BAN HÀNH NỘI QUY LAO ĐỘNG THEO BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019

NGUYỄN NỮ HUYỀN
Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội

Nhận bài ngày 20/02/2025. Sửa chữa xong 28/02/2025. Duyệt đăng 07/3/2025.

Abstract

In this article, the author presents the provisions of labor law on the promulgation of labor regulations, and points out the current status of the promulgation of labor regulations in enterprises. From there, the author proposes a number of solutions so that the promulgation of labor regulations complies with the provisions of the law and is effectively applied to protect the rights and interests of employees and employers.

Keywords: *Issue, labor regulations, Labor Law, register internal regulations, labor management tools.*

1. Đặt vấn đề

Bất kỳ hoạt động quản lý nào, dù là quản lý nói chung hay quản lý lao động (QLLĐ) nói riêng muốn thực hiện được thì chủ thể quản lý cần phải thiết lập các công cụ để quản lý. Mục đích của việc thiết lập các công cụ quản lý này tạo cơ sở pháp lý cho hoạt động QLLĐ được thực hiện thường xuyên, ổn định, lâu dài trong doanh nghiệp. Người sử dụng lao động (NSDLĐ) thiết lập các công cụ QLLĐ trên cơ sở quy định của pháp luật và phù hợp với điều kiện cụ thể trong đơn vị. Quyền ban hành nội quy của NSDLĐ trong doanh nghiệp là một trong những hoạt động tạo ra công cụ QLLĐ cho doanh nghiệp.

Hiện nay, pháp luật hiện hành không có giải thích nội quy lao động là gì. Theo quy định của luật chúng ta có thể hiểu nội quy lao động là văn bản do NSDLĐ ban hành, quy định về các quy tắc xử sự mà người lao động (NLĐ) có trách nhiệm bắt buộc phải tuân thủ khi tham gia quan hệ lao động, quy định về các hành vi kỷ luật lao động, cách thức xử lý và trách nhiệm vật chất. Nội quy lao động không chỉ cần thiết cho đơn vị sử dụng lao động mà còn có ý nghĩa thiết thực với chính bản thân NLĐ**,** có vai trò điều chỉnh hành vi, hoạt động, quá trình thực hiện công việc, quá trình công tác của NLĐ, giúp cơ quan, đơn vị, tổ chức, doanh nghiệp đảm bảo sự ổn định, nề nếp, nâng cao hiệu quả quản lý điều hành.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Pháp luật về ban hành nội quy lao động

Nội quy lao động là văn bản thể hiện rõ nhất quyền QLLĐ của NSDLĐ. Trong phạm vi doanh nghiệp, nội quy lao động được coi như một "đạo luật". Nhà nước trao quyền ban hành nội quy lao động cho NSDLĐ chính là hiện thực hóa quyền tự chủ trong lĩnh vực tổ chức và QLLĐ của NSDLĐ.

Nội quy lao động là cơ sở quan trọng để NSDLĐ hiện thực hóa quyền quản lý lao động và bảo đảm kỷ luật lao động. Nội quy lao động được quy định từ Điều 118 đến Điều 121 Bộ luật Lao động năm 2019 và tại Điều 27, Điều 28 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động (Nghị định số 05/2015/NĐ-CP); Nghị định số 88/2015/NĐ-CP sửa đổi bổ sung Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22/8/2013 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước

Email: huyennn@haui.edu.vn

ngoài theo hợp đồng (gọi tắt là Nghị định 88/2015/NĐ-CP) [1]. Tùy vào từng loại hình doanh nghiệp, lĩnh vực hoạt động, đặc thù trong sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp mà xây dựng nội quy khác nhau. Tuy nhiên, việc xây dựng nội quy lao động cần tuân thủ các điều kiện cơ bản sau:

2.1.1. Về thẩm quyền và phạm vi ban hành nội quy lao động: Theo quy định của pháp luật lao động hiện hành, tất cả NSDLĐ đều phải ban hành nội quy lao động. Nếu NSDLĐ sử dụng từ 10 NLĐ trở lên thì nội quy lao động phải bằng văn bản [2, khoản 1 Điều 118], nếu sử dụng dưới 10 NLĐ thì không bắt buộc phải ban hành nội quy lao động bằng văn bản nhưng phải thỏa thuận nội dung về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất trong hợp đồng lao động. Nội quy lao động phải được thông báo đến NLĐ và những nội dung chính phải được niêm yết ở những nơi cần thiết tại nơi làm việc [2, khoản 4 Điều 118].

