CÔNG ĐOÀN DỆT MAY VIỆT NAM
VĂN PHÒNG TƯ VẤN PHÁP LUẬT

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 05-2020

I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Hỗ trợ người lao động tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động hoặc nghỉ việc không hưởng lương do ảnh hưởng đại dịch Covid-19.

Công ty CP X do ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 nên phải tạm đóng cửa 01 tháng kể từ ngày 15/4/2020 do hết đơn hàng sản xuất. Công ty thỏa thuận với người lao động về nghỉ việc không hưởng lương trong những ngày ngừng việc. Trước khi tạm đóng cửa do hết đơn hàng sản xuất, Công ty CP X và người lao động tham gia đóng bảo hiểm xã hội đầy đủ và đúng quy định của pháp luật. Vậy người lao động tại Công ty CP X có thuộc đối tượng nhận gói hỗ trợ khó khăn do đại dịch Covid-19 của Chính phủ không?

Căn cứ pháp lý:

- Nghị quyết 42/NĐ-CP ngày 09/4/2020 về các biện pháp hỗ trợ người dân gặp khó khăn do đại dịch Covid-19.
- Quyết định số 15/2020/QĐ-TTg ngày 24/4/2020 quy định về việc thực hiện các chính sách hỗ trợ người dân gặp khó khăn do đại dịch Covid -19.

Xử lý tình huống

Theo quy định tại mục II, Nghị quyết 42/NĐ-CP ngày 9/4/2020 về các biện pháp hỗ trợ người dân gặp khó khăn do đại dịch Covid-19:

"Người lao động làm việc theo chế độ hợp đồng lao động phải thỏa thuận tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, ***nghỉ việc không hưởng lương từ 01 tháng*** *trở lên do các doanh nghiệp gặp khó khăn bởi đại dịch Covid-19, không có doanh thu hoặc không có nguồn tài chính để trả lương thì được hỗ trợ với mức 1.800.000 đồng/người/tháng. Thời gian hỗ trợ theo thời gian thực tế tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, nghỉ việc không lương, theo hằng tháng tùy theo tình hình thực tế của diễn biến dịch, tính từ ngày 01 tháng 4 năm 2020 và không quá 3 tháng"*

Điều 1, Quyết định 15/2020/QĐ-TTg ngày 24/4/2020 quy định người lao động được hỗ trợ khi có đủ các điều kiện sau:

"1. Thời gian tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, nghỉ việc không hưởng lương trong thời hạn của hợp đồng lao động, từ 01 tháng liên tục trở lên tính từ ngày 01 tháng 4 năm 2020 đến hết ngày 30 tháng 6 năm 2020 và thời điểm bắt đầu tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, nghỉ việc không hưởng lương từ ngày 01 tháng 4 năm 2020 đến ngày 01 tháng 6 năm 2020.

2. Đang tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc tính đến thời điểm ngay trước khi tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động hoặc nghỉ việc không hưởng lương.

3. Làm việc tại các doanh nghiệp không có doanh thu hoặc không còn nguồn tài chính để trả lương (sau khi đã sử dụng các quỹ dự phòng tiền lương, nguồn lợi nhuận sau thuế và các nguồn tài chính hợp pháp khác của doanh nghiệp, số dư đến ngày 31 tháng 3 năm 2020) do ảnh hưởng bởi đại dịch COVID-19"

Căn cứ theo các quy định nêu trên, người lao động tại công ty CP X đáp ứng đủ các điều kiện để hưởng gói hỗ trợ người dân gặp khó khăn do đại dịch Covid-19 cụ thể là: phải ngừng việc 01 tháng do công ty hết đơn hàng và không hưởng lương từ 15/4/2020; đang tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc tính đến thời điểm trước khi nghỉ việc không lương và công ty CP X không có doanh thu do hết đơn hàng sản xuất.

