

CHƯƠNG VII

KỶ LUẬT LAO ĐỘNG VÀ TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT

Điều 20. Các hành vi vi phạm kỷ luật lao động

1. Người Lao Động có những hành vi không chấp hành những quy định trong Nội Quy Lao Động và các văn bản hiện hành của Công Ty đều được xem là vi phạm kỷ luật lao động.
2. Những hành vi vi phạm kỷ luật lao động được áp dụng theo trình tự, thủ tục và các hình thức kỷ luật lao động đã được quy định trong Nội Quy Lao Động và Pháp Luật Lao Động.

Điều 21. Các hình thức kỷ luật lao động

Mọi CBCNV Công Ty tùy theo mức độ vi phạm sẽ bị áp dụng một trong các hình thức kỷ luật sau:

1. Khiển trách bằng văn bản.
2. Kéo dài thời hạn nâng bậc lương không quá sáu tháng hoặc chuyển làm công việc khác có mức lương thấp hơn trong thời hạn tối đa là sáu tháng hoặc bị cách chức.
3. Sa thải.

Điều 22. Thi hành kỷ luật với hình thức khiển trách bằng văn bản

Thi hành kỷ luật với hình thức khiển trách bằng văn bản đối với các CBCNV vi phạm một trong các quy định sau:

1. Không chấp hành giờ giấc làm việc (*đi trễ 15 phút trở lên, về sớm 15 phút trở lên*) theo quy định của Công Ty đến 03 lần trong một tháng mà không báo trước cho Người Quản Lý Trực Tiếp.
2. Không chấp hành sự phân công của Công Ty về việc trực luân phiên để bảo vệ tài sản của Công ty và phòng chống cháy, nổ vào các ngày nghỉ hàng tuần, lễ, tết.
3. Nghỉ ốm từ 1 đến 3 ngày không có giấy chứng nhận của cơ quan y tế hoặc nghỉ việc riêng 01 ngày chưa được sự đồng ý của Người Quản Lý Trực Tiếp.
4. Vắng mặt trong giờ làm việc 30 phút mà không được phép của Người Quản Lý Trực Tiếp từ lần thứ 3 trở đi (*trừ trường hợp đặc biệt khi Người Lao Động thấy rõ nơi làm việc có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động đe dọa nghiêm trọng tính mạng và sức khỏe của mình*).
5. Làm việc riêng trong giờ làm việc; sử dụng trang thiết bị của cơ quan phục vụ lợi ích riêng cá nhân.
6. Có thái độ thiếu văn minh, không lịch sự đối với khách hàng, đối tác hoặc đồng nghiệp, gây phiền hà cho khách hàng và bị khách hàng phản ánh lại với Công Ty.
7. Không chấp hành sự phân công công tác của Người Quản Lý Trực Tiếp theo quy định tại khoản 3 Điều 9 của Nội quy này.
8. Đưa người lạ mặt vào cơ quan khi chưa được phép của người có thẩm quyền của Công Ty.
9. Người Quản Lý Trực Tiếp lạm dụng cương vị công tác của mình có hành vi phân biệt đối xử với nhân viên thuộc quyền quản lý của mình.
10. Không mặc đồng phục khi làm việc theo quy định về mặc đồng phục của Công Ty.

11. Báo cáo số liệu sai sự thật nhưng chưa đến mức Nghiêm Trọng.
12. Người Lao Động vi phạm các quy định về an toàn lao động, an toàn vệ sinh lao động, phòng cháy chữa cháy chưa đến mức nghiêm trọng.
13. Người Lao Động vi phạm các điều khoản được quy định tại Nội Quy Lao Động mà không thuộc trường hợp nêu tại Điều 23, Điều 24 thì áp dụng hình thức kỷ luật này.

Điều 23. Thi hành kỷ luật với hình thức kéo dài thời hạn nâng bậc lương không quá sáu tháng hoặc chuyển làm công việc khác có mức lương thấp hơn trong thời hạn tối đa là sáu tháng hoặc bị cách chức:

Thi hành kỷ luật với hình thức kéo dài thời hạn nâng bậc lương không quá sáu tháng hoặc chuyển làm công việc khác có mức lương thấp hơn trong thời hạn tối đa là sáu tháng hoặc cách chức đối với người có chức vụ quản lý khi vi phạm một trong các quy định sau:

1. CBCNV đã bị xử lý kỷ luật theo quy định tại Điều 22, trừ các quy định tại khoản 5, 6, 10 Điều 22 Nội Quy Lao Động, mà vẫn tái phạm trong thời hạn ba tháng kể từ ngày bị khiển trách.
2. Có hành vi nhận tiền hối lộ, đòi tiền hoa hồng bất hợp pháp của đối tác, khách hàng.
3. Không trung thực khi khai báo hồ sơ lý lịch, văn bằng, chứng chỉ học vấn.
4. Có hành vi thiếu trung thực khi làm việc, báo cáo sai sự thật.
5. Đem sản phẩm, vật dụng, phương tiện của Công Ty (kể cả sản phẩm vật dụng phế thải) ra ngoài khi chưa được phép của người có thẩm quyền.
6. Nghỉ việc 04 ngày trong một tháng (cộng dồn) hoặc 07 ngày cộng dồn (trong hai tháng liên kế) hoặc 19 ngày trong một năm (cộng dồn) không có lý do chính đáng.
7. Làm mất hoặc hỏng máy móc, thiết bị, tài sản của Công Ty có giá trị dưới 5.000.000 đồng (năm triệu đồng) mà nguyên nhân do chủ quan của bản thân gây ra. Ngoài việc bị áp dụng hình thức kỷ luật này, người vi phạm đồng thời phải bồi thường thiệt hại cho Công ty(K1Đ28).
8. Cố ý thu thừa tiền của khách hàng .
9. Làm gián đoạn thông tin của khách hàng (trừ trường hợp thực hiện công việc kỹ thuật, nghiệp vụ cần thiết) gây hậu quả nghiêm trọng, phương hại đến uy tín Công Ty.
10. Sử dụng rượu, bia hoặc các chất kích thích khác trong giờ làm việc.
11. Người Lao Động đánh bạc, tổ chức đánh bạc trong Công ty dưới mọi hình thức.-Người Lao Động rời bỏ vị trí công tác;
12. Người lao động không thực hiện đầy đủ trách nhiệm, quyền hạn được quy định trong Bảng quy định trách nhiệm – quyền hạn; Bảng phân công công việc; Phiếu giao việc và sự chỉ đạo của cấp trên làm gây thiệt hại hoặc làm ảnh hưởng đến uy tín của Công Ty.
13. Trong quá trình làm việc, Người Lao Động làm sai, hỏng sản phẩm (kể cả hàng hoá là sản phẩm sản xuất hoặc văn bản, hợp đồng kinh doanh thương mại) gây thiệt hại Nghiêm Trọng hoặc làm mất uy tín Công Ty.
14. Không hoàn thành công việc được giao đúng thời hạn, đúng yêu cầu về chất lượng theo bảng phân công công việc; Phiếu giao việc và sự chỉ đạo của cấp trên vì lý do chủ quan, vì năng lực yếu kém từ 02 lần trở lên.

15. Khiếu nại sai sự thật; gửi đơn thư tố cáo, khiếu nại xuyên tạc, vượt quá thẩm quyền, ảnh hưởng nghiêm trọng đến uy tín của Công Ty.

Điều 24. Thi hành kỷ luật với hình thức sa thải

Áp dụng hình thức kỷ luật sa thải khi CBCNV vi phạm một trong các điều quy định sau:

1. CBCNV đã bị xử lý kỷ luật theo quy định tại Điều 23 của Nội Quy Lao Động, mà vẫn tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật.
2. Người Lao Động có hành vi tiết lộ bí mật công nghệ, kinh doanh thuộc danh mục bảo mật quy định tại khoản 2 Điều 17 của Nội quy này của Công Ty khi chưa được sự đồng ý của Chủ Tịch Hội Đồng Quản Trị hoặc người được Chủ Tịch Hội Đồng Quản Trị ủy quyền gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của Công Ty.
3. Cố tình gây thiệt hại, lãng phí hoặc thất thoát tài sản của Công Ty có giá trị từ 5.000.000 đồng (năm triệu đồng) trở lên hoặc đem tài sản của Công Ty (dụng cụ, thiết bị... có giá trị trên 5.000.000 đồng) đặt cọc, cầm đồ, tự ý cho mượn, sử dụng cho mục đích riêng cá nhân.
4. Người Lao Động vi phạm các quy định tại Điều 19 Nội Quy Lao Động và gây thiệt hại Nghiêm Trọng đến tài sản, lợi ích của Công Ty.
5. CBCNV bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong một tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong một năm mà không có lý do chính đáng được tính trong tháng dương lịch, năm dương lịch.
6. Các trường hợp được coi là có lý do chính đáng bao gồm: bị thiên tai; hỏa hoạn; bản thân, thân nhân bị ốm có xác nhận của cơ sở y tế được thành lập hợp pháp, các trường hợp khác được quy định trong nội quy lao động.