2.1.2. Về nguyên tắc ban hành nội quy lao động

Theo quy định tại Khoản 2, Khoản 3 Điều 118 Bộ luật Lao động năm 2019: Nội dung nội quy lao động không được trái với pháp luật về lao động và quy định của pháp luật có liên quan, trước khi ban hành nội quy lao động hoặc sửa đổi, bổ sung nội quy lao động, NSDLĐ phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở. Điều này có ý nghĩa rất quan trọng, vì tổ chức đại diện tập thể lao động là tổ chức bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ, là tiếng nói của NLĐ. Do vậy, NSDLĐ phải tôn trọng và phải tham khảo ý kiến của họ trước khi ban hành nội quy lao động của đơn vị.

2.1.3. Về nội dung của nội quy lao động

NSDLĐ khi ban hành nội quy lao động phải tuân thủ các quy định về nội dung, thủ tục ban hành của Bộ luật Lao động năm 2019. Theo đó, nội dung của nội quy lao động phải bao gồm các nội dung chủ yếu sau:

Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi: Khoản 1 Điều 27 của Nghị định 05/2015/NĐ-CP quy định thời giờ làm việc bình thường trong 01 ngày, trong 01 tuần; ca làm việc; thời điểm bắt đầu, thời điểm kết thúc ca làm việc; làm thêm giờ (nếu có); làm thêm giờ trong các trường hợp đặc biệt; thời điểm các đợt nghỉ giải lao ngoài thời gian nghỉ giữa giờ; nghỉ chuyển ca; ngày nghỉ hằng tuần; nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương. Việc quy định thời gian làm việc, thời giờ nghỉ ngơi trong nội quy lao động không chỉ có ý nghĩa bảo vệ quyền lợi, sức khỏe của NLĐ mà còn có ý nghĩa thiết thực trong việc xây dựng một môi trường lao động có trật tự, kỷ cương, nề nếp và văn minh.

Trật tự tại nơi làm việc: Theo Khoản 2 Điều 27 của Nghị định 05/2015/NĐ-CP quy định phạm vi làm việc, đi lại trong thời giờ làm việc; văn hóa ứng xử, trang phục; tuân thủ phân công, điều động của NSDLĐ.

An toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc: Theo Khoản 3 Điều 27 của Nghị định 05/2015/NĐ-CP quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc: Trách nhiệm nắm vững các quy định về an toàn, vệ sinh lao động, phòng chống cháy nổ; chấp hành biện pháp bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động, phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; tuân thủ nội quy, quy trình, quy chuẩn, tiêu chuẩn an toàn lao động, vệ sinh lao động; sử dụng và bảo quản phương tiện bảo vệ cá nhân; vệ sinh, khử độc, khử trùng tại nơi làm việc.

Phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc; trình tự, thủ tục xử lý hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc: NSDLĐ quy định về phòng, chống quấy rối tình dục: 1) Nghiêm cấm hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc; 2) Quy định chi tiết, cụ thể về các hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc phù hợp với tính chất, đặc điểm của công việc và nơi làm việc; 3) Trách nhiệm, thời hạn, trình tự, thủ tục xử lý nội bộ đối với hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc, bao gồm cả trách nhiệm, thời hạn, trình tự, thủ tục khiếu nại, tố cáo, giải quyết khiếu nại, tố cáo và các quy định có liên quan; 4) Hình thức xử lý kỷ luật lao động đối với người thực hiện hành vi quấy rối tình dục hoặc người tố cáo sai sự thật tương ứng với tính chất, mức độ của hành vi vi phạm; 5) Bồi thường thiệt hại cho nạn nhân và các biện pháp khắc phục hậu quả [3, Điều 85].

Bảo vệ tài sản và bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, sở hữu trí tuệ của NSDLĐ: quy định danh

mục tài sản, tài liệu, bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh, sở hữu trí tuệ; trách nhiệm, biện pháp được áp dụng để bảo vệ tài sản, bí mật; hành vi xâm phạm tài sản và bí mật.

