

CHÍNH PHỦ
Số: 41/CP

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Hà Nội, ngày 6 tháng 7 năm 1995

NGHỊ ĐỊNH

Của chính phủ số 41-CP ngày 6 tháng 7 năm 1995 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của bộ luật Lao động về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất

CHÍNH PHỦ

Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 30 tháng 9 năm 1992;

Căn cứ Bộ Luật Lao động ngày 23 tháng 6 năm 1994;

Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội,

NGHỊ ĐỊNH:

Chương 1:

ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI ÁP DỤNG

Điều 1. Đối tượng và phạm vi áp dụng kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất theo các Điều 2 và 3 của Bộ Luật Lao động là người lao động làm việc trong các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức (gọi chung là đơn vị) sau đây:

- Doanh nghiệp Nhà nước;
- Doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế khác, các tổ chức, cá nhân có thuê mướn, sử dụng lao động theo hợp đồng lao động;
- Đơn vị sự nghiệp hoạt động theo chế độ hạch toán kinh tế;
- Các tổ chức kinh doanh, dịch vụ thuộc các cơ quan hành chính, sự nghiệp, lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân, đoàn thể nhân dân, các tổ chức chính trị, xã hội khác được phép đăng ký kinh doanh;
- Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, doanh nghiệp trong khu chế xuất, khu công nghiệp;

6. Các cơ quan, tổ chức nước ngoài, tổ chức quốc tế đóng trên lãnh thổ Việt Nam có thuê mướn, sử dụng lao động là công dân Việt Nam.

Điều 2. Đối tượng và phạm vi không áp dụng kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất theo Điều 4 của Bộ Luật Lao động được quy định như sau:

1. Công chức, viên chức làm việc trong các cơ quan hành chính, sự nghiệp Nhà nước;
2. Người giữ các chức vụ được bầu, cử hoặc bổ nhiệm trong các cơ quan Nhà nước;
3. Người được bổ nhiệm giữ chức vụ Giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng và các thành viên Hội đồng Quản trị trong các doanh nghiệp Nhà nước;
4. Người thuộc các đoàn thể nhân dân và các tổ chức chính trị, xã hội khác theo quy chế của đoàn thể, tổ chức đó; xã viên hợp tác xã;
5. Sĩ quan, hạ sĩ quan, chiến sĩ trong lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân.

Chương 2:

KỶ LUẬT LAO ĐỘNG

Điều 3. Kỷ luật lao động theo Khoản 1 Điều 82 của Bộ Luật Lao động bao gồm những quy định về:

1. Chấp hành thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;
2. Chấp hành mệnh lệnh điều hành sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động;
3. Chấp hành quy trình công nghệ, các quy định về nội quy an toàn lao động và vệ sinh lao động;
4. Bảo vệ tài sản và bí mật công nghệ, kinh doanh thuộc phạm vi trách nhiệm được giao.

Điều 4. Nội quy lao động theo Khoản 1 Điều 83 của Bộ Luật Lao động, bao gồm những nội dung chủ yếu sau đây:

1. Thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi: Biểu thời giờ làm việc trong ngày, trong tuần, thời giờ nghỉ giải lao trong ca làm việc, số ca làm việc, ngày nghỉ hàng tuần;

ngày nghỉ lễ, nghỉ hàng năm, nghỉ về việc riêng; số giờ làm thêm trong ngày, trong tuần, trong tháng, trong năm;

2. Trật tự trong doanh nghiệp: Phạm vi làm việc, đi lại; giao tiếp và những yêu cầu khác về giữ gìn trật tự chung;

3. An toàn lao động, vệ sinh lao động ở nơi làm việc: Việc chấp hành những biện pháp bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động, ngăn ngừa tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp; tuân thủ các quy phạm, các tiêu chuẩn an toàn lao động, vệ sinh lao động; việc sử dụng và bảo quản trang bị phòng hộ cá nhân; vệ sinh công nghiệp tại nơi làm việc;