Điều 25. Thời hiệu xử lý vi phạm kỷ luật lao động

Thời hiệu để xử lý vi phạm kỷ luật lao động tối đa là ba tháng, kể từ ngày xảy ra hoặc phát hiện vi phạm, trường hợp có hành vi vi phạm liên quan đến tài chính, tài sản, tiết lộ bí mật công nghệ, kinh doanh của doanh nghiệp thì thời hiệu xử lý kỷ luật lao động tối đa là 6 tháng.

Điều 26. Thời gian xóa kỷ luật

Khi bị xử kỷ luật với các hình thức được quy định tại Điều 22 và Điều 23 của Nội quy này, Người Lao Động có một thời gian thử thách, phấn đấu sửa chữa, khắc phục sai phạm để được xóa kỷ luật. Nếu Người Lao Động không tái phạm thì thời gian xóa kỷ luật được tính như sau:

1. Sau 03 (ba) tháng kể từ ngày bị xử lý đối với những trường hợp được quy định tại Điều 22 của Nội Quy Lao Động.
2. Sau 06 (sáu) tháng kể từ ngày bị xử lý đối với những trường hợp quy định tại Điều 23 của Nội Quy Lao Động.

Điều 27. Tạm đình chỉ công việc

1. Người Sử Dụng Lao Động có quyền tạm đình chỉ công việc Người Lao Động sau khi đã tham khảo ý kiến của Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở trong trường hợp vụ việc vi phạm có những tình tiết phức tạp, nếu xét thấy Người Lao Động tiếp tục làm việc có thể gây khó khăn cho việc xác minh điều tra, gây

- ảnh hưởng xấu đến người khác hoặc có thể phương hại đến quá trình sản xuất, kinh doanh và gây mất uy tín của Công Ty.
2. Tạm đình chỉ công việc trong trường hợp gây thiệt hại nghiêm trọng cho công tác sản xuất kinh doanh của Công Ty, vi phạm nghiêm trọng Nội Quy Lao Động và đang chờ ý kiến quyết định của Hội đồng khen thưởng – kỷ luật của Công Ty.
 3. Tạm đình chỉ công việc để phục vụ công tác điều tra theo yêu cầu của các cơ quan pháp luật nhà nước có thẩm quyền hoặc chờ ý kiến quyết định của Chủ Tịch Hội Đồng Quản Trị.
 4. Thời hạn tạm đình chỉ công việc không quá 15 ngày, trường hợp đặc biệt có thể kéo dài nhưng không được quá 03 tháng và Người Sử Dụng Lao Động phải có văn bản thông báo lý do cho Người Lao Động. Trong thời gian đó, Người Lao Động được tạm ứng 50% tiền lương trước khi bị tạm đình chỉ công việc. Hết thời hạn tạm đình chỉ công việc, Người Lao Động được tiếp tục làm việc.
 5. Nếu Người Lao Động có lỗi mà bị xử lý kỷ luật lao động thì Người Lao Động không phải trả lại số tiền đã tạm ứng.
 6. Nếu Người Lao Động không có lỗi thì Người Sử Dụng Lao Động phải trả đủ tiền lương và phụ cấp lương (nếu có) trong thời gian tạm đình chỉ công việc.

Điều 28. Trách nhiệm vật chất

1. Người Lao Động làm hư hỏng dụng cụ thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại cho tài sản của Công Ty thì phải bồi thường bằng tiền về những thiệt hại đã gây ra. Nếu gây thiệt hại không Nghiêm Trọng do sơ suất, thì phải bồi thường thiệt hại này với số tiền nhiều nhất là 03 tháng lương và bị khấu trừ dần vào thu nhập hàng tháng, mỗi lần trừ không quá 30% lương hàng tháng. Trường hợp thiệt hại tài sản có giá trị lớn, Nghiêm Trọng thì thực hiện quyết định bồi thường của Hội đồng khen thưởng - kỷ luật Công Ty và do Chủ Tịch Hội Đồng Quản Trị quyết định.
2. Người Lao Động làm mất dụng cụ, thiết bị, làm mất các tài sản khác do Công Ty giao hoặc tiêu hao vượt quá định mức cho phép trong quá trình sản xuất, kinh doanh thì tùy trường hợp phải bồi thường thiệt hại một phần hay toàn bộ theo thời giá thị trường, trong trường hợp có hợp đồng trách nhiệm thì phải bồi thường theo hợp đồng trách nhiệm.