Trường hợp được tạm thời chuyển NLĐ làm việc khác so với hợp đồng lao động: quy định cụ thể các trường hợp do nhu cầu sản xuất, kinh doanh được tạm thời chuyển NLĐ làm việc khác so với hợp đồng lao động theo quy định tại Khoản 1 Điều 29 của Bộ luật Lao động năm 2019.

Các hành vi vi phạm kỷ luật lao động của NLĐ và các hình thức xử lý kỷ luật lao động: quy định cụ thể hành vi vi phạm kỷ luật lao động; hình thức xử lý kỷ luật lao động tương ứng với hành vi vi phạm.

Trách nhiệm vật chất: Quy định các trường hợp phải bồi thường thiệt hại do làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi gây thiệt hại tài sản; do làm mất dụng cụ, thiết bị, tài sản hoặc tiêu hao vật tư quá định mức; mức bồi thường thiệt hại tương ứng mức độ thiệt hại; người có thẩm quyền xử lý bồi thường thiệt hại;

Người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động: người có thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động bên phía NSDLĐ quy định tại Khoản 3 Điều 18 của Bộ luật Lao động năm 2019 hoặc người được quy định cụ thể trong nội quy lao động.

2.1.4. Về đăng ký nội quy lao động

Đối với NSDLĐ sử dụng từ 10 NLĐ trở lên phải đăng ký nội quy lao động tại cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi NSDLĐ đăng ký kinh doanh. Trình tự, thủ tục đăng ký nội quy lao động và hồ sơ đăng ký nội quy lao động theo hướng dẫn được quy định tại Điều 119, Điều 120 Bộ luật Lao động năm 2019.

Hồ sơ đăng ký nội quy lao động gồm: 1) Văn bản đề nghị đăng ký nội quy lao động; 2) Nội quy lao động; 3) Văn bản góp ý của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở; 4) Các văn bản của NSDLĐ có quy định liên quan đến kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất (nếu có).

Trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày ban hành nội quy lao động, NSDLĐ phải nộp hồ sơ đăng ký nội quy lao động. Trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được hồ sơ đăng ký nội quy lao động, nếu nội dung nội quy lao động có quy định trái với pháp luật thì cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh thông báo, hướng dẫn NSDLĐ sửa đổi, bổ sung và đăng ký lại. NSDLĐ có các chi nhánh, đơn vị, cơ sở sản xuất, kinh doanh đặt ở nhiều địa bàn khác nhau thì gửi nội quy lao động đã được đăng ký đến cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi đặt chi nhánh, đơn vị, cơ sở sản xuất, kinh doanh.

2.1.5. Về hiệu lực của nội quy lao động

Nội quy lao động có hiệu lực sau 15 ngày kể từ ngày cơ quan nhà nước có thẩm quyền nhận được đầy đủ hồ sơ đăng ký nội quy lao động. Trường hợp NSDLĐ sử dụng dưới 10 NLĐ ban hành nội quy lao động bằng văn bản thì hiệu lực do NSDLĐ quyết định trong nội quy lao động [1 Điều 121].

2.2. Thực trạng ban hành nội quy lao động của các doanh nghiệp ở nước ta hiện nay

2.2.1. Nội quy lao động chưa đảm bảo được nguyên tắc ban hành

Khoản 3 Điều 118 Bộ luật Lao động 2019 quy định: "Trước khi ban hành nội quy lao động hoặc sửa đổi, bổ sung nội quy lao động, NSDLĐ phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở". Theo Khoản 3 Điều 120 Bộ luật Lao động 2019 thì trong hồ sơ đăng ký nội quy lao động phải có biên bản góp ý kiến của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở. Có thể thấy luật quy định khá chặt chẽ về việc lấy ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở. Tuy nhiên, thực tế cho thấy việc thực hiện quy định này tại doanh nghiệp chỉ mang tính hình thức, qua loa. Mặt khác, hiện nay có nhiều doanh nghiệp vừa và nhỏ không thành lập công đoàn cơ sở, do đó Ban Chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở sẽ thực hiện việc góp ý ban hành nội quy lao động. Ban Chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở không phải là đơn vị trực thuộc nên sẽ không thể bảo vệ NLĐ một cách tuyệt đối khi xem xét các quy định

