều 5 của Nghị định số 41/CP, nội dung thông báo (Mẫu số 4 kèm theo Thông tư này). Trường hợp nội quy lao động có sửa đổi, bổ sung thì người sử dụng lao động có thể ban hành nội quy lao động mới thay thế nội quy lao động cũ hoặc ban hành quyết định sửa đổi, bổ sung (Mẫu số 5 kèm theo Thông tư này).

III. HÌNH THỨC XỬ LÝ VI PHẠM KỶ LUẬT LAO ĐỘNG

1. Người lao động vi phạm một trong các trường hợp quy định tại điểm a khoản 3 Điều 6 của Nghị định số 41/CP quy định cụ thể như sau:

Để xử lý kỷ luật lao động phù hợp với mức độ vi phạm của người lao động khi vi phạm một trong các trường hợp quy định tại tiết a khoản 1 Điều 85 của Bộ Luật Lao động thì người sử dụng lao động căn cứ đặc điểm sản xuất kinh doanh của đơn vị để quy định cụ thể mức giá trị tài sản bị trộm cắp, tham ô, tiết lộ bí mật công nghệ kinh doanh hoặc có hành vi khác gây thiệt hại được coi là nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của đơn vị để quyết định việc sa thải người lao động.

2. Người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong một tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong một năm theo quy định tại điểm b khoản 3 Điều 6 của Nghị định số 41/CP được tính theo ngày làm việc của đơn vị, kể cả ngày làm thêm đã được thỏa thuận bằng văn bản.

3. Các trường hợp được coi là có lý do chính đáng theo quy định tại điểm b khoản 3 Điều 6 của Nghị định số 41/CP quy định cụ thể như sau:

- a) Do thiên tai, hoả hoạn có xác nhận của Ủy ban nhân dân xã, phường nơi xảy ra;
- b) Do bản thân ốm có giấy nghỉ ốm của cơ sở y tế có thẩm quyền theo quy định của pháp luật hoặc có xác nhận của cơ sở y tế được thành lập hợp pháp khám và điều trị;
- c) Do thân nhân bị ốm trong trường hợp cấp cứu và có xác nhận của cơ sở y tế được thành lập hợp pháp tiếp nhận khám và điều trị. Thân nhân bị ốm bao gồm: Bố, mẹ đẻ; bố, mẹ vợ hoặc chồng; vợ hoặc chồng; con;
- d) Các trường hợp khác do người sử dụng lao động quy định trong nội quy lao động.

IV. XỬ LÝ VI PHẠM KỶ LUẬT LAO ĐỘNG

1. Việc xử lý kỷ luật lao động theo quy định tại khoản 2 Điều 8 của Nghị định số 41/CP quy định cụ thể như sau:

Trường hợp hợp đồng lao động hết hạn mà người lao động tiếp tục làm việc hoặc hai bên thỏa thuận ký kết hợp đồng lao động mới thì người sử dụng lao động tiến hành xử lý kỷ luật lao động đúng thời hiệu theo quy định của pháp luật.

2. Trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động theo quy định tại Điều 11 của Nghị định số 41/CP quy định cụ thể như sau:

a) Hồ sơ xử lý kỷ luật lao động bao gồm:

Bản tường trình của người lao động được nộp cho người sử dụng lao động tối đa 05 ngày (ngày làm việc) kể từ ngày người sử dụng lao động yêu cầu (Mẫu số 6 kèm theo Thông tư này).

Các tài liệu có liên quan như:

Biên bản sự việc xảy ra.

Đơn tố cáo, chứng từ hóa đơn và các tài liệu khác (nếu có).

Hồ sơ được bổ sung thêm trong các trường hợp sau:

Trường hợp bị tạm giam, tạm giữ văn bản của cơ quan có thẩm quyền bắt tạm giam, tạm giữ; văn bản kết luận của cơ quan có thẩm quyền khi hết thời hạn tạm giam, tạm giữ.

Trường hợp đương sự vắng mặt văn bản thông báo ba lần (Mẫu số 7 kèm theo Thông tư này).

Trường hợp nghỉ việc có lý do chính đáng: giấy tờ được coi là có lý do chính đáng;

b) Khi tiến hành xử lý kỷ luật lao động phải lập thành biên bản (Mẫu số 8 kèm theo Thông tư này);

c) Tổ chức phiên họp xử lý kỷ luật lao động:

Nhân sự gồm có:

Người sử dụng lao động hoặc người được người sử dụng lao động uỷ quyền là người chủ trì.

Người đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn lâm thời trong đơn vị.

Đương sự (trừ trường hợp đang thi hành án tù giam).

Cha, mẹ hoặc người đỡ đầu hợp pháp nếu đương sự là người dưới 15 tuổi.

Người làm chứng (nếu có).

Người bào chữa cho đương sự (nếu có).

Những người khác do người sử dụng lao động quyết định (nếu có).

Người chủ trì tuyên bố lý do và giới thiệu nhân sự.

Nội dung phiên họp gồm có:

Đương sự trình bày bản tường trình diễn biến sự việc xảy ra. Trường hợp không có bản tường trình của người lao động thì người chủ trì trình bày biên bản xảy ra hoặc phát hiện sự việc (ghi rõ lý do không có bản tường trình).

Người chủ trì trình bày hồ sơ xử lý kỷ luật.

Người làm chứng trình bày (nếu có).

Người chủ trì chứng minh lỗi của người lao động và xác định hành vi vi phạm ứng với hình thức kỷ luật lao động theo quy định của pháp luật được cụ thể hóa trong nội quy lao động.

Người đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn lâm thời trong đơn vị, đương sự, người bào chữa cho đương sự (nếu có) nhận xét về nội dung mà người chủ trì chứng minh lỗi của người lao động và xác định hành vi vi phạm ứng với hình thức kỷ luật lao động đúng hay sai theo quy định của pháp luật, nội quy lao động.

Kết luận của người chủ trì về hành vi vi phạm kỷ luật ứng với hình thức kỷ luật lao động.

Thông qua và ký biên bản.

Người sử dụng lao động ký quyết định kỷ luật lao động (Mẫu số 9 kèm theo Thông tư này), nếu tạm đình chỉ công việc (Mẫu số 10 kèm theo Thông tư này);

d) Hồ sơ được lưu tại đơn vị.

3. Việc giảm và xóa kỷ luật theo quy định tại Điều 12 của Nghị định số 41/CP quy định cụ thể như sau:

a) Người lao động bị xử lý kỷ luật theo hình thức kéo dài thời hạn nâng lương không quá sáu tháng thì thời gian kéo dài đó không được tính vào thời hạn nâng lương theo quy định.

Ví dụ: Ông Nguyễn Văn A đến ngày 20 tháng 5 năm 2003 đủ thời hạn nâng lương theo quy định nhưng ông Nguyễn Văn A có hành vi vi phạm kỷ luật lao động với hình thức kéo dài thời hạn nâng lương không quá sáu tháng, do đó ông Nguyễn Văn A phải kéo dài thời hạn nâng lương tối đa không quá 6 tháng kể từ ngày 20 tháng 5 năm 2003;

b) Người lao động bị xử lý kỷ luật chuyển làm việc khác có mức lương thấp hơn trong thời hạn tối đa là 6 tháng, khi hết thời hạn chuyển làm công việc khác thì người sử dụng lao động bố trí người lao động trở lại làm việc cũ theo hợp đồng lao động đã giao kết. Trường hợp không còn công việc cũ hoặc không thể bố trí công việc cũ thì hai bên thỏa thuận để giải quyết.

V. TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT