

ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH TUYỀN QUANG  
SỞ TƯ PHÁP

**TÌM HIỂU**  
**QUY ĐỊNH CỦA BỘ LUẬT**  
**LAO ĐỘNG NĂM 2019**  
*Về kỷ luật lao động,*  
*trách nhiệm vật chất*

NĂM 2020



## LỜI NÓI ĐẦU

*Ngày 20 tháng 11 năm 2019, Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIV, kỳ họp thứ 8 đã thông qua Bộ luật lao động số 45/2019/QH14 (Viết tắt là Bộ luật lao động năm 2019); được Chủ tịch nước ký Lệnh công bố số 08/2019/L-CTN ngày 03 tháng 12 năm 2019; có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 01 năm 2021 và thay thế Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13, ngày 18 tháng 6 năm 2012 với nhiều sửa đổi quan trọng về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất.*

*Nhằm giúp các doanh nghiệp, hợp tác xã, người sử dụng lao động kịp thời tiếp cận các quy định của Bộ luật lao động năm 2019, Sở Tư pháp tỉnh Tuyên Quang biên soạn cuốn tài liệu **TÌM HIỂU QUY ĐỊNH CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019 VỀ KỶ LUẬT LAO ĐỘNG, TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT**, cấp phát miễn phí đến các doanh nghiệp, hợp tác xã trên địa bàn tỉnh.*

*Mong nhận được sự quan tâm của quý độc giả. Mọi đóng góp xin gửi về địa chỉ: Sở Tư pháp tỉnh Tuyên Quang, số 508, đường 17/8, phường Phan Thiết, thành phố Tuyên Quang, tỉnh Tuyên Quang, điện thoại 02073 814 482.*

*Sở Tư pháp trân trọng giới thiệu!*

**SỞ TƯ PHÁP TỈNH TUYÊN QUANG**

**TÌM HIỂU**  
**QUY ĐỊNH CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG**  
**NĂM 2019 VỀ KỸ LUẬT LAO ĐỘNG,**  
**TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT**

**I. KỸ LUẬT LAO ĐỘNG**

**1. Khái niệm kỹ luật lao động (Điều 117)**

Kỹ luật lao động là những quy định về việc tuân theo thời gian, công nghệ và điều hành sản xuất, kinh doanh do người sử dụng lao động ban hành trong nội quy lao động và do pháp luật quy định.

**2. Nội quy lao động (Điều 118)**

- Người sử dụng lao động phải ban hành nội quy lao động, nếu sử dụng từ 10 người lao động trở lên thì nội quy lao động phải bằng văn bản.

- Nội dung nội quy lao động không được trái với pháp luật về lao động và quy định của pháp luật có liên quan. Nội quy lao động bao gồm những nội dung chủ yếu sau đây:

+ Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;

- + Trật tự tại nơi làm việc;
  - + An toàn, vệ sinh lao động;
  - + Phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc; trình tự, thủ tục xử lý hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc;
  - + Việc bảo vệ tài sản và bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động;
  - + Trường hợp được tạm thời chuyển người lao động làm việc khác so với hợp đồng lao động;
  - + Các hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động và các hình thức xử lý kỷ luật lao động;
  - + Trách nhiệm vật chất;
  - + Người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động.
- Trước khi ban hành nội quy lao động hoặc sửa đổi, bổ sung nội quy lao động, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.
- Nội quy lao động phải được thông báo đến người lao động và những nội dung chính phải được niêm yết ở những nơi cần thiết tại nơi làm việc.

### **3. Đăng ký nội quy lao động (Điều 119)**

- Người sử dụng lao động sử dụng từ 10 người lao động trở lên phải đăng ký nội quy lao động tại cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi người sử dụng lao động đăng ký kinh doanh.

- Trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày ban hành nội quy lao động, người sử dụng lao động phải nộp hồ sơ đăng ký nội quy lao động.

- Trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được hồ sơ đăng ký nội quy lao động, nếu nội dung nội quy lao động có quy định trái với pháp luật thì cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh thông báo, hướng dẫn người sử dụng lao động sửa đổi, bổ sung và đăng ký lại.

- Người sử dụng lao động có các chi nhánh, đơn vị, cơ sở sản xuất, kinh doanh đặt ở nhiều địa bàn khác nhau thì gửi nội quy lao động đã được đăng ký đến cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi đặt chi nhánh, đơn vị, cơ sở sản xuất, kinh doanh.

- Căn cứ điều kiện cụ thể, cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có thể ủy quyền cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện thực hiện việc đăng ký nội quy lao động.

#### **4. Hồ sơ đăng ký nội quy lao động (Điều 120)**

Hồ sơ đăng ký nội quy lao động bao gồm:

(1) Văn bản đề nghị đăng ký nội quy lao động;

(2) Nội quy lao động;

(3) Văn bản góp ý của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở;

(4) Các văn bản của người sử dụng lao động có quy định liên quan đến kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất (nếu có).

