

CHÍNH PHỦ Số: 41/CP	CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM Độc lập - Tự do - Hạnh phúc ----- o0o ----- Hà Nội , Ngày 06 tháng 07 năm 1995
------------------------	---

## NGHỊ ĐỊNH CỦA CHÍNH PHỦ

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 I

### 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:

1. Doanh nghiệp Nhà nước;
2. 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;
3. Đơn vị sự nghiệp hoạt động theo chế độ hạch toán kinh tế;
4. 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;
5. 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 II

### 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:

1. Việc vi phạm kỷ luật lao động có những tình tiết phức tạp cần có thời gian để điều tra, xác minh lỗi và nhân thân của đương sự;

2. Đương sự đang bị tạm giam.

Điều 9. Tái phạm theo Khoản 1 Điều 88 của Bộ luật Lao động là trường hợp đương sự chưa được xoá kỷ luật lao động lại phạm cùng lỗi mà trước đó đã phạm.

Điều 10. Người có thẩm quyền xử lý vi phạm kỷ luật lao động, kể cả tạm đình chỉ công việc theo Điều 8, Khoản 1 Điều 87 và Khoản 1 Điều 92 của Bộ luật Lao động là người sử dụng lao động; người được người sử dụng lao động uỷ quyền thì chỉ được xử lý kỷ luật lao động theo hình thức khiển trách.

Điều 11.

1. Việc xem xét, xử lý vi phạm kỷ luật lao động theo Điều 87 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

a) Người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động bằng các chứng cứ hoặc người làm chứng (nếu có);

b) Phải có sự tham gia của đại diện Ban chấp hành Công đoàn cơ sở, trừ trường hợp xử lý vi phạm kỷ luật lao động theo hình thức khiển trách bằng miệng;

c) Đương sự phải có mặt và có quyền tự bào chữa, nhờ luật sư, bào chữa viên nhân dân, hoặc người khác bào chữa. Trong trường hợp đương sự là người dưới 15 tuổi thì phải có sự tham gia của cha, mẹ, hoặc người đỡ đầu hợp pháp của đương sự. Nếu người sử dụng lao động đã 3 lần thông báo bằng văn bản mà đương sự vẫn vắng mặt thì người sử dụng lao động có quyền xử lý kỷ luật và thông báo quyết định kỷ luật cho đương sự biết.

2. Biên bản xử lý vi phạm kỷ luật lao động gồm các nội dung chủ yếu sau đây:

Ngày, tháng, năm, địa điểm xử lý vi phạm kỷ luật lao động;

Họ, tên, chức trách những người có mặt;

Hành vi vi phạm kỷ luật lao động, mức độ vi phạm, mức độ thiệt hại gây ra cho doanh nghiệp (nếu có);

Ý kiến của đương sự, của người bào chữa, hoặc người làm chứng (nếu có);

Ý kiến của đại diện Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở;

Kết luận về hình thức xử lý vi phạm kỷ luật lao động, mức độ thiệt hại, mức bồi thường và phương thức bồi thường (nếu có);

Đương sự, đại diện Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở, người có thẩm quyền xử lý vi phạm kỷ luật lao động ký vào biên bản. Đương sự, đại diện ban Chấp hành Công đoàn cơ sở có quyền ghi ý kiến bảo lưu; nếu không ký thì phải ghi rõ lý do.

### 3. Quyết định xử lý vi phạm kỷ luật lao động:

a) Người có thẩm quyền xử lý vi phạm kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc chuyển làm công việc khác có mức lương thấp hơn phải ra quyết định bằng văn bản ghi rõ thời hạn kỷ luật. Khi xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải, người sử dụng lao động phải trao đổi, nhất trí với Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở. Trong trường hợp không nhất trí thì Ban Chấp hành công đoàn cơ sở báo cáo với Công đoàn cấp trên trực tiếp, người sử dụng lao động báo cáo với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội. Sau 30 ngày kể từ ngày báo cáo Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, người sử dụng lao động mới có quyền ra quyết định kỷ luật và chịu trách nhiệm về quyết định của mình;