Để người lao động nhận gói hỗ trợ này, theo quy định tại Điều 2, Quyết định 15/2020/QĐ-TTg, công ty CP X cần phải thực hiện các thủ tục sau:

- Lập danh sách người lao động nghỉ không hưởng lương và đề nghị tổ chức công đoàn cơ sở và cơ quan bảo hiểm xã hội xác nhận danh sách này.
- Trong 03 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được danh sách theo đề nghị của doanh nghiệp, cơ quan bảo hiểm xã hội xác nhận việc tham gia bảo hiểm xã hội của người lao động và gửi doanh nghiệp.
- Gửi hồ sơ đề nghị đến Ủy ban nhân dân cấp huyện nơi đặt trụ sở. Trong 03 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đầy đủ hồ sơ, Ủy ban nhân dân cấp huyện thẩm định, trình Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh. Trong 02 ngày làm việc, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ban hành quyết định phê duyệt danh sách và kinh phí hỗ trợ; đồng thời chỉ đạo thực hiện chi trả hỗ trợ.

LÊ TẤT THẮNG

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về chuyển nơi hưởng trợ cấp thất nghiệp

Người lao động đã hưởng ít nhất 01 tháng trợ cấp thất nghiệp theo quy định mà có nhu cầu chuyển nơi hưởng trợ cấp thất nghiệp đến tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương khác có được không và trình tự, thủ tục chuyển nơi hưởng trợ cấp thất nghiệp được thực hiện như thế nào?

Căn cứ pháp lý:

- Điều 22, Nghị định số 28/2015/NĐ-CP ngày 12/3/2015 của Chính Phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật việc làm năm 2013

Xử lý tình huống:

Theo quy định tại khoản 1 điều 22 Nghị định số 28/2015/NĐ-CP ngày 12/3/2015 của Chính Phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật việc làm về bảo hiểm thất nghiệp thì người lao động đã hưởng ít nhất 01 tháng trợ cấp thất nghiệp theo quy định mà có nhu cầu chuyển nơi hưởng trợ cấp thất nghiệp đến tỉnh, thành

phố trực thuộc Trung ương khác thì phải làm đề nghị chuyển nơi hưởng trợ cấp thất nghiệp theo mẫu do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định và gửi trung tâm dịch vụ việc làm nơi đang hưởng trợ cấp thất nghiệp.

Theo quy định từ khoản 2 đến khoản 8, Nghị định số 28/2015/NĐ-CP trình tự, thủ tục chuyển nơi hưởng trợ cấp thất nghiệp được thực hiện như sau:

- Trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đề nghị của người lao động, trung tâm dịch vụ việc làm có trách nhiệm cung cấp hồ sơ chuyển nơi hưởng trợ cấp thất nghiệp cho người lao động và gửi giấy giới thiệu chuyển nơi hưởng trợ cấp thất nghiệp cho trung tâm dịch vụ việc làm nơi người lao động chuyển đến theo mẫu do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định. Hồ sơ chuyển nơi hưởng trợ cấp thất nghiệp bao gồm:

a) Đề nghị chuyển nơi hưởng trợ cấp thất nghiệp của người lao động; b) Giấy giới thiệu chuyển nơi hưởng trợ cấp thất nghiệp;

c) Bản chụp quyết định hưởng trợ cấp thất nghiệp;

d) Bản chụp các quyết định hỗ trợ học nghề, quyết định tạm dừng hưởng trợ cấp thất nghiệp, quyết định tiếp tục hưởng trợ cấp thất nghiệp (nếu có); đ) Bản chụp thông báo về việc tìm kiếm việc làm hằng tháng (nếu có), các giấy tờ khác có trong hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp.

- Khi nhận được hồ sơ chuyển nơi hưởng trợ cấp thất nghiệp, người lao động trả lại thẻ bảo hiểm y tế cho tổ chức bảo hiểm xã hội nơi đang chi trả trợ cấp thất nghiệp cho người lao động.