4. Bảo vệ tài sản, bí mật công nghệ, kinh doanh của đơn vị: Các loại tài sản, tài liệu, tư liệu, số liệu của đơn vị thuộc phạm vi trách nhiệm được giao;

5. Các hành vi vi phạm kỷ luật lao động, hình thức xử lý kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất: Người sử dụng lao động có trách nhiệm cụ thể hoá từng loại hành vi vi phạm, mức độ vi phạm; các hình thức xử lý vi phạm kỷ luật lao động; xác định các loại trách nhiệm vật chất, mức độ thiệt hại, phương thức bồi thường phù hợp với đặc điểm của đơn vị, với thoả ước lao động tập thể (nếu có) và không trái pháp luật.

Nội quy lao động được phổ biến đến từng người lao động và những điểm chính của nội quy lao động phải được niêm yết ở nơi làm việc, phòng tuyển lao động và những nơi cần thiết khác trong đơn vị.

Điều 5. Việc đăng ký nội quy lao động theo Điều 82 của Bộ Luật Lao động được quy định như sau:

1. Nội quy lao động được đăng ký tại Sở Lao động - Thương binh và Xã hội. Khi đăng ký nội quy lao động phải kèm theo các quy chế cụ thể có liên quan đến kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất (nếu có);

2. Doanh nghiệp thuộc khu chế xuất, khu công nghiệp phải gửi bản nội quy lao động đến ban quản lý khu chế xuất, khu công nghiệp để đăng ký tại Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi có trụ sở chính của Ban Quản lý đó;

3. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội phải thông báo bằng văn bản việc đăng ký nội quy lao động của đơn vị trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày nhận được nội quy.

Trong trường hợp nội quy lao động và các quy chế kèm theo có điều khoản trái pháp luật thì phải chỉ rõ và hướng dẫn cho người sử dụng lao động sửa đổi để đăng ký;

4. Trường hợp nội quy lao động và các quy chế kèm theo có sửa đổi, bổ sung thì phải đăng ký lại.

Điều 6. Việc áp dụng các hình thức xử lý vi phạm kỷ luật lao động theo Điều 84 của Bộ Luật lao động được quy định như sau:

1. Hình thức khiển trách bằng miệng hoặc bằng văn bản được áp dụng đối với người lao động phạm lỗi lần đầu, nhưng ở mức độ nhẹ;

2. Hình thức chuyển làm công việc khác có mức lương thấp hơn trong thời hạn tối đa 6 tháng được áp dụng đối với người lao động đã bị khiển trách bằng văn bản mà tái phạm trong thời hạn 3 tháng kể từ ngày bị khiển trách hoặc có những hành vi vi phạm đã được quy định trong nội quy lao động;

3- Hình thức sa thải được áp dụng đối với người lao động phạm một trong những trường hợp quy định tại Khoản 1 Điều 85 của Bộ Luật lao động và đã được quy định trong nội quy lao động.

Điều 7. Nguyên tắc xử lý vi phạm kỷ luật lao động:

1. Mỗi hành vi vi phạm kỷ luật lao động chỉ bị xử lý một hình thức kỷ luật. Khi một người lao động có nhiều hành vi vi phạm kỷ luật lao động đồng thời thì chỉ áp dụng hình thức kỷ luật cao nhất tương ứng với hành vi vi phạm nặng nhất;

2. Không xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động vi phạm nội quy lao động trong khi mắc bệnh tâm thần hoặc một bệnh khác làm mất khả năng nhận thức hay khả năng điều khiển hành vi của mình;

3. Cấm mọi hành vi xâm phạm thân thể, nhân phẩm của người lao động khi xử lý vi phạm kỷ luật lao động;

4. Cấm dùng hình thức phạt tiền, cúp lương thay việc xử lý kỷ luật lao động;

5. Cấm xử lý kỷ luật lao động vì lý do tham gia đình công.

Điều 8. Thời hiệu tối đa là 6 tháng theo Điều 86 của Bộ Luật lao động, được áp dụng để xử lý vi phạm kỷ luật lao động trong các trường hợp sau: