

Nội quy lao động: Công cụ quản lý đối với doanh nghiệp

10:30 30/07/2020

Thực tế, có nhiều doanh nghiệp chưa xây dựng nội quy lao động hoặc đã ban hành nội quy lao động, nhưng không áp dụng được, nhất là khi doanh nghiệp cần xử lý kỷ luật lao động. Nguyên nhân chủ yếu xuất phát từ việc vi phạm các điều kiện phát sinh hiệu lực của nội quy lao động...

Quyền và nghĩa vụ của DN

Nội quy lao động là văn bản nội bộ doanh nghiệp, chứa đựng các quy tắc, quy định liên quan đến thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, trật tự tại nơi làm việc, an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc...

Đặc biệt, trong đó, còn có các quy định về việc bảo vệ tài sản và bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động; các hành vi vi phạm kỷ luật lao động của NLĐ và các hình thức xử lý kỷ luật, trách nhiệm vật chất, nhằm điều chỉnh hành vi của NLĐ.

Đối với người sử dụng lao động, sử dụng từ 10 lao động trở lên, theo quy định tại Điều 119, Bộ luật Lao động năm 2012 đang có hiệu lực và quy định tại Điều 118, Bộ luật Lao động năm 2019 có hiệu lực từ ngày 1/1/2021, thì phải ban hành nội quy lao động bằng văn bản. Trước khi ban hành nội quy lao động, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở; trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày ban hành, phải thực hiện thủ tục đăng ký nội quy lao động với cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh, nơi doanh nghiệp đăng ký kinh doanh (cụ thể là sở LĐ-TB&XH hoặc ban quản lý các khu công nghiệp, khu chế xuất, khu công nghệ cao).

Theo đó, nội quy lao động chỉ phát sinh hiệu lực sau 15 ngày, kể từ ngày cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh nhận được hồ sơ đăng ký nội quy lao động, trừ trường hợp nội quy lao động có quy định trái với pháp luật, thì cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh thông báo, hướng dẫn người sử dụng lao động sửa đổi, bổ sung và đăng ký lại. Từ thời điểm nội quy lao động có hiệu lực, người sử dụng lao động mới được áp dụng nội quy lao động tại doanh

nghiệp và NLĐ bắt buộc phải tuân thủ, nếu có vi phạm thì áp dụng các hình thức xử lý kỷ luật lao động, xử lý trách nhiệm vật chất như quy định tại nội quy lao động đã đăng ký.

Đối với trường hợp doanh nghiệp có ít hơn 10 lao động, thì không bắt buộc phải có nội quy lao động, do đó, doanh nghiệp có thể lựa chọn ban hành nội quy lao động hoặc không. Nếu doanh nghiệp ban hành nội quy lao động bằng văn bản, thì không bắt buộc đăng ký với cơ quan nhà nước, hiệu lực của nội quy lao động phát sinh theo quy định trong nội quy lao động; doanh nghiệp không ban hành nội quy lao động, thì các nội dung về kỷ luật lao động cần được thỏa thuận và ghi nhận trong hợp đồng lao động.

Dù ở phương diện bắt buộc hay tự nguyện, thì các doanh nghiệp cũng nên xây dựng, ban hành nội quy lao động để giúp người sử dụng lao động thiết lập, duy trì kỷ luật lao động trong doanh nghiệp và thực hiện quyền quản lý lao động một cách minh bạch và hiệu quả.



Nội quy lao động đóng vai trò rất quan trọng trong quản lý lao động. Ảnh minh họa

Nguyên nhân dẫn đến rủi ro

Nguyên nhân chủ yếu xuất phát từ việc vi phạm các điều kiện phát sinh hiệu lực của nội quy lao động. Có thể nêu lên một số điểm sau.

Thứ nhất: Nội dung vi phạm điều cấm hoặc trái với quy định của pháp luật về lao động, quy định khác của pháp luật có liên quan (ví dụ: Bộ luật Lao động cấm việc phạt tiền đối với NLĐ có hành vi vi phạm, nhưng lại đang được doanh nghiệp áp dụng khá phổ biến).

Thứ hai: Hình thức của nội quy lao động không được thể hiện bằng văn bản.

Thứ ba: Doanh nghiệp không tuân thủ trình tự, thủ tục đăng ký nội quy lao động theo quy định của Bộ luật Lao động.

Tình trạng nêu trên dẫn tới hệ quả là, người sử dụng lao động không có cơ sở tiến hành xử lý kỷ luật lao động đối với NLĐ có hành vi vi phạm hay buộc NLĐ chịu trách nhiệm bồi thường, trách nhiệm vật chất, khi gây ra các thiệt hại thực tế cho doanh nghiệp. Có nhiều trường hợp, doanh nghiệp đã áp dụng hình thức kỷ luật sa thải đối với NLĐ, nhưng hành vi của NLĐ bị cho là vi phạm lại không được quy định cụ thể trong nội quy lao động.

Vậy đâu là căn cứ để doanh nghiệp sa thải NLĐ, ngay cả khi NLĐ đã thực hiện các hành vi vi phạm nghiêm trọng như trộm cắp, tham ô tài sản của doanh nghiệp hoặc làm lộ các thông tin, dữ liệu kinh doanh quan trọng cần bảo mật?.