- Trong thời hạn 02 ngày làm việc kể từ ngày cung cấp hồ sơ chuyển nơi hưởng trợ cấp thất nghiệp cho người lao động theo quy định tại Khoản 2 Điều này, trung tâm dịch vụ việc làm nơi người lao động chuyển đi gửi thông báo về việc chuyển nơi hưởng trợ cấp thất nghiệp cho Bảo hiểm xã hội cấp tỉnh để dừng việc chi trả trợ cấp thất nghiệp theo mẫu do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định.

- Trong thời hạn 10 ngày làm việc kể từ ngày người lao động nhận được hồ sơ chuyển nơi hưởng trợ cấp thất nghiệp, người lao động phải nộp hồ sơ chuyển nơi hưởng trợ cấp thất nghiệp cho trung tâm dịch vụ việc làm nơi chuyển đến trừ các trường hợp quy định tại Khoản 6 Điều này.

Kể từ ngày người lao động nhận được hồ sơ chuyển nơi hưởng trợ cấp thất nghiệp thì người lao động thực hiện các quyền và trách nhiệm trong thời gian đang hưởng trợ cấp thất nghiệp theo quy định của pháp luật.

- Người lao động nộp hồ sơ chuyển nơi hưởng trợ cấp thất nghiệp quá thời hạn theo quy định tại Khoản 5 Điều này nhưng nhiều nhất không quá 07 ngày làm việc kể

từ ngày hết hạn chuyển nơi hưởng trợ cấp thất nghiệp nếu thuộc một trong các trường hợp sau:

a) Ốm đau, thai sản có xác nhận của cơ sở y tế có thẩm quyền;

b) Bị tai nạn có xác nhận của cảnh sát giao thông hoặc cơ sở y tế có thẩm quyền;
c) Hỏa hoạn, lũ lụt, động đất, sóng thần, địch họa, dịch bệnh có xác nhận của Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn.

- Trong thời hạn 03 ngày làm việc kể từ ngày nhận được hồ sơ chuyển nơi hưởng trợ cấp thất nghiệp do người lao động chuyển đến, trung tâm dịch vụ việc làm gửi văn bản đề nghị Bảo hiểm xã hội cấp tỉnh nơi chuyển đến để tiếp tục thực hiện việc chi trả trợ cấp thất nghiệp và cấp thẻ bảo hiểm y tế cho người lao động kèm theo bản chụp quyết định hưởng trợ cấp thất nghiệp của người lao động. Văn bản đề nghị Bảo hiểm xã hội cấp tỉnh theo mẫu do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định.

- Tổ chức bảo hiểm xã hội nơi người lao động chuyển đến hưởng trợ cấp thất nghiệp thực hiện chi trả trợ cấp thất nghiệp và cấp thẻ bảo hiểm y tế cho người lao động theo quy định của pháp luật.

Như vậy, pháp luật quy định người lao động được phép chuyển nơi hưởng trợ cấp thất nghiệp đến tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương khác nếu đã hưởng trợ cấp thất nghiệp được ít nhất 01 tháng. Trình tự, thủ tục về chuyển trợ cấp thất nghiệp được thực hiện theo quy định trên.

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

III. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Thời hạn và tiền lương trong thời gian tạm đình chỉ công việc

Anh A bị nghi ngờ trộm cắp tài sản của công ty. Sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức Công đoàn, công ty G đã ra quyết định tạm đình chỉ công việc 7 ngày đối với anh A. Khi công ty xác định anh A không phạm tội, anh A được trở lại làm việc và lúc này, anh A yêu cầu công ty G trả lương trong thời gian tạm đình chỉ công việc. Nhưng công ty G chỉ trả 50% lương vì lý do trong thời gian tạm đình chỉ anh A không làm việc cho công ty. Anh A hỏi việc công ty G đình chỉ công việc và trả lương cho anh A có đúng không?

Căn cứ pháp lý:

- Điều 129, Bộ Luật lao động năm 2012.

