

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: 2117 /LĐTBXH-LĐTL

Hà Nội, ngày 31 tháng 7 năm 2009

V/v nội quy lao động
trong doanh nghiệp.

Kính gửi: Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Đắk Lắk

Trả lời các công văn số 629/SLĐTBXH-QLLĐ&DN ngày 26/5/2009, số 774/LĐTBXH-QLLĐ&DN ngày 29/6/2009 của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Đắk Lắk về nội quy lao động trong doanh nghiệp, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có ý kiến như sau:

- Khoản 1, Điều 85 của Bộ luật Lao động quy định hình thức xử lý kỷ luật sa thải chỉ được áp dụng trong những trường hợp sau đây:

+ Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, tiết lộ bí mật công nghệ, kinh doanh hoặc có hành vi khác gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của doanh nghiệp;

+ Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương, chuyển làm công việc khác mà tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức mà tái phạm;

+ Người lao động tự ý bỏ việc năm ngày công đồn trong một tháng hoặc 20 ngày công đồn trong một năm mà không có lý do chính đáng.

- Khoản 1, mục III, Thông tư số 19/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22/9/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định: 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.

Như vậy, theo các quy định nêu trên thì:

- Doanh nghiệp chỉ được quy định áp dụng hình thức sa thải đối với người lao động có những hành vi đã được quy định tại khoản 1 Điều 85 của Bộ luật Lao động nêu trên và các hành vi này phải được quy định cụ thể trong nội quy lao động, phù hợp với điều kiện của doanh nghiệp.

- Đối với các hành vi đánh bạc, tham gia tổ chức đánh bạc, sử dụng ma túy hoặc các chất kích thích... của người lao động quý Sở nêu tại công văn số 629/SLĐTBXH-QLLĐ&DN không thuộc các hành vi áp dụng hình thức kỷ

luật sa thải đối với người lao động theo quy định nêu trên. Công ty quy định những hành vi trên dẫn đến xử lý kỷ luật sa thải là không đúng với pháp luật lao động hiện hành.

- Đối với hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản thì tùy từng trường hợp cụ thể doanh nghiệp phải quy định cụ thể mức thiệt hại tương ứng với từng hành vi trong nội quy lao động.

- Đối với việc quy định cụ thể mức giá trị tài sản thiệt hại tương ứng với các hành vi trộm cắp, tham ô, tiết lộ bí mật công nghệ, kinh doanh, đề nghị quý Sở căn cứ vào nội dung cụ thể của nội quy lao động và điều kiện thực tế để hướng dẫn doanh nghiệp xây dựng nội quy lao động cho phù hợp.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trả lời để quý Sở biết và thực hiện./.

Nơi nhận:

- Như trên;
- TT Phạm Minh Hoàn (để b/c);
- Lưu VT, Vụ LĐ-TL.

TL. BỘ TRƯỞNG
VỤ TRƯỞNG VỤ LAO ĐỘNG - TIỀN LƯƠNG



Tống Thị Minh