

DOANH NGHIỆP CẦN LƯU Ý GÌ KHI SA THẢI NGƯỜI LAO ĐỘNG

Xuất phát từ thực tế hàng năm số lượng các vụ tranh chấp từ xử lý kỷ luật lao động là không nhỏ.

Trong đó có nhiều doanh nghiệp, mặc dù chứng minh được có căn cứ để xử lý sa thải người lao động, nhưng vẫn phải thực hiện các nghĩa vụ bồi thường cũng như nhận lại người lao động làm việc do sai trình tự thủ tục.

Sau đây là những điểm quan trọng mà các doanh nghiệp cần lưu ý khi xử lý kỷ luật người lao động.

1

Thu thập đầy đủ các chứng cứ để chứng minh hành vi vi phạm của Người lao động

2

Thực hiện đúng các trình tự thủ tục để xử lý kỷ luật lao động đúng luật

3

Nghĩa vụ của doanh nghiệp khi xử lý kỷ luật sa thải trái quy định pháp luật

1

Thu thập đầy đủ các chứng cứ để chứng minh hành vi vi phạm của Người lao động

Hình thức xử lý kỷ luật sa thải là hình thức xử lý nặng nhất với người lao động, chính vì vậy pháp luật quy định khá chặt chẽ về các trường hợp mà doanh nghiệp được phép áp dụng hình thức sa thải.

Bên cạnh việc hiểu và vận dụng đúng các trường hợp mà pháp luật cho phép thì doanh nghiệp cũng phải chuẩn bị các tài liệu, chứng cứ để chứng minh cho hành vi vi phạm của người lao động.

Đối với trường hợp người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải do 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** thì phía cơ quan có thẩm quyền sẽ thu thập chứng cứ từ các nguồn như: lời trình bày của người làm chứng, dữ liệu bảng chấm công; dữ liệu quẹt thẻ từ ra vào công ty; dữ liệu trích xuất từ camera trong công ty, nội quy lao động v.v... để xem xét, đánh giá người lao động tự ý bỏ việc hay người lao động có đến làm việc nhưng người sử dụng lao động không cho vào làm việc...

Lưu ý: Nếu người lao động nghỉ việc có lý do chính đáng như 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 quy định trong nội quy lao động thì việc sa thải của người sử dụng lao động là không có căn cứ.

Trường hợp người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy..., thì doanh nghiệp bên cạnh việc chứng minh hành vi vi phạm sẽ phải xem xét các tài liệu, chứng cứ chứng minh hành vi vi phạm và địa điểm xảy ra hành vi vi phạm phải thuộc phạm vi **“tại nơi làm việc”**.

Trường hợp hành vi vi phạm không xảy ra tại nơi làm việc thì người sử dụng lao động không được xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với người lao động.

2

Thực hiện đúng các trình tự thủ tục để xử lý kỷ luật lao động đúng luật

Điều kiện cần và đủ để xác định một quyết định xử lý kỷ luật lao động của doanh nghiệp là đúng quy định là phải tuân thủ trình tự xử lý kỷ luật lao động, bao gồm nội dung văn bản, thành phần tham dự, các bước thực hiện...

Quy trình xử lý kỷ luật đúng luật được hiểu là việc doanh nghiệp tuân thủ các yêu cầu về: thời hiệu xử lý kỷ luật lao động, người lao động không thuộc các trường hợp không được phép xử lý kỷ luật lao động, quá trình tổ chức phiên họp xử lý kỷ luật lao động, gửi thông báo mời họp, thành phần tham dự, ý kiến của các bên tham gia phiên họp...

Thực tế, nhiều doanh nghiệp lại là bên bị ảnh hưởng nặng nề, mặc dù quyết định xử lý kỷ luật sa thải có căn cứ nhưng lại vi phạm về trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật sa thải, và đều bị cho rằng doanh nghiệp đang xâm phạm đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động.

3

Nghĩa vụ của doanh nghiệp khi xử lý kỷ luật sa thải trái quy định pháp luật

Trường hợp doanh nghiệp xử lý kỷ luật sa thải không đúng quy định bao gồm cả về bản chất hành vi hay trình tự thủ tục, thì hậu quả pháp lý là doanh nghiệp sẽ buộc phải nhận lại người lao động, thực hiện nghĩa vụ bồi thường, tiền lương... theo quy định của pháp luật lao động.