Xử lý tình huống

Theo khoản 1, khoản 2, Điều 129, Bộ Luật lao động năm 2012 quy định:

"1. Người sử dụng lao động có quyền tạm đình chỉ công việc của người lao động khi vụ việc vi phạm có những tình tiết phức tạp, nếu xét thấy để người lao động

tiếp tục làm việc sẽ gây khó khăn cho việc xác minh. Việc tạm đình chỉ công việc của người lao động chỉ được thực hiện sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.

2. Thời hạn tạm đình chỉ công việc không được quá 15 ngày, trường hợp đặc biệt cũng không được quá 90 ngày. Trong thời gian bị tạm đình chỉ công việc, người lao động được tạm ứng 50% tiền lương trước khi bị đình chỉ công việc.

Hết thời hạn tạm đình chỉ công việc, người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc".

Tại khoản 4, Điều 129, Bộ Luật lao động năm 2012 quy định:

" Trường hợp người lao động không bị xử lý kỷ luật lao động thì được người sử dụng lao động trả đủ tiền lương cho thời gian bị tạm đình chỉ công việc".

Căn cứ theo các quy định trên, công ty G tạm đình chỉ công việc 7 ngày đối với anh A là đúng quy định. Tuy nhiên, việc công ty không tạm ứng 50% tiền lương trước khi anh A bị đình chỉ công việc và sau đó chỉ trả 50% lương cho anh A trong thời gian tạm đình chỉ là không đúng với quy định của pháp luật. Để đảm bảo quyền lợi cho mình anh A có quyền đề nghị Công đoàn can thiệp hoặc khiếu nại gửi Tổng giám đốc Công ty G xem xét, giải quyết.

NGUYỄN THỊ THU HẰNG

III. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về quyền của người lao động bị tai nạn lao động

Chị M làm thủ kho tại một doanh nghiệp may và được đóng bảo hiểm xã hội đầy đủ. Cách đây gần 2 tháng, do không thực hiện đúng quy định về cách thức sắp xếp hàng hóa trong khi xuất, nhập hàng nên chị đã bị một kiện vải lớn đổ ập lên người, dẫn đến chấn thương cột sống, phải nằm viện điều trị. Kết quả giám định y khoa, chị M được xác định suy giảm 28% khả năng lao động.

Chị M hỏi trường hợp tai nạn do lỗi của chị có được hưởng chế độ tai nạn lao động không và chế độ cụ thể như thế nào?

Căn cứ pháp lý:

- Khoản 1, Điều 142; Điều 144; Khoản 1, điểm a khoản 3, khoản 4, Điều 145, Bộ luật Lao động năm 2012.
- Điểm a, khoản 1, Điều 43; Điều 46, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014.

Xử lý tình huống

- Khoản 1, Điều 144, Bộ luật Lao động năm 2012 quy định:

"Tai nạn lao động là tai nạn gây tổn thương cho bất kỳ bộ phận, chức năng nào của cơ thể hoặc gây tử vong cho người lao động, xảy ra trong quá trình lao động, gắn liền với việc thực hiện công việc, nhiệm vụ lao động"

- Theo Điều 144, Bộ luật Lao động năm 2012, trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp:

"1. Thanh toán phần chi phí đồng chi trả và những chi phí không nằm trong danh mục do bảo hiểm y tế chi trả đối với người lao động tham gia bảo hiểm y tế và thanh toán toàn bộ chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị ổn định đối với người lao động không tham gia bảo hiểm y tế.

2. Trả đủ tiền lương theo hợp đồng lao động cho người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp phải nghỉ việc trong thời gian điều trị.

3. Bồi thường cho người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định tại Điều 145 của Bộ luật này"

- Theo khoản 1, điểm a khoản 3 và khoản 4, Điều 145, Bộ Luật Lao động năm 2012, quy định về quyền của người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp:

"1. Người lao động tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc được hưởng chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội."

