THỦ TỤC SA THẢI NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ LƯU Ý CHO DOANH NGHIỆP

Sa thải là hình thức kỷ luật lao động được quy định tại Khoản 3 Điều 125 Bộ luật Lao động 2012 (BLLĐ 2012) và cũng là một trong những trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động quy định tại Khoản 8 Điều 36 BLLĐ 2012. Theo đó, hình thức kỷ luật sa thải chỉ được áp dụng (i) trong những trường hợp do pháp luật quy định; (ii) khi còn thời hiệu xử lý kỷ luật sa thải và (iii) phải tuân thủ các quy định về trình tự, thủ tục luật định. Nếu vi phạm một trong các yếu tố này thì việc sa thải được xem là trái luật và người sử dụng lao động ("NSDLĐ") phải gánh chịu những hậu quả pháp lý do việc sa thải trái luật gây ra.

Các trường hợp áp dụng hình thức kỷ luật sa thải

NSDLĐ có quyền sa thải người lao động ("NLĐ") trong các trường hợp sau: (i) NLĐ có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma tuý trong phạm vi nơi làm việc, tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của NSDLĐ, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe doạ gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của NSDLĐ; (ii) NLĐ bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương mà tái phạm trong thời gian chưa xoá kỷ luật hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức mà tái phạm; (iii) NLĐ tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong 01 tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong 01 năm mà không có lý do chính đáng.

Ngoài ra, cần lưu ý rằng không được lấy lý do vì lao động nữ kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi để sa thải NLĐ và không được tiến hành xử lý kỷ luật lao động sa thải đối với NLĐ đang trong thời gian sau đây: (i) nghỉ ốm đau, điều dưỡng; nghỉ việc được sự đồng ý của NSDLĐ; (ii) đang bị tạm giữ, tạm giam; (iii) đang chờ kết quả của cơ quan có thẩm quyền điều tra xác minh và kết luận đối với hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma tuý trong phạm vi nơi làm việc, tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của NSDLĐ, hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe doạ gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của NSDLĐ; (iv) lao động nữ có thai, nghỉ thai sản, nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi.

Thời hiệu xử lý kỷ luật sa thải

Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động là thời hạn NSDLĐ được quyền xử lý kỷ luật NLĐ, hết thời hạn này, NSDLĐ không được quyền xử lý kỷ luật NLĐ. Theo quy định hiện hành, thời hiệu xử lý kỷ luật sa thải là 06 tháng kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm, nếu vi phạm liên quan trực tiếp đến tài chính, tài sản, tiết lộ bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh thì thời hạn này là 12 tháng. Khi trong thời hiệu xử lý kỷ luật nhưng NSDLĐ không thể thực hiện kỷ luật được vì các lí do (i) NLĐ đang trong thời gian nghỉ ốm đau, điều dưỡng; (ii) NLĐ nghỉ việc được sự đồng ý của NSNLĐ; (iii) NLĐ đang bị tạm giữ, tạm giam; (iv) NLĐ đang chờ kết quả của cơ quan có thẩm quyền điều tra xác minh và kết luận đối với hành vi vi phạm; thì thời hiệu xử lý kỷ luật sa thải sẽ được gia hạn thêm tối đa 60 ngày kể từ ngày các sự kiện này chấm dứt.

Trình tự, thủ tục sa thải NLĐ

NSDLĐ phải tuân thủ các thủ tục sau khi sa thải NLĐ: (i) NSDLĐ phải chứng minh được lỗi của NLĐ; (ii) NSDLĐ gửi thông báo bằng văn bản ít nhất 5 ngày làm việc trước khi tiến hành cuộc họp xử lý kỷ luật sa thải cho những người sau để họ tham dự cuộc họp: tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở, NLĐ (trường hợp NLĐ dưới 18 tuổi phải có sự tham gia của cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật); (iii) cuộc họp phải có sự tham gia của các thành phần nêu trên, nếu NSDLĐ đã 03 lần thông báo bằng văn bản, mà một trong các thành phần tham dự không có mặt thì NSDLĐ được tiến hành cuộc họp vắng mặt họ; (iv) việc xử lý kỷ luật lao động phải được lập thành biên bản, được ký bởi những người tham dự và người lập biên bản, nếu có người không ký vào biên bản thì phải ghi rõ lý do.

Lưu ý đối với doanh nghiệp

Như đã đề cập ở trên, việc sa thải NLĐ phải tuân thủ các quy

định về trường hợp được phép sa thải, thời hiệu xử lý kỷ luật sa thải và trình tự, thủ tục sa thải, vi phạm một trong các điều kiện này thì việc sa thải NLĐ được xem là trái luật. Hậu quả pháp lý của việc sa thải trái luật là (i) NSDLĐ phải nhận NLĐ trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày NLĐ không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động ("**Tiền bồi thường**"); (ii) nếu NLĐ không muốn tiếp tục làm việc, thì ngoài khoản Tiền bồi thường NSDLĐ còn phải trả trợ cấp thôi việc; (iii) nếu NSDLĐ không muốn nhận lại NLĐ và NLĐ đồng ý, thì ngoài khoản Tiền bồi thường và trợ cấp thôi việc thì NSDLĐ phải bồi thường thêm một khoản tiền cho NLĐ theo thỏa thuận giữa hai bên nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động; (iv) nếu không còn vị trí, công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động mà NLĐ vẫn muốn làm việc thì ngoài khoản Tiền bồi thường, hai bên thương lượng để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.

Ngoài ra, theo quy định của pháp luật thời hạn NLĐ có quyền khởi kiện ra Toà án khi cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của họ bị xâm phạm do việc sa thải trái luật của NSDLĐ là 01 năm, kể từ ngày phát hiện ra hành vi vi phạm. Trong thực tế rất nhiều trường hợp, NLĐ không khởi kiện ngay mà đợi đến gần hết thời hạn này mới khởi kiện, nếu NSDLĐ thua kiện, NLSNLĐ phải bồi thường cho NLĐ một số tiền lên đến hàng chục tháng tiền lương cho khoảng thời gian NLĐ không được làm việc. Đặc biệt kể từ ngày 01/7/2016, khi Luật Hình sự 2015 có hiệu lực, NSDLĐ sa thải NLĐ trái luật còn có khả năng chịu chế tài phạt tù, do đó doanh nghiệp cần quan tâm đến các cơ sở pháp lý khi sa thải NLĐ, tránh những thiệt hại do việc sa thải trái pháp luật gây ra.

Nội dung trên được quy định tại Bộ luật lao động 2012, các văn bản hướng dẫn thi hành và Bộ luật hình sự 2015.

Liên hệ

Trụ sở Công ty Luật GKL
Tầng 8, Tòa nhà Vietnam Business Center, 57 - 59 Hồ Tùng Mậu, Phường Bến Nghé, Quận 1, TP. Hồ Chí Minh.

Văn phòng giao dịch GKL
32/81 Cao Thắng, Phường 5, Quận 3, TP. Hồ Chí Minh.
Tel: +84 (8) 62885124
Mail: goldenkeylaw@gmail.com
Web: www.goldenkeylaw.com