

Xử lý kỷ luật

(Chokai Syobun)

- **Bạn bị xử lý kỷ luật với lý do là phạm nhiều lỗi trong công việc.**
- **Bạn bị cắt giảm lương vì lý do đi muộn hay nghỉ việc không phép nhiều lần.**

1. Trước hết hãy xác nhận lại

Để ra quyết định xử lý kỷ luật, cần phải có quy định về xử lý kỷ luật trong nội quy công việc. Ngoài ra, cũng phải có lý do phù hợp.

Trong trường hợp bị xử lý kỷ luật, bạn hãy xác nhận lý do vì sao phải bị xử lý kỷ luật.

Nếu chủ sử dụng lao động nói với bạn lý do xử lý kỷ luật, hãy yêu cầu chủ sử dụng lao động ghi lý do đó trên văn bản.

Ngoài ra, khi không chấp nhận xử lý kỷ luật, hãy nhanh chóng yêu cầu chủ sử dụng lao động rút lại quyết định xử lý kỷ luật đó.

Thậm chí, trong trường hợp đã được thông báo về kỷ luật đuổi việc nhưng bạn không chấp nhận hình thức kỷ luật đó, để không bị coi là từ bỏ nơi làm việc, bạn hãy đi làm như bình thường, thể hiện ý chí làm việc và yêu cầu chủ sử dụng lao động rút lại quyết định kỷ luật đuổi việc.

Điều quan trọng là không chỉ nghe công ty giải thích mang tính một phía mà còn cần phải nỗ lực thu thập các thông tin mang tính khách quan như nội quy công việc v.v., khi có điểm nghi vấn thì phải xác nhận lại rõ ràng.

2. Những trường hợp xử lý kỷ luật trở nên không có hiệu lực là những trường hợp nào?

Trong trường hợp xử lý kỷ luật thiếu lý do mang tính khách quan và hợp lý, không phù hợp với quan niệm xã hội nếu đối chiếu với tính chất, hình thức của hành vi của người lao động có liên quan đến xử lý kỷ luật đó cũng như các tình cảnh khác, xử lý kỷ luật sẽ trở nên không có hiệu lực vì là hành vi lạm dụng quyền.

Chủ sử dụng lao động để thực hiện xử lý kỷ luật cần phải thỏa mãn 5 điều kiện dưới đây.

(1) Có căn cứ kỷ luật

Điều cần thiết tối thiểu là quy định về xử lý kỷ luật (lý do kỷ luật và biện pháp kỷ luật) phải được quy định trong nội quy công việc v.v.

(2) Lý do kỷ luật và biện pháp kỷ luật phải mang tính hợp lý

Hành vi là đối tượng kỷ luật và cách trừng phạt cần phải mang tính thường thức và hợp lý. Thêm vào đó, liên quan đến xử lý kỷ luật trong thực tế, cần phải thỏa mãn 3 nguyên tắc dưới đây.

(3) Nguyên tắc về tính phù hợp

Hành vi vi phạm quy định phục vụ là lý do để xử lý kỷ luật phải xứng đáng với mức độ xử lý kỷ luật như vậy. Các biện pháp xử lý kỷ luật, xếp theo thứ tự từ nhẹ đến nặng, bao gồm cảnh cáo, khiển trách, giảm lương, hạ cấp, ngừng đi làm, đình chỉ công việc, đuổi việc trên cơ sở thuyết phục và đuổi việc. Việc áp dụng hình thức xử lý kỷ luật nghiêm khắc đối với những hành vi vi phạm không nghiêm trọng lắm là không được phép. Ở Nhật Bản, có xu hướng xử phạt nghiêm khắc đối với các hành vi nghỉ không có lý do, đi muộn, về sớm, vi phạm kỷ luật phục vụ. Hãy nghiêm túc tuân thủ nội quy công việc và hợp đồng.

(4) Nguyên tắc về đối xử bình đẳng

Nếu không có lý do đặc biệt, công ty không được phép thay đổi mức độ nặng nhẹ của xử lý kỷ luật tùy theo từng người hay tùy theo địa vị trong công ty hoặc có cách xử lý đi ngược lại tiền lệ.

(5) Nguyên tắc về thủ tục phù hợp

Thủ tục xử lý kỷ luật phải phù hợp và công bằng.

Khi tiến hành xử lý kỷ luật, cần phải thực hiện các thủ tục như tạo điều kiện cho người bị xử lý có cơ hội biện minh, hay làm rõ lý do và chứng cứ, hay nếu người bị xử lý không chấp nhận hình thức xử lý kỷ luật thì phải xem xét một cách công bằng v.v.

3. Bạn đã yêu cầu công ty rút lại quyết định xử lý kỷ luật nhưng công ty không đáp ứng

Xin đừng bỏ qua những điểm nghi vấn mà hãy đến trực tiếp hay liên hệ với Quầy tư vấn lao động người nước ngoài tỉnh Kanagawa qua điện thoại để được tư vấn.

Tại quầy tư vấn, thông qua phiên dịch, chúng tôi sẽ đưa ra lời khuyên về phương pháp xử lý. Tùy theo từng trường hợp, chúng tôi có thể liên lạc với công ty để xác nhận sự thật và hỗ trợ để các bên có liên quan có thể tự giải quyết.

Hãy xác nhận lại những nội dung sau!

- Lý do xử lý kỷ luật có rõ ràng hay không?
- Trước khi bị xử lý kỷ luật, bạn đã được chủ sử dụng lao động nhắc nhở hay chỉ bảo gì hay không?
- Việc cắt giảm lương là giảm lương theo số ngày không đi làm hay là quyết định kỷ luật giảm lương?
- Nếu bạn tuân thủ nội dung hợp đồng, nội quy công việc và chỉ thị của cấp trên thì sẽ không bị xử lý kỷ luật.