"3. Người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà không do lỗi của người lao động và bị suy giảm khả năng lao động từ 5% trở lên thì được người sử dụng lao động bồi thường với mức như sau:

a) Ít nhất bằng 1,5 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động nếu bị suy giảm từ 5,0% đến 10% khả năng lao động; sau đó cứ tăng 1,0% được cộng thêm 0,4 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động nếu bị suy giảm khả năng lao động từ 11% đến 80%;"

4. Trường hợp do lỗi của người lao động thì người lao động cũng được trợ cấp một khoản tiền ít nhất bằng 40% mức quy định tại khoản 3 Điều này."

- Tại điểm a, khoản 1, Điều 43, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 quy định người lao động được hưởng chế độ tai nạn lao động khi:

"a) Tại nơi làm việc và trong giờ làm việc"

- Điều 46, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 quy định về trợ cấp một lần:

"1. Người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 5% đến 30% thì được hưởng trợ cấp một lần.

2. Mức trợ cấp một lần được quy định như sau:

a) Suy giảm 5% khả năng lao động thì được hưởng 05 lần mức lương cơ sở, sau đó cứ suy giảm thêm 1% thì được hưởng thêm 0,5 lần mức lương cơ sở;

b) Ngoài mức trợ cấp quy định tại điểm a khoản này, còn được hưởng thêm khoản trợ cấp tính theo số năm đã đóng bảo hiểm xã hội, từ một năm trở xuống thì

được tính bằng 0,5 tháng, sau đó cứ thêm mỗi năm đóng bảo hiểm xã hội được tính thêm 0,3 tháng tiền lương đóng bảo hiểm xã hội của tháng liền kề trước khi nghỉ việc để điều trị"

Căn cứ vào các quy định trên của Bộ luật Lao động năm 2012 và Luật Bảo hiểm năm 2014, chị M tai nạn lao động trong giờ làm việc, tại nơi làm việc, do lỗi của chị M và giám định y khoa suy giảm 28% khả năng lao động; chị M có tham gia BHXH đầy đủ nên chị M được hưởng các chế độ tai nạn lao động như sau:

- ***Được người sử dụng lao động:*** thanh toán phần chi phí đồng chi trả và những chi phí không nằm trong danh mục do bảo hiểm y tế chi trả; Trả đủ tiền lương theo hợp đồng lao động cho người lao động bị tai nạn lao động phải nghỉ việc trong thời gian điều trị; trợ cấp một khoản tiền ít nhất bằng 40% của 1,5 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động nếu bị suy giảm từ 5,0% đến 10% khả năng lao động; sau đó cứ tăng 1,0% được cộng thêm 0,4 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động nếu bị suy giảm khả năng lao động từ 11% đến 80%.
- ***Được bảo hiểm xã hội trợ cấp 1 lần:*** suy giảm 5% khả năng lao động thì được hưởng 05 lần mức lương cơ sở, sau đó cứ suy giảm thêm 1% thì được hưởng thêm 0,5 lần mức lương cơ sở và hưởng thêm khoản trợ cấp tính theo số năm đã đóng bảo hiểm xã hội, từ một năm trở xuống thì được tính bằng 0,5 tháng, sau đó cứ thêm mỗi năm đóng bảo hiểm xã hội được tính thêm 0,3 tháng tiền lương đóng bảo hiểm xã hội của tháng liền kề trước khi nghỉ việc để điều trị"

NGUYỄN THỊ THU HƯƠNG

IV. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Người sử dụng lao động có được trừ lương người lao động với lý do đi làm muộn không?