#### **5. Hiệu lực của nội quy lao động (Điều 121)**

- Nội quy lao động có hiệu lực sau 15 ngày kể từ ngày cơ quan nhà nước có thẩm quyền nhận được đầy đủ hồ sơ đăng ký nội quy lao động.

- Trường hợp người sử dụng lao động sử dụng dưới 10 người lao động ban hành nội quy lao động bằng văn bản thì hiệu lực do người sử dụng lao động quyết định trong nội quy lao động.

#### **6. Nguyên tắc, trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động (Điều 122)**

(1) Việc xử lý kỷ luật lao động được quy định như sau:

- Người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động;

- Phải có sự tham gia của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động đang bị xử lý kỷ luật là thành viên;

- Người lao động phải có mặt và có quyền tự bào chữa, nhờ luật sư hoặc tổ chức đại diện người lao động bào chữa; trường hợp là người chưa đủ 15 tuổi thì phải có sự tham gia của người đại diện theo pháp luật;

- Việc xử lý kỷ luật lao động phải được ghi thành biên bản.

(2) Không được áp dụng nhiều hình thức xử lý kỷ luật lao động đối với một hành vi vi phạm kỷ luật lao động.

(3) Khi một người lao động đồng thời có nhiều hành vi vi phạm kỷ luật lao động thì chỉ áp dụng hình thức kỷ luật cao nhất tương ứng với hành vi vi phạm nặng nhất.

(4) Không được xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động đang trong thời gian sau đây:



- Nghi ốm đau, điều dưỡng; nghỉ việc được sự đồng ý của người sử dụng lao động;

- Đang bị tạm giữ, tạm giam;

- Đang chờ kết quả của cơ quan có thẩm quyền điều tra xác minh và kết luận đối với hành vi vi phạm: (a) Trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy tại nơi làm việc; (b) Tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động, 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 hoặc quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

- Người lao động nữ mang thai; người lao động nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

(5) Không xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động 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 của mình.

## **7. Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động (Điều 123)**

- Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động là 06 tháng kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm; trường hợp hành vi vi phạm liên quan trực tiếp đến tài chính, tài sản, tiết lộ bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh của người sử dụng lao động thì thời hiệu xử lý kỷ luật lao động là 12 tháng.

- Khi hết thời gian chờ kết quả của cơ quan có thẩm quyền điều tra xác minh và kết luận đối với hành vi vi phạm, nếu hết thời hiệu hoặc còn thời hiệu nhưng không đủ 60 ngày thì được kéo dài thời hiệu để xử lý kỷ luật lao động nhưng không quá 60 ngày kể từ ngày hết thời gian nêu trên.

- Người sử dụng lao động phải ban hành quyết định xử lý kỷ luật lao động trong thời hạn nêu trên.

### **8. Hình thức xử lý kỷ luật lao động (Điều 124)**

Có 04 hình thức xử lý kỷ luật lao động, gồm:

(1) Khiển trách.

(2) Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng.

(3) Cách chức.

(4) Sa thải.

### **9. Áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải (Điều 125)**

Hình thức xử lý kỷ luật sa thải được người sử dụng lao động áp dụng trong trường hợp sau đây:

(1) Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy tại nơi làm việc;

(2) Người lao động có hành vi 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 hoặc quấy rối tình dục tại nơi làm việc được quy định trong nội quy lao động;

(3) Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương hoặc cách chức mà tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật.

(4) 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.

***Lưu ý:***

- Tái phạm là trường hợp người lao động lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật mà chưa được xóa kỷ luật theo quy định.

- Trường hợp được coi là có lý do chính đáng bao gồm thiên tai; hỏa hoạn; bản thân, thân nhân bị ốm có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền và trường hợp khác được quy định trong nội quy lao động.

**10. Xóa kỷ luật, giảm thời hạn chấp hành kỷ luật lao động (Điều 126)**

- *Xóa kỷ luật*: Người lao động bị khiển trách sau 03 tháng hoặc bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương sau 06 tháng hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức sau 03 năm kể từ ngày bị xử lý, nếu không tiếp tục vi phạm kỷ luật lao động thì đương nhiên được xóa kỷ luật.

- *Giảm thời hạn chấp hành kỷ luật lao động*: Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương sau khi chấp hành được một nửa thời hạn nếu sửa chữa tiến bộ thì có thể được người sử dụng lao động xét giảm thời hạn.

## **11. Các hành vi bị nghiêm cấm khi xử lý kỷ luật lao động (Điều 127)**

Nghiêm cấm các hành vi sau khi xử lý kỷ luật lao động:

(1) Xâm phạm sức khỏe, danh dự, tính mạng, uy tín, nhân phẩm của người lao động.

(2) 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 hoặc không thỏa thuận trong hợp đồng lao động đã giao kết hoặc pháp luật về lao động không có quy định.