Điều 29. Điều kiện xử lý kỷ luật lao động

1. Khi tiến hành việc xử lý kỷ luật lao động, Công Ty phải chứng minh được lỗi của Người Lao Động.
2. Người Lao Động có quyền tự bào chữa hoặc nhờ luật sư, bào chữa viên nhân dân, đồng nghiệp hoặc người khác bào chữa cho mình.
3. Khi xem xét xử lý kỷ luật lao động, phải có mặt đương sự và phải có sự tham gia của đại diện Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở trong Công Ty và Người Quản Lý Trực Tiếp Người Lao Động đó.
4. Việc xem xét xử lý kỷ luật lao động phải được ghi thành biên bản của Hội đồng khen thưởng - kỷ luật và quyết định xử lý kỷ luật phải được ban hành bằng văn bản do Chủ Tịch Hội Đồng Quản Trị ký hoặc người được Chủ Tịch Hội Đồng Quản Trị ủy quyền ký.

Điều 30. Nguyên tắc xử lý kỷ luật lao động

1. Mỗi hành vi vi phạm kỷ luật chỉ bị xử lý một hình thức kỷ luật. Khi một Người Lao Động có nhiều hành vi vi phạm kỷ luật lao động thì chỉ áp dụng một hình thức kỷ luật cao nhất, tương ứng với hành vi vi phạm nặng nhất.
2. Quyết định xử lý bằng văn bản phải ghi rõ họ, tên người vi phạm, nơi làm việc, ngày tháng năm ra quyết định, nội dung vi phạm kỷ luật lao động, hình thức xử lý kỷ luật, mức độ thiệt hại, mức bồi thường và phương thức bồi thường (nếu có), ngày bắt đầu thi hành quyết định kỷ luật.
3. Người bị xử lý với hình thức kỷ luật chuyển công tác khác với mức lương thấp hơn nếu tích cực sửa chữa khuyết điểm, liên tục hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ trong thời gian 03 tháng liền thì có thể được giảm thời hạn thi hành kỷ luật.
4. Không xử lý kỷ luật đối với Người Lao Động vi phạm Nội Quy Lao Động trong khi đang mắc bệnh tâm thần hoặc một bệnh khác làm mất khả năng nhận thức hoặc mất khả năng điều khiển hành vi của mình.
5. Cấm mọi hành vi xâm phạm thân thể, nhân phẩm của Người Lao Động khi xử lý vi phạm kỷ luật.
6. Cấm dùng hình thức phạt tiền, cúp lương thay cho việc xử lý kỷ luật lao động.
7. Cấm xử lý kỷ luật lao động vì lý do tham gia đình công.
8. Không được xử lý kỷ luật lao động đối với Người Lao Động đang trong thời gian:
 - a. Nghỉ ốm đau, điều dưỡng; nghỉ việc được sự đồng ý của Người Sử Dụng Lao Động;
 - b. Bị tạm giam, tạm giữ;
 - c. Chờ kết quả của cơ quan có thẩm quyền điều tra, xác minh và kết luận đối với hành vi vi phạm quy định tại khoản 2, 3, 4 Điều 24 Nội Quy Lao Động;
 - d. Người Lao Động nữ có thai, nghỉ thai sản; nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi. Người Lao Động nam phải nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi.
9. Khi hết thời gian quy định tại điểm a, b, c khoản 8 Điều này, nếu còn thời hiệu để xử lý kỷ luật thì Người Sử Dụng Lao Động tiến hành xử lý kỷ luật lao động ngay, nếu hết thời hiệu thì được khôi phục thời hiệu để xử lý kỷ luật lao động, nhưng tối đa không quá 30 ngày kể từ ngày hết thời hạn nêu trên.
10. Khi hết thời hạn quy định tại điểm d khoản 8 Điều này, mà thời hiệu xử lý kỷ luật lao động đã hết thì được kéo dài thời hiệu để xem xét xử lý kỷ luật lao động, nhưng tối đa không quá 60 ngày kể từ ngày hết thời gian nêu trên.
11. Khi xem xét kỷ luật với hình thức sa thải phải xem xét đến tính chất, mức độ phạm lỗi, thái độ làm việc, quá trình làm việc, hoàn cảnh gia đình của từng trường hợp cụ thể.

Điều 31. Quy ước kỷ luật lao động do không có lỗi

1. Người Lao Động bị xử lý kỷ luật lao động, bị tạm đình chỉ công việc hoặc phải bồi thường theo trách nhiệm vật chất bằng tiền nếu thấy không thỏa đáng, có quyền khiếu nại với Công Ty thông qua Người Quản Lý Trực Tiếp, Bộ phận Hành chính - Nhân sự, Công đoàn cơ sở hoặc yêu cầu cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động theo trình tự do pháp luật quy định.
2. Khi phát hiện và kết luận về quyết định xử lý của Công Ty là sai thì Công

Ty phải huỷ bỏ quyết định đó bằng văn bản, xin lỗi công khai, khôi phục danh dự và bồi thường mọi quyền lợi vật chất đã bị thiệt hại do quyết định sai đó cho Người Lao Động.