Anh T ký hợp đồng lao động với công ty A trong đó thỏa thuận trả lương cho anh theo tháng. Trong tháng 4/2020 có 3 ngày anh làm muộn 10 phút và bị công ty trừ lương vào số thời gian đi muộn này. Anh T có thắc mắc với công ty là trong hợp đồng lao động không có thỏa thuận trừ lương khi đi làm muộn nhưng công ty trả lời là "công ty trả lương theo tháng tức là trả lương theo thời gian nên cộng dồn số phút đi làm muộn trong tháng đề ra số giờ không làm việc và trừ phần lương của giờ không làm việc này trong lương tháng". Anh T hỏi việc công ty trừ lương của anh như vậy có đúng luật không?

<u>Căn cứ pháp lý</u>

- Khoản 1, Điều 94, Bộ luật Lao động năm 2012
- Khoản 1, Điều 101, Bộ luật Lao động năm 2012
- Khoản 2, Điều 128, Bộ luật Lao động năm 2012
- Khoản 1, Điều 22, Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/1/2015

Xử lý tình huống

Theo quy định tại khoản 1, Điều 94 Bộ luật Lao động năm 2012 về hình thức trả lương:

"Người sử dụng lao động có quyền lựa chọn hình thức trả lương theo thời gian, sản phẩm hoặc khoán. Hình thức trả lương đã chọn phải được duy trì trong một thời gian nhất định; trường hợp thay đổi hình thức trả lương, thì người sử dụng lao động phải thông báo cho người lao động biết trước ít nhất 10 ngày"

Khoản 1, Điều 22, Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/1/2015 quy định:

"Hình thức trả lương theo Khoản 1, Điều 94 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Tiền lương theo thời gian được trả cho người lao động căn cứ vào thời gian làm việc thực tế theo tháng, tuần, ngày, giờ, cụ thể:

a) Tiền lương tháng được trả cho một tháng làm việc xác định trên cơ sở hợp đồng lao động;

b) Tiền lương tuần được trả cho một tuần làm việc xác định trên cơ sở tiền lương tháng nhân với 12 tháng và chia cho 52 tuần;

c) Tiền lương ngày được trả cho một ngày làm việc xác định trên cơ sở tiền lương tháng chia cho số ngày làm việc bình thường trong tháng theo quy định của pháp luật mà doanh nghiệp lựa chọn;

d) Tiền lương giờ được trả cho một giờ làm việc xác định trên cơ sở tiền lương ngày chia cho số giờ làm việc bình thường trong ngày theo quy định tại Điều 104 của Bộ luật Lao động"

Như vậy, anh T và công ty A ký hợp đồng lao động trong đó đã thỏa thuận trả lương theo thời gian nhưng hình thức là tiền lương theo tháng chứ không phải là theo ngày hay theo giờ. Việc cộng dồn số phút người lao động đi làm trễ mỗi ngày trong một tháng để tính số giờ không làm việc làm cơ sở trả lương cho người lao động hàng tháng là không đúng với quy định của pháp luật lao động.

Hơn nữa, theo quy định tại khoản 1, Điều 101, Bộ luật Lao động năm 2012 quy định:

"Người sử dụng lao động chỉ được khấu trừ tiền lương của người lao động để bồi thường thiệt hại do làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị của người sử dụng lao động theo quy định tại Điều 130 của Bộ luật này"

Đồng thời, theo quy định tại Khoản 2, Điều 128, Bộ luật Lao động năm 2012 cấm: *"Dùng hình thức phạt tiền, cắt lương thay việc xử lý kỷ luật lao động"*

Do đó, việc trừ lương của anh T do đi làm muộn của công ty A là vi phạm quy định pháp luật lao động. Để xử lý trường hợp anh T đi làm muộn. công ty A cần xem xét quy định hành vi đi làm muộn trong Nội quy lao động của công ty (nếu có) để xử lý kỷ luật lao động người lao động với hành vi này.

Vì vậy, để thiết lập, duy trì trật tự và kỷ luật lao động trong doanh nghiệp, người sử dụng lao động cần ban hành, quy định về các quy tắc xử sự mà người lao

động 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 theo đúng quy định của pháp luật.

TRẦN THỊ NGỌC BÍCH