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

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 06-2021

I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về thực hiện thỏa ước lao động tập thể và sửa đổi hợp đồng lao động

Chị A là công nhân may của Công ty CP Dệt May X, chị ký hợp đồng lao động với Công ty từ tháng 01/2019, loại hợp đồng không xác định thời hạn. Nội dung của hợp đồng lao động chỉ thỏa thuận về mức lương, công việc phải làm và một số quyền và nghĩa vụ của hai bên trong việc thực hiện nội quy lao động, đảm bảo an toàn vệ sinh lao động mà không có thỏa thuận về các chế độ phúc lợi cụ thể. Ngày 26/2/2021, thỏa ước lao động tập thể của Công ty được ký kết lại, trong đó quy định Công ty chi từ quỹ phúc lợi để chi cho người lao động tiền quà ngày sinh nhật, tiền thăm quan nghỉ mát; quà 8/3 và 20/10, tiền trang bị băng vệ sinh cho lao động nữ…Chị A hỏi, trường hợp của chị không thỏa thuận trong hợp đồng về các khoản phúc lợi thì chị có được hưởng các chế độ phúc lợi được ghi nhận trong thỏa ước lao động tập thể (TƯLĐTT) của Công ty không? Và chị có cần phải ký lại để bổ sung những phúc lợi này vào HĐLĐ không?

<u>Căn cứ pháp lý:</u>

- Bộ luật Lao động (BLLĐ) năm 2019**.**

<u>Xử lý tình huống:</u>

Theo quy định tại điều 78 BLLĐ năm 2019 thì TƯLĐTT sau khi có hiệu lực phải được các bên tôn trọng thực hiện và có hiệu lực áp dụng đối với người sử dụng lao động và toàn bộ người lao động của doanh nghiệp.

Về thực hiện TƯLĐTT, khoản 2, Điều 79 BLLĐ năm 2019 quy định:

Trường hợp quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên trong hợp đồng lao động đã giao kết trước ngày thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực thấp hơn quy định tương ứng của thỏa ước lao động tập thể thì phải thực hiện theo thỏa ước lao động tập thể. Quy định của người sử dụng lao động chưa phù hợp với thỏa ước lao động tập thể thì phải được sửa đổi cho phù hợp; trong thời gian chưa sửa đổi thì thực hiện theo nội dung tương ứng của thỏa ước lao động tập thể.

Căn cứ các quy định này, trường hợp của chị A mặc dù giao kết hợp đồng không thỏa thuận cụ thể về các khoản phúc lợi, nhưng trong TƯLĐTT Công ty có quy định các khoản phúc lợi mà NLĐ được hưởng thì chị A cũng được hưởng như những lao động khác.

Hợp đồng lao động của chị A với Công ty là loại hợp đồng không xác định thời hạn nên trường hợp này các bên không cần phải ký lại hợp đồng lao động để bổ sung

những khoản phúc lợi. Tuy nhiên, trong quá trình làm việc, nếu phát sinh yêu cầu của một trong hai bên về công việc, điều kiện làm việc, mức lương hoặc có những thỏa thuận khác làm thay đổi tính chất của hợp đồng thì chị A có thể đề xuất để sửa đổi hợp đồng thông qua phụ lục hợp đồng và bản phụ lục đó có hiệu lực như hợp đồng (Điều 22 BLLĐ năm 2019)

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về đăng ký nội quy lao động

Công ty cổ phần May Y đặt trụ sở tại tỉnh B và đã đăng ký nội quy lao động tại Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh B. Năm 2021, công ty Y mở thêm chi nhánh ở tỉnh H. Công ty Y hỏi công ty có phải làm hồ sơ đăng ký nội quy lao động gửi Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh H không và Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về nội quy lao động có điểm gì khác với quy định của Bộ luật Lao động năm 2012?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2019;
- Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành bộ luật lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động (Nghị định 145/2020/NĐ-CP).

Xử lý tình huống:

Khoản 4, Điều 119, Bộ luật Lao động năm 2019 quy định như sau:

"Người sử dụng lao động 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"

Theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 về nội quy lao động có một số điểm mới sau:

- Người sử dụng lao động phải ban hành nội quy lao động, nếu sử dụng từ 10 người lao động trở lên thì nội quy lao động phải bằng văn bản (Khoản 1, Điều 118)

- So với quy định của BLLĐ năm 2012 về nội dung chủ yếu của nội quy lao động, Điều 118, BLLĐ năm 2019 và khoản 2, Điều 69, Nghị định 145/2020/NĐ-CP có quy định bổ sung thêm 03 các nội dung chủ yếu của nội quy lao động: *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; Trường hợp được tạm thời chuyển NLĐ làm việc khác so với hợp đồng lao động; Người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động (Khoản 2, Điều 118)*

- Người sử dụng lao động sử dụng từ 10 người lao động 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 người sử dụng lao động đăng ký kinh doanh (Khoản 1, Điều 119)

- Căn cứ điều kiện cụ thể, cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có thể ủy quyền cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện thực hiện việc đăng ký nội quy lao động theo quy định nêu trên (Khoản 5, Điều 119)

Như vậy, công ty Y nếu đã sửa đổi, bổ sung một số nội dung mới về nội quy lao động theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 và thực hiện đăng ký nội quy lao động tại cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Uỷ ban nhân dân tỉnh B thì chỉ cần gửi bản nội quy lao động đã đăng ký tại tỉnh B đến cơ quan chuyên môn về lao động ở tỉnh H nơi công ty đặt chi nhánh mà không phải làm hồ sơ đăng ký nội quy lao động.

TRẦN THỊ NGỌC BÍCH

III. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về thời gian và mức lương thử việc

Chị T đã ký hợp đồng thử việc cho vị trí nhân viên có trình độ kỹ thuật trung cấp tại Nhà máy G trong 30 ngày và được trả 85% mức lương của vị trí này. Hết 30 ngày, người phụ trách nói do thời gian vừa qua, công việc không có nhiều nên chị T cũng chưa thể hiện được hết năng lực thực sự của mình. Do vậy, chị cần phải tiếp tục thử việc thêm 30 ngày nữa.

Chị T không đồng tình với ý kiến này và còn cho rằng, trong 30 ngày thử việc, chị đã làm công việc như của một nhân viên lâu năm nên chị phải được trả ít nhất là 90% mức lương của vị trí đó thì mới là thỏa đáng.

Chị T hỏi: ý kiến của người phụ trách và quan điểm của chị có đúng với quy định của pháp luật?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động 2019.

Xử lý tình huống:

Theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019. thời gian thử việc do hai bên thỏa thuận căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc một lần đối với một công việc và không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật trung cấp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ *(khoản 3, Điều 25)*

Điều 26, Bộ luật Lao động 2019 quy định về tiền lương thử việc như sau:

"Tiền lương của người lao động trong thời gian thử việc do hai bên thỏa thuận nhưng ít nhất phải bằng 85% mức lương của công việc đó."

Căn cứ vào các quy định trên, nhà máy G ký hợp đồng thử việc với chị T với công việc cần trình độ kỹ thuật trung cấp trong thời gian 30 ngày và mức lương bằng 85% mức lương của công việc đó là đúng với quy định của pháp luật.

Tuy nhiên, việc người phụ trách đề nghị chị T làm thử việc thêm 30 ngày nữa là không đúng với quy định của pháp luật lao động. Khi kết thúc thời gian thử việc, người sử dụng lao động phải thông báo kết quả thử việc cho người lao động. Trường hợp thử việc đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động đối với trường hợp giao kết hợp đồng thử việc. Trường hợp thử việc không đạt yêu cầu thì chấm dứt hợp đồng thử việc (Khoản 1, Điều 27, BLLĐ 2019).

Đồng thời, việc chị T cho rằng công việc mà chị thử việc trong 30 ngày phải được trả ít nhất là 90% mức lương của vị trí đó thì mới là thỏa đáng là không đúng bởi chị đã thỏa thuận và ký hợp đồng thử việc với nhà máy G với mức lương bằng 85% mức lương công việc mà chị làm thử việc.

NGUYỄN THỊ THU HƯƠNG

IV. THÔNG TIN PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc

Một bạn công nhân A hỏi : " Tôi ký hợp đồng lao động thử việc 02 tháng tại Công ty CP X, vậy trong thời gian thử việc có phải tham gia BHXH không ?"

Căn cứ pháp lý:

- Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014.

Xử lý tình huống:

Khoản 1, Điều 2, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 quy định người lao động thuộc trường hợp sau đây phải tham gia BHXH bắt buộc**:**

- Người làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn từ đủ 03 tháng đến dưới 12 tháng, kể cả hợp đồng lao động được ký kết giữa người sử dụng lao động với người đại diện theo pháp luật của người dưới 15 tuổi theo quy định của pháp luật về lao động;

- Người làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 01 tháng đến dưới 03 tháng;

- Cán bộ, công chức, viên chức;

- Công nhân quốc phòng, công nhân công an, người làm công tác khác trong tổ chức cơ yếu;

- Sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp quân đội nhân dân; sĩ quan, hạ sĩ quan nghiệp vụ, sĩ quan, hạ sĩ quan chuyên môn kỹ thuật công an nhân dân; người làm công tác cơ yếu hưởng lương như đối với quân nhân;

- Hạ sĩ quan, chiến sĩ quân đội nhân dân; hạ sĩ quan, chiến sĩ công an nhân dân phục vụ có thời hạn; học viên quân đội, công an, cơ yếu đang theo học được hưởng sinh hoạt phí;

- Người đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng quy định tại Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

- Người quản lý doanh nghiệp, người quản lý điều hành hợp tác xã có hưởng tiền lương;

- Người hoạt động không chuyên trách ở xã, phường, thị trấn.

Như vậy, căn cứ vào quy định trên, công nhân A làm việc trong thời gian thử việc theo Hợp đồng thử việc thì không thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc.

LÊ TẤT THẮNG