

NỘI QUI LAO ĐỘNG - VĂN BẢN XÁC LẬP KỶ LUẬT LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP

*Tri Thị Kim Châu**

Nội qui lao động quy định kỷ luật lao động (KLLĐ) trong mỗi doanh nghiệp. Nó thu tóm những quy tắc làm việc, những nội dung của KLLĐ. Nội qui lao động là một trong những hình thức pháp lý, một mặt để người sử dụng lao động (NSDLĐ) thực hiện quyền quản lý của mình được pháp luật thừa nhận trong việc tổ chức, điều hành lao động theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh, trong việc khen thưởng những người chấp hành tốt và xử lý kỷ luật đối với những người vi phạm; mặt khác, đặt quyền quản lý của NSDLĐ trong sự kiểm soát của mỗi quan hệ công khai, minh bạch, dân chủ.

Chính vì vậy, một trong những điều kiện, căn cứ quan trọng để NSDLĐ thực hiện quyền quản lý của mình trong quan hệ lao động là có nội qui lao động hợp pháp. Nội qui lao động là căn cứ pháp lý để NSDLĐ thực hiện quyền quản lý của mình trong quan hệ hợp đồng lao động, ngược lại người lao động (NLĐ) thông qua nội qui lao động xác định được trách nhiệm, nghĩa vụ của mình, đồng thời đánh giá được mức độ đúng - sai về hành vi của mình cũng như hoạt động quản lý của NSDLĐ, từ đó lựa chọn được hành vi xử sự phù hợp trong quan hệ lao động.

Nội dung, thủ tục xây dựng, đăng ký, ban hành nội qui lao động được quy định chủ yếu tại Điều 82, Điều 83 Bộ luật Lao động năm 1994 (BLLĐ) và được hướng dẫn thực hiện tại Điều 3, Điều 4 Nghị định số 41/CP ngày 06/7/1995 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 (sau đây gọi tắt là Nghị định số 41), tại khoản 1 Điều 1 Nghị

định số 33/2003/NĐ-CP ngày 02/04/2003 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 41/CP ngày 06/7/1995 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 (sau đây gọi tắt là Nghị định số 33) và tại mục II của Thông tư số 19/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22/9/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 41/CP đã dẫn ở trên (sau đây gọi tắt là Thông tư 19).

1. ĐỐI TƯỢNG, NỘI DUNG, TRÌNH TỰ VÀ THỦ TỤC BAN HÀNH NỘI QUI LAO ĐỘNG

1.1. Đối tượng ban hành nội qui lao động

Theo Điều 82 của BLLĐ, “Doanh nghiệp sử dụng từ 10 người lao động trở lên phải có nội qui lao động bằng văn bản”. Việc qui định số lượng là 10 người để phù hợp với yêu cầu và khả năng quản lý vĩ mô trong tình hình trước mắt và cũng phù hợp chung với xu hướng quản lý lao động hiện đại của nhiều nước. Luật tiêu chuẩn của Nhật Bản (1976), Chương IX, Điều 89 quy định những chủ thuê thường xuyên 10 NLĐ trở lên phải soạn thảo quy tắc thuê mướn (tức nội qui lao động). Luật lao động Pháp bổ sung năm 1982 bắt buộc phải có nội quy ở những doanh nghiệp sử dụng 20 NLĐ trở lên.

1.2. Nguyên tắc xây dựng nội qui lao động

NSDLĐ có quyền ban hành nội qui lao động nhưng nội dung của nội qui lao động không hoàn toàn phụ thuộc vào ý chí chủ quan của NSDLĐ mà trước hết phải phù hợp với pháp luật nói chung và pháp luật lao động nói riêng (Điều 82 BLLĐ). Theo khoản 2 Điều 49 BLLĐ: “Mọi quy định về lao động

* Thạc sỹ Luật học, Bưu điện TP. Hồ Chí Minh

trong doanh nghiệp phải được sửa đổi cho phù hợp với thỏa ước tập thể”, như vậy về mặt pháp lý thì nội quy lao động không được trái với thỏa ước lao động tập thể. Có thể phát sinh một câu hỏi: có tồn tại sự mâu thuẫn hay không khi những quy định trong bản nội quy lao động có thể được thay thế bởi những thỏa thuận trong thỏa ước lao động tập thể. Theo chúng tôi thì không có sự mâu thuẫn, mà quy định này vẫn đảm bảo quyền quản lý, điều hành của NSDLĐ; đồng thời, tạo sự thống nhất giữa các qui phạm nội bộ trong doanh nghiệp. Bởi lẽ:

Thứ nhất, thỏa ước lao động tập thể là văn bản thỏa thuận giữa tập thể lao động và NSDLĐ về các điều kiện lao động và sử dụng lao động, quyền lợi và nghĩa vụ của hai bên trong quan hệ lao động. Thỏa ước lao động tập thể xác lập một nội dung quan trọng về lợi ích kinh tế chung cho tập thể lao động ở một mức độ phù hợp với điều kiện thực tế của quan hệ lao động. Nó quy định nguyên tắc hành động chung cho tất cả mọi người trong quan hệ lao động. Do đó, thỏa ước lao động tập thể là tiền đề cho mọi quy định về lao động trong doanh nghiệp. Và tất nhiên, nội quy lao động phải phù hợp với nó.

Thứ hai, thỏa ước lao động tập thể cũng như hợp đồng lao động không thể qui định được hết những thể thức, nghĩa vụ mà NLD phải thực hiện trong quá trình duy trì quan hệ lao động. Nội quy lao động cụ thể hóa hơn, quy định rõ hơn những nghĩa vụ của NLD được ghi trong thỏa ước lao động tập thể, hợp đồng lao động và quy định hình thức cụ thể những thể thức thi hành nghĩa vụ đó phù hợp với điều kiện và đặc điểm riêng của mỗi doanh nghiệp. Nội quy lao động chính là công cụ phương tiện đưa những nghĩa vụ, trách nhiệm trong thỏa ước lao động tập thể, hợp đồng lao động vào cuộc sống.

Tuy nhiên, sự ràng buộc về mặt pháp luật và thỏa ước trong việc xây dựng nội quy lao động vẫn có trường hợp loại trừ, đó là những quy định trong nội quy lao động quy

định có lợi hơn so với quy định trong thỏa ước và trong luật. Nhà nước khuyến khích những qui định như thế, và cũng chỉ có thể áp dụng đối với NLD. Thực tế, luật lao động luôn đi sau và lạc hậu so với sự thay đổi của điều kiện kinh tế - xã hội, do đó, sự cần thiết để bảo vệ NLD là một yêu cầu có tính khách quan trên cơ sở khuyến khích sự ưu đãi từ phía NSDLĐ đối với NLD.

1.3. Nội dung của nội quy lao động

Căn cứ đặc điểm sản xuất, kinh doanh, đơn vị xây dựng nội quy lao động theo quy định của pháp luật lao động và pháp luật khác có liên quan, đồng thời phù hợp với thỏa ước lao động tập thể. Tuy nhiên, nội quy lao động là để duy trì KLLĐ trong đơn vị nên nó phải có đầy đủ những nội dung chủ yếu sau đây (quy định tại Điều 83 BLLĐ và Điều 4 Nghị định số 41/CP): Thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi; trật tự trong doanh nghiệp; an toàn lao động, vệ sinh lao động ở nơi làm việc; việc bảo vệ tài sản và bí mật công nghệ, kinh doanh của doanh nghiệp; các hành vi vi phạm KLLĐ, các hình thức xử lý KLLĐ và trách nhiệm vật chất. Cụ thể các nội dung của nội quy lao động như sau:

1. Thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi: bao gồm 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: quy định về 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: đó là 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 qui 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, tư liệu, số liệu của đơn vị thuộc phạm vi trách nhiệm được giao;

5. Các hành vi vi phạm KLLĐ, hình thức xử lý KLLĐ và trách nhiệm vật chất: NSDLĐ có trách nhiệm cụ thể hóa từng loại hành vi vi phạm, mức độ vi phạm; các hình thức xử lý KLLĐ; 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 thỏa ước lao động tập thể (nếu có) và không trái pháp luật.

Cụ thể hóa những hành vi vi phạm KLLĐ và các hình thức xử lý tương ứng là một trong các nội dung quan trọng của nội qui lao động. BLLĐ có quy định các hình thức xử lý KLLĐ và những trường hợp phạm lỗi nặng của NLĐ tại các điều 84 và 85, doanh nghiệp được quyền cụ thể hóa cho phù hợp với đặc điểm của đơn vị mà không trái với quy định của pháp luật.