Không ít trường hợp, sau khi sa thải NLĐ, doanh nghiệp đã vướng vào vụ tranh chấp lao động do NLĐ khởi kiện và phải bồi thường cho NLĐ vì thiếu cơ sở áp dụng hình thức kỷ luật lao động này. Đây chính là rủi ro pháp lý dẫn tới thiệt hại về mặt kinh tế và uy tín cho doanh nghiệp, khi doanh nghiệp không có nội quy lao động hoặc nội quy lao động bị vô hiệu hóa.

Mặt khác, nếu doanh nghiệp chỉ căn cứ vào Bộ luật Lao động để tiến hành xử lý kỷ luật lao động, thì cũng không đủ cơ sở để áp dụng hình thức kỷ luật lao động phù hợp với hành vi vi phạm. Bởi, Bộ luật Lao động chỉ quy định các trường hợp áp dụng hình thức kỷ luật lao động sa thải, còn các hình khác bao gồm khiển trách, kéo dài thời hạn nâng lương không quá 6 tháng, cách chức (đây là hình thức kỷ luật mới được bổ sung tại Bộ luật Lao động năm 2019), hoặc xử lý trách nhiệm vật chất, thì không được quy định cụ thể.

Tuy nhiên, đây cũng chính là điểm linh hoạt của Bộ luật Lao động dành cho doanh nghiệp, để doanh nghiệp quy định cụ thể về các hành vi tương ứng với các hình thức kỷ luật lao động và những hành vi chịu trách nhiệm vật chất phù hợp với hoạt động quản lý và kinh doanh của doanh nghiệp.

Việc không có nội quy lao động hoặc ban hành nội quy lao động, nhưng không phát sinh hiệu lực gây khó cho doanh nghiệp trong hoạt động quản lý lao động, dễ dẫn tới rủi ro tranh chấp liên quan đến các vấn đề xử lý kỷ luật, yêu cầu trách nhiệm vật chất đối với NLĐ.

Hơn nữa, doanh nghiệp còn có thể bị xử lý vi phạm hành chính mức phạt 10-20 triệu đồng đối với hành vi không có nội quy lao động bằng văn bản khi sử dụng từ 10 lao động trở lên, hoặc không đăng ký nội quy lao động hoặc sử dụng nội quy lao động không được đăng ký hoặc đã đăng ký, nhưng chưa có hiệu lực hoặc đã hết hiệu lực (Điều 3.1 và Điều 15.2 (b) NĐ số 95/2013/NĐ-CP ngày 22/8/2013 của Chính phủ, được sửa đổi, bổ sung theo NĐ 88/2015/NĐ-CP ngày 7/10/2015).

Công cụ quản lý hữu hiệu

Nội quy lao động đóng vai trò rất quan trọng trong quản lý lao động, góp phần đảm bảo cho môi trường lao động được ổn định và kỷ luật, quan hệ lao động được tôn trọng, từ đó vận hành doanh nghiệp hiệu quả.

Các quy định trong nội quy lao động không chỉ giúp doanh nghiệp hướng dẫn NLĐ hành động theo chuẩn mực trong môi trường lao động, mà còn ngăn ngừa các vi phạm của NLĐ có thể gây mất trật tự hoặc gây thiệt hại về tài sản, uy tín của doanh nghiệp.

Do đó, doanh nghiệp không thể bỏ qua việc xây dựng và ban hành nội quy lao động, đồng thời thực hiện đầy đủ thủ tục đăng ký tại cơ quan nhà nước có thẩm quyền, đối với những doanh nghiệp có 10 NLĐ trở lên.

Về nội dung, doanh nghiệp chú ý quy định đầy đủ và đúng pháp luật về lao động, đặc biệt, cần quy định cụ thể đối với các vấn đề sau đây.

Một là, các hành vi vi phạm theo mức độ vi phạm (ít nghiêm trọng, nghiêm trọng, rất nghiêm trọng) tương ứng với các hình thức xử lý kỷ luật lao động (khiển trách, kéo dài thời hạn nâng lương không quá 6 tháng, cách chức hoặc sa thải).

Hai là, chi tiết mức độ thiệt hại, trách nhiệm bồi thường thiệt hại, trách nhiệm vật chất.

Ngoài ra, để nội quy lao động thực sự là công cụ quản lý hữu hiệu, doanh nghiệp cần tuyên truyền, phổ biến rộng rãi cho NLĐ, hướng dẫn chi tiết, tạo điều kiện để NLĐ thực hiện nội quy lao động.

Mặt khác, doanh nghiệp tránh áp dụng các biện pháp đánh vào kinh tế của NLĐ như cúp lương, phạt tiền..., bởi điều đó không chỉ vi phạm điều cấm của pháp luật, mà còn dễ gây tâm lý bất mãn cho NLĐ dẫn tới giảm năng suất lao động.

Luật sư **Nguyễn Thị Kim Xuân**
Đoàn Luật sư Hà Nội