b) Quyết định kỷ luật bằng văn bản ghi rõ tên đơn vị nơi đương sự làm việc, ngày, tháng, năm ra quyết định; họ, tên, nghề nghiệp của đương sự; nội dung vi phạm kỷ luật lao động; hình thức kỷ luật, mức độ thiệt hại, mức bồi thường và phương thức bồi thường (nếu có); ngày bắt đầu thi hành quyết định; chữ ký, họ, tên, chức vụ của người ra quyết định;

c) Người sử dụng lao động gửi quyết định kỷ luật cho đương sự và Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở. Trường hợp sa thải thì trong thời hạn 10 ngày, kể từ ngày ra quyết định phải gửi quyết định kỷ luật cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, kèm theo biên bản xử lý kỷ luật lao động.

Điều 12. Việc giảm và xoá kỷ luật theo Điều 88 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Khi quyết định giảm thời hạn hoặc xoá kỷ luật đối với người lao động bị xử lý vi phạm kỷ luật lao động theo hình thức chuyển làm công việc khác có mức lương thấp hơn thì người sử dụng lao động ra quyết định bằng văn bản và bố trí cho đương sự được trở lại làm công việc cũ theo hợp đồng lao động đã giao kết;

2. Quyết định kỷ luật không còn hiệu lực khi đã hết thời hạn kỷ luật.

## CHƯƠNG III

## TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT

Điều 13. Việc xem xét, quyết định bồi thường thiệt hại theo trách nhiệm vật chất do người lao động làm hư hỏng hoặc làm mất dụng cụ, thiết bị và các tài sản khác của đơn vị, phải căn cứ vào lỗi và mức độ thiệt hại thực tế. Không phải bồi thường thiệt hại do nguyên nhân bất khả kháng.

Điều 14. Mức thiệt hại được coi là không nghiêm trọng theo Điều 89 của Bộ luật Lao động là mức thiệt hại gây ra dưới 5 triệu đồng.

Điều 15. Các trường hợp bồi thường theo thời giá thị trường theo Điều 90 của Bộ luật Lao động và Điều 14 Nghị định này phải được quy định trong nội quy lao động. Khi quyết định mức bồi thường cần xét đến thực trạng hoàn cảnh gia đình, nhân thân và tài sản của đương sự.

Điều 16. Thủ tục xử lý việc bồi thường thiệt hại do làm hư hỏng hoặc làm mất dụng cụ, thiết bị, tài sản khác của đơn vị theo Điều 91 của Bộ luật Lao động áp dụng theo quy định tại các Khoản 2, 3, 4 Điều 7 và các Điều 8, 10, 11 Nghị định này.

## CHƯƠNG IV

### ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 17. Ủy ban nhân dân các cấp có thẩm quyền giải quyết khiếu nại của 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. Cơ quan lao động địa phương giúp Ủy ban nhân dân trong việc xem xét giải quyết các khiếu nại này.

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, có quyền khiếu nại nhưng trong khi chờ cơ quan có thẩm quyền giải quyết khiếu nại vẫn phải chấp hành quyết định kỷ luật, tạm đình chỉ công việc, bồi thường theo chế độ trách nhiệm vật chất.

Điều 18.

1. Chậm nhất sau 3 tháng kể từ ngày Nghị định này có hiệu lực, những đơn vị chưa có hoặc đã có nội quy lao động phải xây dựng, sửa đổi, bổ sung cho phù hợp và đăng ký tại Sở Lao động - Thương binh và Xã hội;

2. Những đơn vị mới thành lập thì sau 6 tháng kể từ ngày bắt đầu hoạt động, người sử dụng lao động phải đăng ký bản nội quy lao động tại Sở Lao động - Thương binh và Xã hội.

Điều 19. Nghị định này có hiệu lực từ ngày ký.

Bãi bỏ những quy định trước đây trái với Nghị định này.

Điều 20. Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này./.

CHÍNH PHỦ  
(Đã ký)

Nguyễn Khánh