**CÔNG TY......**.    **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

Số : ......./QĐKL/.......                                  Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

TP.HCM, ngày ...... tháng ..... năm 20...

**QUYẾT ĐỊNH**
**XỬ LÝ KỶ LUẬT LAO ĐỘNG
(V/v: Sa thải ông Nguyễn An A)**

- Căn cứ qui định tại Bộ Luật lao động nước CHXHCN Việt Nam và các văn bản hướng dẫn thi hành.
- Căn cứ Nội qui lao động và các qui định của Công ty TNHH .....................- Căn cứ kết quả phiên họp xử lý kỷ luật lao động ông Nguyễn An Thu Hoàng ngày .......-.....-20.....

**TỔNG GIÁM ĐỐC CÔNG TY TNHH...........**
**QUYẾT ĐỊNH**

**Điều 1: Sai phạm và hình thức kỷ luật ông Nguyễn An A**

Ông Nguyễn An Thu Hoàng là Phó giám đốc bán hàng khu vực phía Nam của Công ty TNHH ......
Theo kết quả phiên họp xử lý kỷ luật lao động tiến hành ngày 5-12-20..., Công ty ...... kết luận trong thời gian làm việc tại công ty, ông Nguyễn An Thu Hoàng đã có những sai phạm sau đây:
1. Lạm dụng và lợi dụng ngân sách bán hàng của công ty, chi tiêu phung phí, sai mục đích, vi phạm chính sách về quản lý tài chính của công ty.
2. Hứa thưởng cho nhân viên bán hàng sai nguyên tắc và vượt quá thẩm quyền.
Những sai phạm trên của ông Nguyễn An A đã gây cho công ty nhiều thiệt hại về vật chất, ảnh hưởng đến uy tín của công ty. Giá trị thiệt hại do sai phạm của ông Hoàng gây ra ít nhất 50 triệu đồng.
Do vậy, công ty Anta quyết định áp dụng hình thức kỷ luật sa thải đối với ông Nguyễn An A.

**Điều 2: Hiệu lực của quyết định**

Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký.
Mọi quyền lợi, nghĩa vụ có liên quan của ông Nguyễn An A được công ty giải quyết đến ngày 20-12-2009.
Chậm nhất trước ngày 25-12-2009, ông Nguyễn An Thu Hoàng có trách nhiệm bàn giao công việc, giấy tờ sổ sách cho công ty, hoàn trả lại công ty những tài sản mà công ty giao cho ông sử dụng làm việc trước đây (laptop).
Ông Nguyễn An Thu Hoàng và các bộ phận liên quan có trách nhiệm thi hành theo quyết định này, thực hiện và hoàn tất các thủ tục hành chính, pháp lý theo đúng qui định của pháp luật.

                                                                                TM. CÔNG TY TNHH ANTA
                                                                                 TỔNG GIÁM ĐỐC ( đã ký)

**Nơi nhận:**
• Ông Nguyễn An Thu Hoàng.
• Ban giám đốc công ty (lưu).• Phòng hành chính, nhân sự (lưu, 2 bản).• Sở LĐTBXH TP.HCM (báo cáo).

----------------------------------------

**Phân tích pháp lý của luật sư :**

1. Sa thải là hình thức xử lý vi phạm kỷ luật nặng nhất mà một doanh nghiệp có thể áp dụng đối với một nhân viên. Sa thải nhân viên là việc có lẽ không doanh nghiệp nào muốn làm. Tuy nhiên, đã quyết định sa thải thì điều không thể khác được là phải thực hiện một cách chặt rõ, rõ ràng theo đúng trình tự, tủ tục do pháp luật qui định. Mà ở đây chính là qui định tại Bộ luật lao động, các văn bản dưới luật hướng dẫn thi hành luật lao động.

2. Về mặt hình thức lẫn nội dung, quyết định sa thải phải rõ ràng, chính xác đến từng chi tiết nhỏ ( từ các chi tiết như ngày, giờ, cho đến tên tuổi người vi phạm, hành vi vi phạm …). Quyết định phải do người đại diện theo pháp luật của công ty ký. Nguyên tắc là đơn giản, ngắn gọn. Vì càng nói dài, nói nhiều càng có khả năng không đúng, dễ sơ hở !

3. Nhân viên bị sa thải phải có những vi phạm thực sự, được công ty chứng minh và kết luận chính xác, khách quan dựa trên kết quả của phiên họp giải quyết xử lý vi phạm kỷ luật trước đó. Hay nói cách khác, trước khi kỷ luật bất kỳ một nhân viên nào, dưới hình thức nào, Công ty cũng nhất thiết phải tiến hành một cuộc họp ( gọi là cuộc họp giải quyết xử lý vi phạm kỷ luật lao động) để xem xét về hành vi sai phạm của nhân viên.

4. Ngoài ra, các sai phạm của nhân viên bị sa thải phải nằm trong “khung” mà Bộ luật lao động qui định. Cụ thể, tại điều 85 Bộ luật lao động qui định về sa thải như sau :

1. Hình thức xử lý kỷ luật sa thải chỉ được áp dụng trong những trường hợp sau đây:
a) Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, tiết lộ bí mật công nghệ, kinh doanh hoặc có hành vi khác gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của doanh nghiệp; b) Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương, chuyển làm công việc khác mà tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức mà tái phạm; c) Người lao động tự ý bỏ việc năm ngày cộng dồn trong một tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong một năm mà không có lý do chính đáng. 2 - Sau khi sa thải người lao động, người sử dụng lao động phải báo cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương biết

5. Vì việc sa thải có ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền và lợi ích của người bị sa thải, do vậy, nếu việc sa thải ( và quyết định sa thải) không chặt chẽ, không đúng luật – xâm phạm đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động thì khả năng công ty bị người bị sa thải kiện là không nhỏ.

6. Bản thân tôi đã từng biết rất nhiều trường hợp do việc ra quyết định sa thải không đúng luật, nên dù hành vi sai phạm của nhân viên hoàn toàn có thể bị sa thải, nhưng công ty đã phải thu hồi quyết định sa thải, thậm chí phải bồi thường cho người mà mình đã sa thải vì bị kiện ra tòa. Dù rất ấm ức nhưng “tình ngay lý gian”, đành phải ngậm bồ hòn.

7. Trong Bộ luật lao động qui định có thể sa thải người có hành vi “gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản và lợi ích của doanh nghiệp”. Vậy, thế nào là “thiệt hại nghiêm trọng”? – đây là một câu hỏi mà rất nhiều công ty đã hỏi tôi. Vấn đề này luật lao động chưa có qui định rõ ràng, cũng chưa có hướng dẫn cụ thể. Nhưng nếu áp theo các qui định tại Bộ luật hình sự. Chẳng hạn như về tội trộm cắp tài sản. Chỉ cần trộm cắp tài sản có giá trị từ 2 triệu đồng trở lên đã có thể bị truy cứu trách nhiệm hình sự. Do vậy, theo quan điểm của tôi, nhân viên nào có hành vi cố ý ( như qui định tại điều 85 nói trên) gây thiệt hại cho công ty từ 10 triệu đồng trở lên là có thể bị sa thải.

8. Một điều cần lưu ý nữa là thời hạn để xử lý kỷ luật lao động ( như sa thải) không được để quá lâu kể từ ngày người lao động có hành vi sai phạm bị phát hiện. Thông thường là trong vòng 3 tháng trở lại.