trong nội quy lao động, bởi nội quy lao động của từng doanh nghiệp còn phụ thuộc vào tình hình, ý chí cụ thể của NSDLĐ trong doanh nghiệp đó. Công đoàn với chức năng cơ bản và trọng tâm hàng đầu là đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ thì việc tham gia ý kiến về nội quy lao động là hết sức cần thiết. Do đó, công đoàn cơ sở cần thiết được thành lập cũng như cần thực hiện chức năng bảo vệ NLĐ một cách triệt để hơn trong quá trình ban hành nội quy lao động.

2.2.2. Nhận thức của người sử dụng lao động về việc ban hành nội quy lao động còn nhiều hạn chế

Hiện nay đa số NSDLĐ đã nhận thức được tầm quan trọng của việc ban hành nội quy lao động và đã thực hiện nghiêm túc việc ban hành nội quy lao động theo quy định của pháp luật. Tuy nhiên vẫn còn một số đơn vị chưa ban hành nội quy lao động hoặc đã ban hành nhưng nội dung nội quy lao động còn chưa đầy đủ, không thực hiện đúng trình tự, thủ tục theo quy định. Số đơn vị này chủ yếu là các doanh nghiệp có quy mô vừa và nhỏ như hộ gia đình, hộ kinh doanh, một số ít là các doanh nghiệp tư nhân,…Nguyên nhân chủ yếu của tình trạng này là do NSDLĐ chưa nhận thức được vị trí, ý nghĩa và tầm quan trọng của nội quy lao động và chưa lường hết những tác hại to lớn của việc không ban hành nội quy lao động.

2.2.3. Nội dung của nội quy lao động chưa đầy đủ theo quy định của luật

Một số đơn vị đã ban hành nội quy lao động nhưng nội dung chỉ chú trọng vào các quy định về thời giờ làm việc và đi lại của NLĐ trong đơn vị mà chưa tập trung đi sâu vào việc quy định và mô tả chi tiết các hành vi vi phạm của NLĐ cũng như các biện pháp xử lư, mức độ xử lý tương ứng đối với các hành vi vi phạm này. Thực tế NSDLĐ thường chỉ sử dụng những nội dung có sẵn, quy định một cách chung chung tại Khoản 2 Điều 118 và Điều 124 của Bộ luật Lao động 2019 để đưa vào nội dung của nội quy lao động, thậm chí có những trường hợp ban hành nội quy lao động chỉ để mang tính"đối phó" với các cơ quan thanh tra chức năng. Do đó, các nội quy lao động này thường rất khó áp dụng trong đơn vị, thậm chí có thể là nguồn gốc nảy sinh các tranh chấp lao động.

2.2.4. Tỉ lệ nội quy lao động được đăng kí mới trên tổng số doanh nghiệp tăng thêm hàng năm rất thấp

Tại thành phố lớn, có khá nhiều doanh nghiệp hoạt động, sử dụng nhiều lao động nhưng việc xây dựng và đăng kí nội quy lao động có nhiều hạn chế. Theo quy định hiện hành, trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày ban hành nội quy lao động, NSDLĐ chuẩn bị hồ sơ theo quy định của pháp luật và nộp cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh hoặc cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện (được cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ủy quyền) nơi NSDLĐ đăng ký kinh doanh. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được hồ sơ đăng ký nội quy lao động, nếu phát hiện nội quy lao động có quy định trái pháp luật thì cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh hoặc cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện (được cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ủy quyền) thông báo và hướng dẫn NSDLĐ sửa đổi, bổ sung, đăng ký lại nội quy lao động [1 Điều 119]. Song trên thực tế nhiều doanh nghiệp được thành lập nhưng không thực hiện đúng thủ tục này dẫn đến gây khó khăn cho chính NLĐ và NSDLĐ.

2.3. Giải pháp nâng cao chất lượng ban hành nội quy lao động

Với những hạn chế như trên, để nâng cao chất lượng ban hành nội quy lao động tác giả đưa ra một số giải pháp sau đây:

- Công đoàn cơ sở phải nâng cao được vai trò, trách nhiệm trong việc bảo vệ quyền và lợi ích của NLĐ trong các doanh nghiệp. Tích cực tham gia đóng góp ý kiến với bản soạn thảo nội quy lao động vừa đảm bảo được quyền lợi của NLĐ và NSDLĐ.

- Các doanh nghiệp cần kịp thời nắm bắt và quan tâm thực hiện đầy đủ các chính sách pháp luật lao động, thực hiện tốt các nội dung đã được ký kết.

- Đối với những doanh nghiệp chưa có tổ chức Công đoàn cơ sở, đề nghị doanh nghiệp phối hợp và tạo điều kiện để tổ chức Công đoàn tuyên truyền, hướng dẫn NLĐ và tổ chức thành lập Công đoàn

cơ sở để thực hiện chức năng đại diện NLĐ tại doanh nghiệp, đồng thời tạo điều kiện để Công đoàn cơ sở hoạt động tại doanh nghiệp.

- Phát huy các hình thức tuyên truyền thường xuyên ngay tại doanh nghiệp như: Hệ thống thông tin nội bộ doanh nghiệp, bảng thông tin hoạt động công đoàn, hình thành tủ sách và mua các loại sách báo, tạp chí để phục vụ nhu cầu đọc, tìm hiểu nâng cao kiến thức cho NLĐ.

- Thường xuyên kiểm tra và tiến hành rà soát lại việc thực hiện các quy định của pháp luật lao động về nội quy lao động trong các doanh nghiệp. Đối với các doanh nghiệp đã xây dựng nội quy lao động nhưng hết hiệu lực hoặc có những điều khoản trái với quy định hiện hành của Nhà nước phải tiến hành xây dựng, sửa đổi, bổ sung và đăng ký lại;

- Tiếp tục chủ động phối hợp với các cơ quan chức năng để tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện pháp luật lao động tại các doanh nghiệp.

3. Kết luận

Như vậy, ban hành nội quy lao động nhằm duy trì được trật tự trong doanh nghiệp để điều hành mọi hoạt động trong doanh nghiệp một cách hiệu quả. Đồng thời, đây còn là cơ sở để NSDLĐ thiết lập kỉ luật lao động và là căn cứ để NSDLĐ xử lý kỉ luật đối với NLĐ có hành vi vi phạm nội quy. Do đó, nội quy lao động chính là sự thể hiện ý chí, cũng như phương pháp của NSDLĐ quản lý lao động. Theo đó, để hướng dẫn cụ thể quy định về nội quy lao động tại Điều 118 Bộ luật Lao động năm 2019, Điều 69 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP quy định về nội quy lao động.

Nội dung nội quy lao động không được trái với pháp luật. Nội quy lao động rất cần thiết cho doanh nghiệp nhưng cũng rất hữu ích cho NLĐ. Khi biết rõ những bổn phận của mình và cả những điều bị cấm hoặc hạn chế thực hiện, NLĐ sẽ được bảo vệ phần nào trước những quyết định của chủ sử dụng lao động. Chủ sử dụng lao động phải tôn trọng những quy định trong bản nội quy vì chính mình đề ra. Bởi thế, ở một góc độ nào đó, nội quy lao động cũng góp phần hạn chế sự lạm quyền của NSDLĐ đối với NLĐ.

Tài liệu tham khảo

[1] Chính phủ (2015), *Nghị định số 88/2015/NĐ-CP, ngày 7/10/2015 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22/8/2013 của chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*.

[2] Quốc hội (2019), *Bộ luật Lao động*, Bộ luật số 45/2019/QH14, ngày 20/11/2019.

[3] Chính phủ (2020), *Nghị định số 145/2020/NĐ-CP, ngày 14/12/2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.*

[4] Chinhphu.vn (2022), *Phải xây dựng, ban hành nội quy lao động theo Bộ luật Lao động 2019*, nguồn: https://baochinhphu.vn, ngày 01/8/2022.

[5] Bình Thảo (2020), *Những quy định mới về nội quy lao động*, nguồn: https://luatvietnam.vn, ngày 16/11/2020.