## **12. Tạm đình chỉ công việc (Điều 128)**

*\* Trường hợp người sử dụng lao động được tạm đình chỉ công việc:* Người sử dụng lao động có quyền tạm đình chỉ công việc của người lao động khi vụ việc vi phạm có những tình tiết phức tạp nếu xét thấy để người lao động tiếp tục làm việc sẽ gây khó khăn cho việc xác minh. Việc tạm đình chỉ công việc của người lao động chỉ được thực hiện sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động đang bị xem xét tạm đình chỉ công việc là thành viên.

*\* Thời hạn tạm đình chỉ công việc:*

- Thời hạn tạm đình chỉ công việc không được quá 15 ngày, trường hợp đặc biệt không được quá 90 ngày. Trong thời gian bị tạm đình chỉ công việc, người lao động được tạm ứng 50% tiền lương trước khi bị đình chỉ công việc.

- Hết thời hạn tạm đình chỉ công việc, người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc.

*\* Xử lý đối với tiền lương tạm ứng trước khi bị đình chỉ công việc:*

- Trường hợp người lao động bị xử lý kỷ luật lao động, người lao động cũng không phải trả lại số tiền lương đã tạm ứng.

- Trường hợp người lao động không bị xử lý kỷ luật lao động thì được người sử dụng lao động trả đủ tiền lương cho thời gian bị tạm đình chỉ công việc.

## **II. TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT**

### **1. Bồi thường thiệt hại (Điều 129)**

Người lao động phải bồi thường thiệt hại trong các trường hợp sau:

(1) Người lao động làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại tài sản của người sử dụng lao động thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật hoặc nội quy lao động của người sử dụng lao động. 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 do Chính phủ công bố được áp dụng tại nơi người lao động làm việc thì người lao động phải bồi thường nhiều nhất là 03 tháng tiền lương và bị khấu trừ hằng tháng vào lương với mức khấu trừ không quá 30% tiền lương thực trả hằng tháng của người lao động sau khi trích nộp các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, thuế thu nhập cá nhân.

(2) Người lao động làm mất dụng cụ, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động hoặc tài sản khác do người sử dụng lao động giao 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 hoặc nội quy lao động; trường hợp có hợp đồng trách nhiệm thì phải bồi thường theo hợp đồng trách nhiệm; trường hợp do thiên tai, hỏa hoạn, dịch họa, dịch bệnh nguy hiểm, thảm họa, sự kiện xảy ra khách quan không thể lường trước được và không thể khắc phục được mặc dù đã áp dụng mọi biện pháp cần thiết và khả năng cho phép thì không phải bồi thường.

## **2. Xử lý bồi thường thiệt hại (Điều 130)**

Việc xem xét, quyết định mức bồi thường thiệt hại phải căn cứ vào lỗi, mức độ thiệt hại thực tế và hoàn cảnh thực tế gia đình, nhân thân và tài sản của người lao động.

## **3. Khiếu nại về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất (Điều 131)**

Người bị xử lý kỷ luật lao động, bị tạm đình chỉ công việc hoặc phải bồi thường theo chế độ trách nhiệm vật chất nếu thấy không thỏa đáng có quyền khiếu nại với người sử dụng lao động, với cơ quan có thẩm quyền theo quy định của pháp luật hoặc yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo trình tự do pháp luật quy định./.

**TÌM HIỂU**  
**QUY ĐỊNH CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019 VỀ**  
**KỶ LUẬT LAO ĐỘNG, TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT**

---

**Chịu trách nhiệm xuất bản**

**NGUYỄN THỊ THUỶ**  
**GIÁM ĐỐC SỞ TƯ PHÁP**

**Biên soạn**

**VŨ THỊ MINH HIỀN**

Trưởng Phòng Xây dựng, kiểm tra, theo dõi thi hành pháp luật  
và phổ biến, giáo dục pháp luật, Sở Tư pháp Tuyên Quang

**NGUYỄN THỊ HÒA**

Phó trưởng Phòng Xây dựng, kiểm tra, theo dõi thi hành pháp  
luật và phổ biến, giáo dục pháp luật, Sở Tư pháp Tuyên Quang

**Sửa bản in**

Phòng Xây dựng, kiểm tra, theo dõi thi hành pháp luật và phổ  
biến, giáo dục pháp luật, Sở Tư pháp Tuyên Quang

---

In 500 cuốn, khổ 14 x 20 cm tại Công ty Cổ phần phát triển công nghệ in Nguyên Khang, Lô C5-D5-12 cụm sản xuất làng nghề tập trung xã Tân Triều, huyện Thanh Trì, Hà Nội. Giấy phép xuất bản số 18/GP - STTTT do Sở Thông tin và Truyền thông tỉnh Tuyên Quang cấp ngày 01 tháng 4 năm 2020. In xong và nộp lưu chiểu tháng 5 năm 2020./.