Luật tiêu chuẩn của Nhật Bản (1976), Chương IX, Điều 89, quy định nội qui lao động gồm các nội dung sau: thời giờ bắt đầu và kết thúc ngày làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, ngày nghỉ, ngày lễ và những điểm liên quan đến đời ca của những công nhân làm 2 ca trở lên; phương pháp quyết định, tính toán và chi trả tiền lương, kỳ trả lương và kỳ kết toán; tăng lương; thôi việc, trợ cấp thôi việc, các loại trợ cấp khác, việc chia lãi, mức lương thấp nhất; ăn uống, dụng cụ đồ nghề và các loại chi phí khác; an toàn lao động, vệ sinh lao động; đào tạo nghề; bồi thường tai nạn, về thương tật không do lao động và về trợ cấp ốm đau; các biện pháp thưởng phạt, loại và mức thưởng phạt v.v.. Trường hợp cần thiết, chủ doanh nghiệp có thể tách các điều về tiền lương, an toàn lao động, vệ sinh lao động, tai nạn và ốm đau thành một bản quy tắc riêng.

Theo Luật lao động Pháp bổ sung năm 1982, nội dung của nội qui doanh nghiệp chủ yếu tập trung vào quy định: những quy tắc về vệ sinh an toàn, có thể gắn với trách

nhiệm của chủ doanh nghiệp, nhất là trách nhiệm hình sự; những nguyên tắc tổng quát và thường xuyên về KLLĐ, trong đó định rõ tính chất, thể thức và các mức xử lý trách nhiệm kỷ luật cụ thể thuộc thẩm quyền của chủ doanh nghiệp; quyền bào chữa của NLĐ v.v.

Nội qui lao động của đơn vị rất quan trọng. Nó chứa đựng các quy phạm nội bộ trong doanh nghiệp và là cơ sở để xử lý vi phạm KLLĐ. Nội qui lao động được xem như là “luật nội bộ” của doanh nghiệp, là cơ sở pháp lý gần nhất, sát nhất với đặc thù và tình hình thực tế của doanh nghiệp. Các doanh nghiệp chi tiết hóa, cụ thể hóa được các hành vi vi phạm KLLĐ phù hợp với tình hình sản xuất kinh doanh làm cơ sở quản lý lao động và xử lý KLLĐ, từ đó góp phần hạn chế được tranh chấp lao động xảy ra.

1.4. Trình tự, thủ tục ban hành nội qui lao động

Do tầm quan trọng của nội qui lao động, để tránh sự lạm dụng của NSDLĐ khi thực hiện quyền quản lý của mình, pháp luật lao động bắt buộc NSDLĐ phải tuân thủ trình tự, thủ tục khi ban hành nội qui lao động như sau:

- *Bước thứ nhất:* Tham khảo ý kiến của Ban chấp hành công đoàn. NSDLĐ có quyền ban hành nội qui lao động. Song, trước khi ban hành nội qui lao động, NSDLĐ phải tham khảo ý kiến của Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn lâm thời trong đơn vị để đảm bảo nội quy đặt ra phù hợp với đặc điểm công việc và thỏa ước lao động tập thể của đơn vị.

- *Bước thứ hai:* Đăng ký nội qui lao động. Nội qui lao động phải được đăng ký tại Sở Lao động- Thương binh và Xã hội nơi có trụ sở chính của đơn vị; đối với các đơn vị thuộc khu công nghiệp, khu chế xuất, khu công nghệ cao (gọi chung là khu công nghiệp), nội qui lao động được đăng ký tại Ban Quản lý khu công nghiệp theo ủy quyền của Sở Lao động -Thương binh và Xã hội nơi có trụ sở chính của Ban quản lý đó.

Đối với cơ quan hành chính, sự nghiệp có sử dụng lao động không phải là công chức, viên chức nhà nước thì nội qui lao động được quy định trong nội quy hoặc quy chế của cơ quan và không phải đăng ký (Thông tư số 19/2003/TT-BLĐTBXH).

Hồ sơ đăng ký nội qui lao động gồm có:

- Văn bản đề nghị đăng ký nội qui lao động (theo mẫu);
- Quyết định ban hành nội qui lao động (theo mẫu);
- Bản nội qui lao động;
- Các văn bản quy định của đơn vị có liên quan đến KLLĐ và trách nhiệm vật chất (nếu có).

Có nước còn quy định khi đăng ký tại cơ quan lao động phải theo biên bản góp ý của Ban chấp hành công đoàn, những điểm chưa tiếp thu (nếu có) và lý lẽ của hai bên.

Trong thời hạn 10 ngày (ngày làm việc) kể từ ngày nhận được nội qui lao động của doanh nghiệp, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Ban Quản lý khu công nghiệp phải thông báo bằng văn bản về việc đăng ký nội qui lao động, nếu hết thời hạn trên mà không có thông báo thì bản nội qui lao động đương nhiên có hiệu lực. Nếu trong thông báo của cơ quan đăng ký có sự chỉ dẫn về những điều khoản trái pháp luật trong bản nội qui và các văn bản quy định kèm theo thì NSDLĐ phải sửa đổi, bổ sung và đăng ký lại. Nội qui lao động có hiệu lực kể từ ngày được đăng ký (khoản 3 Điều 82 BLLĐ và khoản 1 Điều 1 Nghị định số 33/2003/NĐ-CP, Mục II Thông tư số 19/2003/TT-BLĐTBXH).

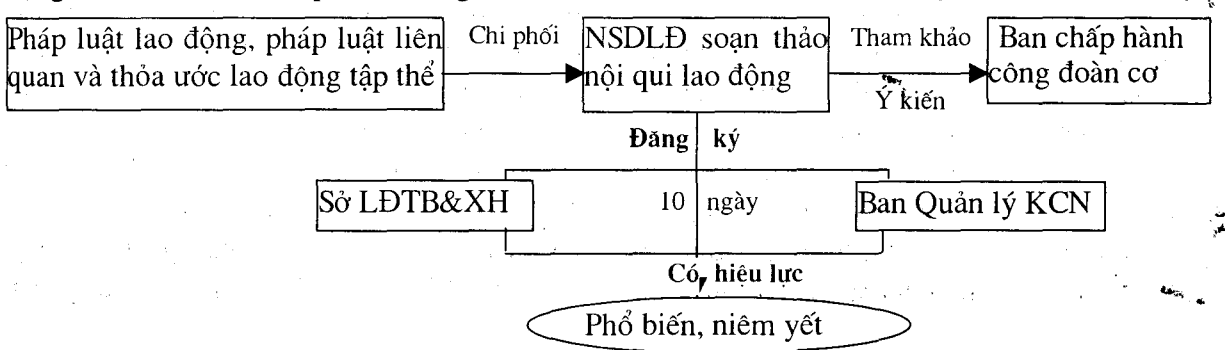
- *Bước thứ ba:* Ban hành nội qui lao động. Sau khi bản nội qui lao động có hiệu

lực, NSDLĐ phải phổ biến đến từng NLĐ và những điểm chính của nội qui lao động phải được niêm yết ở nơi làm việc, phòng tuyến lao động và những nơi cần thiết khác trong đơn vị (khoản 2 Điều 83 BLLĐ và Điều 4 Nghị định số 41/CP).

Khoản 7 Nghị định số 33/2003/NĐ-CP quy định: chậm nhất sau 3 tháng kể từ ngày Nghị định này có hiệu lực thi hành, những đơn vị chưa có hoặc đã có nội qui lao động thì phải xây dựng mới hoặc sửa đổi, bổ sung cho phù hợp và phải đăng ký tại cơ quan có thẩm quyền. Những đơn vị mới thành lập thì sau 6 tháng kể từ ngày bắt đầu hoạt động, NSDLĐ phải đăng ký bản nội qui lao động tại Sở Lao động - Thương binh và Xã hội. Như vậy, nếu doanh nghiệp chưa xây dựng nội qui lao động sau 6 tháng kể từ ngày bắt đầu hoạt động, hoặc sau 3 tháng kể từ ngày Nghị định số 33/2003/NĐ-CP có hiệu lực thì không được xử lý KLLĐ, trừ các trường hợp xử lý KLLĐ sa thải đó được BLLĐ quy định.

Luật lao động Pháp bổ sung năm 1982 có những chế định nhằm hạn chế về quyền kỷ luật của chủ doanh nghiệp, thể hiện trước tiên trong điều khoản bổ sung về nội qui doanh nghiệp. Luật 1982 bắt buộc NSDLĐ phải tham khảo đầy đủ ý kiến của Hội đồng doanh nghiệp hoặc của đại diện NLĐ, phải được thanh tra lao động kiểm tra cho phép trước khi thực hiện, nội quy không được trái với pháp luật hiện hành và thỏa ước tập thể, phải có bản lưu ở Văn phòng Hội đồng hòa giải, phải viết và niêm yết công khai, kê cả ở phòng tuyến công nhân.

Quy trình ban hành nội qui lao động có thể diễn tả bằng sơ đồ sau đây:



2. THỰC TIỄN ÁP DỤNG NỘI QUI LAO ĐỘNG

Theo Báo cáo nghiên cứu đánh giá tác động của pháp luật lao động đối với sự phát triển của thị trường lao động Việt Nam tháng 1 năm 2001 của Vụ Chính sách Lao động và Việc làm thì sau 5 năm thực hiện BLLĐ (1995-2000) đã có 42% doanh nghiệp Nhà nước, 22% doanh nghiệp ngoài Nhà nước có nội qui lao động.

Nhìn chung, các doanh nghiệp chưa thấy hết ý nghĩa, tầm quan trọng của việc ban hành nội qui lao động nên không quan tâm đúng mức. Vẫn còn nhiều doanh nghiệp không xây dựng nội qui lao động hoặc xây dựng nội qui lao động nhưng không đăng ký với cơ quan lao động. Một số doanh nghiệp xây dựng bản nội qui lao động còn sơ sài, chưa chi tiết hết các hành vi vi phạm KLLĐ có khả năng sẽ xảy ra tại doanh nghiệp và không bổ sung kịp thời. Do đó, khi xử lý KLLĐ không đảm bảo tính pháp lý, dẫn đến tranh chấp lao động xảy ra nhiều. Ví dụ: tại Công ty G.R.Vina (Khu Chế xuất Tân Thuận - Thành phố Hồ Chí Minh), nữ công nhân L thường xuyên không chấp hành sự điều động và cãi nhau nên bị chấm dứt hợp đồng trước thời hạn. Tuy nhiên, sau đó chị L khiếu nại, công ty phải thu hồi quyết định, nhận chị L trở lại làm việc. Lý do là nội qui lao động của công ty không quy định hành vi “cãi nhau” và hình thức xử lý kỷ luật tương ứng.

Một số doanh nghiệp khi xây dựng nội qui lao động chưa phân biệt những nội dung nào thuộc về quan hệ lao động và những nội dung không thuộc quan hệ lao động; những nội dung của nội qui lao động còn trùng lặp hoặc sao chụp lại những thỏa thuận của bản thỏa ước lao động tập thể v.v. Thậm chí có một số nội qui lao động có nội dung trái pháp luật lao động. Ví dụ, trong nội qui lao động của công ty liên doanh khách sạn V có

nhiều quy định trái pháp luật như: quy định thêm rất nhiều trường hợp NSDLĐ có quyền sa thải NLĐ so với Điều 85 BLLĐ (chẳng hạn, hút thuốc lá trong giờ làm việc). Trong thực tế, công ty đó dựa vào quy định này để sa thải NLĐ và Tòa Lao động Tòa án nhân dân thành phố H đã bác quyết định của công ty, mặc dù quy định đó đã viện dẫn quy định của nội qui. Theo theo quan điểm của Tòa án, căn cứ mà công ty sử dụng để sa thải là trái pháp luật.

Các quy định cũng như hướng dẫn xây dựng nội qui lao động là tương đối đầy đủ, phù hợp với pháp luật quốc gia và pháp luật quốc tế, nhưng qua thực tế áp dụng cho thấy có nhiều nội dung cần trao đổi và làm rõ thêm, cụ thể là:

- *Thứ nhất:* Điều 82 BLLĐ quy định với doanh nghiệp sử dụng 10 người trở lên phải có nội qui lao động bằng văn bản, thiếu quy định đối với nơi sử dụng dưới 10 lao động; mặt khác lại chỉ quy định đối với doanh nghiệp còn các đơn vị khác (như cơ quan, tổ chức, cá nhân) sử dụng nhiều lao động thì lại không. Các văn bản hướng dẫn cũng không hướng dẫn cụ thể nên đã dẫn đến cách hiểu không thống nhất. Về mặt pháp lý, để xử lý KLLĐ thì phải có nội qui lao động. Như vậy, khi xảy ra hành vi vi phạm thì các đơn vị này căn cứ vào văn bản nào để xử lý? Nội quy lao động các đơn vị này có phải bằng văn bản không?

- *Thứ hai:* Nội qui lao động phải được phổ biến đến từng NLĐ và niêm yết những điểm chính. Luật không quy định rõ phổ biến như thế nào? Niêm yết những điểm chính là những điểm nào? Trong thực tế, nhiều doanh nghiệp không phổ biến đến từng NLĐ hoặc có phổ biến nhưng chỉ phổ biến cho một số NLĐ, còn niêm yết chủ yếu nội quy ra vào cơ quan, an toàn lao động, phòng chống cháy nổ. Như vậy, đối với NLĐ không biết

nội qui lao động mà có hành vi vi phạm thì có bị xử lý KLLĐ không? Về nguyên tắc thì không được xử lý KLLĐ vì NSDLĐ không làm đúng thủ tục ban hành nội qui lao động. Nhưng trên thực tế, NSDLĐ vẫn xử lý KLLĐ vì NLĐ không có bằng chứng chứng minh là chưa được phổ biến nội qui lao động.

- *Thứ ba:* Nghị định số 33/2003/NĐ-CP qui định những đơn vị mới thành lập thì sau 6 tháng kể từ ngày bắt đầu hoạt động, NSDLĐ phải đăng ký bản nội qui lao động. Như vậy, trong thời gian 6 tháng này nếu xảy ra hành vi vi phạm thì doanh nghiệp có được xử lý không?

- *Thứ tư:* Trước khi ban hành nội qui lao động, NSDLĐ phải tham khảo ý kiến của Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn lâm thời trông đơn vị. Quy định này phát sinh hai vấn đề sau:

+ Trường hợp không có Ban chấp hành công đoàn cơ sở, cũng không có Ban chấp hành công đoàn lâm thời thì NSDLĐ có được ban hành nội qui lao động không? Xin lưu ý ở đây, trách nhiệm thành lập công đoàn là của công đoàn địa phương, công đoàn ngành. NSDLĐ chỉ có trách nhiệm hỗ trợ, thừa nhận tổ chức đó.

+ Hồ sơ đăng ký nội qui lao động không có văn bản nào chứng tỏ NSDLĐ đã tham khảo ý kiến của công đoàn. Vậy cơ quan đăng ký nội qui lao động căn cứ vào đâu để xác định NSDLĐ đã tham khảo ý kiến công đoàn? Ý kiến của Ban chấp hành công đoàn không được NSDLĐ tiếp thu thì NSDLĐ có phải báo cáo cơ quan đăng ký nội qui lao động không? Ban chấp hành công đoàn cơ sở có phải báo cáo công đoàn cấp trên không? Do không có quy định nên việc tham

khảo ý kiến công đoàn trước khi ban hành nội qui lao động chỉ mang tính hình thức.

- Thứ năm: Pháp luật lao động qui định NSDLĐ phải xây dựng nội quy lao động sau 6 tháng kể từ ngày thành lập. Vậy, những vi phạm KLLĐ xảy ra trong khoảng thời gian 6 tháng này (ngoại trừ những hành vi quy định tại Điều 85 BLLĐ), NSDLĐ có được xử lý KLLĐ không? nếu chờ cho đến khi xây dựng xong nội quy lao động thì hết thời hạn để xử lý. Giải quyết trường hợp này như thế nào? Vì trong thời gian này luật không bắt buộc NSDLĐ phải có nội quy lao động.

Tóm lại, nội qui lao động quy định kỷ luật lao động trong mỗi doanh nghiệp, phản ánh chính sách của doanh nghiệp đối với việc thuê mướn, sử dụng và quản lý lao động. Nội qui lao động chỉ ràng buộc đối với NLĐ trong phạm vi doanh nghiệp, những quy định ràng buộc có tính chất pháp lý này thực chất là sự giới hạn quyền lực của NSDLĐ phù hợp với lợi ích đã được xác định. Nội qui lao động là công cụ nhằm hỗ trợ cho sự điều hành và quản lý của NSDLĐ theo cách thức khác nhau trên cơ sở áp dụng các tiêu chuẩn lao động được quy định trong luật lao động quốc gia. Tuy nhiên, sự đa dạng hóa các loại hình doanh nghiệp làm cho việc áp dụng các tiêu chuẩn quốc gia không phải là một vấn đề dễ dàng, đặc biệt là việc thiết lập các tiêu chuẩn lao động trong bản nội quy của các công ty đa quốc gia gắn với các hệ thống chính trị, xã hội và văn hóa khác nhau, cấu trúc đa dạng của hoạt động thương mại quốc tế và mạng lưới phức tạp của các nhóm lợi ích đang phát triển ở cả mức độ khu vực và mức độ quốc tế.