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

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 20-2021

I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về xử lý kỷ luật lao động đối với lao động thuê lại.

Công ty CP Dệt May X có trụ sở tại thành phố Hồ Chí Minh, sử dụng dịch vụ vệ sinh của Công ty CP Dịch vụ vệ sinh HM với 03 lao động hàng ngày làm việc tại Công ty X. Trong đợt dịch từ tháng 7/2021, do Công ty CP Dệt May X làm việc 3 tại chỗ nên 03 người lao động dịch vụ của Công ty HM cũng làm việc 3 tại chỗ theo quy định của Công ty Dệt May X. Cán bộ phòng nhân sự của Công ty Dệt May X hỏi: Công ty có phải chi tiền ăn của 03 lao động dịch vụ trong thời gian họ làm việc 3 tại chỗ cùng Công ty không. 01 người trong số lao động dịch vụ có hành vi vi phạm kỷ luật, Công ty có được quyền xử lý kỷ luật lao động không?

Căn cứ pháp lý:

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

Xử lý tình huống:

1.Trường hợp trên liên quan đến quy định của pháp luật về cho thuê lại lao động. Theo quy định tại điều 52 Bộ luật Lao động, thì:

Cho thuê lại lao động là việc người lao động giao kết hợp đồng lao động với một người sử dụng lao động là doanh nghiệp cho thuê lại lao động, sau đó người lao động được chuyển sang làm việc và chịu sự điều hành của người sử dụng lao động khác mà vẫn duy trì quan hệ lao động với người sử dụng lao động đã giao kết hợp đồng lao động.

Ngoài ra, khoản 1 và khoản 2, Điều 55 BLLĐ 2019 về hợp đồng cho thuê lại lao động quy định.

"1. Doanh nghiệp cho thuê lại lao động và bên thuê lại lao động phải ký kết hợp đồng cho thuê lại lao động bằng văn bản và được làm thành 02 bản, mỗi bên giữ 01 bản.

2. Hợp đồng cho thuê lại lao động gồm các nội dung chủ yếu sau đây:

a) Địa điểm làm việc, vị trí việc làm cần sử dụng lao động thuê lại, nội dung cụ thể của công việc, yêu cầu cụ thể đối với người lao động thuê lại;

b) Thời hạn thuê lại lao động; thời gian bắt đầu làm việc của người lao động thuê lại;

c) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, điều kiện an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc;

d) Trách nhiệm bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;

đ) Nghĩa vụ của mỗi bên đối với người lao động".

Theo quy định này, mặc dù người lao động dịch vụ của Công ty HM làm việc tại Công ty X, nhưng họ lại có quan hệ lao động với Công ty HM. Do đó, tiền lương

và các chế độ của những người lao động này, bao gồm cả tiền ăn ca (nếu có) sẽ do Công ty HM chi trả.

Tuy nhiên, thời gian vừa qua, do ảnh hưởng của dịch bệnh nên NLĐ dịch vụ phải làm việc 3 tại chỗ theo quy định của Công ty X. Như vậy, thời gian làm việc điều kiện làm việc của NLĐ dịch vụ cũng thay đổi. Trong trường hợp này, nếu người sử dụng lao động của bên cho thuê lao động và bên thuê lại lao động không có thỏa thuận khác, thì trách nhiệm chi trả tiền ăn ca vẫn thuộc về Công ty HM.

2. Về câu hỏi, NLĐ của Công ty HM có hành vi vi phạm kỷ luật, Công ty X có quyền xử lý kỷ luật hay không?

Khoản 6, Điều 56 BLLĐ 2019 quy định doanh nghiệp cho thuê lại lao động có quyền:

"Xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động vi phạm kỷ luật lao động khi bên thuê lại lao động trả lại người lao động do vi phạm kỷ luật lao động"

Như vậy, trong trường hợp NLĐ dịch vụ vi phạm kỷ luật lao động khi đang làm việc tại Công ty X, thì Công ty X không có được quyền xử lý kỷ luật lao động. Công ty X cần phải thực hiện như sau:

- Trả lại người lao động thuê lại không đáp ứng yêu cầu như đã thỏa thuận, có vi phạm kỷ luật lao động cho Công ty CP Dịch vụ vệ sinh HM (doanh nghiệp cho thuê lại lao động);

- Cung cấp chứng cứ về hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động thuê lại để Công ty CP Dịch vụ vệ sinh HM xem xét xử lý kỷ luật lao động (Khoản 5, 6 Điều 57 BLLĐ).

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định pháp luật về chế độ nghỉ ốm đau của người lao động

Anh Nguyễn A, làm việc trong điều kiện lao động bình thường, có thời gian làm việc cho Công ty cổ phần B đã 17 năm liên tục có đóng Bảo hiểm xã hội đầy đủ. Trong đợt dịch sốt xuất huyết tháng 9/2021, anh A phải nằm điều trị trong bệnh viện 32 ngày. Sau khi ra viện anh A đem nộp hồ sơ bệnh án, chứng từ đầy đủ để làm thủ tục thanh toán chế độ ốm đau với cơ quan Bảo hiểm xã hội thì Phòng Nhân sự Công ty B đề nghị Bảo hiểm xã hội chi thanh toán chế độ ốm đau 30 ngày và cho rằng anh A nghỉ quá quy định 02 ngày. Anh A không đồng ý với cách giải quyết của Phòng Nhân sự công ty vì trong năm 2021 anh chưa nghỉ chế độ ốm đau nên theo quy định anh vẫn đủ điều kiện hưởng chế độ bảo hiểm xã hội. Anh A đã kiến nghị nhưng cán bộ phòng Nhân sự vẫn không đồng ý sửa lại đề nghị. Anh đề nghị công đoàn cơ sở công ty can thiệp để bảo vệ quyền lợi chính đáng của mình.

Hỏi công đoàn cơ sở giải quyết trường hợp của anh A kiến nghị như thế nào?

<u>Căn cứ pháp lý:</u>

- Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014.

<u>Xử lý tình huống:</u>

Điểm a, khoản 1, Điều 26 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 quy định thời gian tối đa hưởng chế độ ốm đau trong một năm đối với người lao động tính theo ngày làm việc không kể ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần và làm việc trong điều kiện bình thường thì được hưởng:

- 30 ngày nếu đã đóng bảo hiểm xã hội dưới 15 năm;

- 40 ngày nếu đã đóng từ đủ 15 năm đến dưới 30 năm;

- 60 ngày nếu đã đóng từ đủ 30 năm trở lên;

Như vậy, đối chiếu với quy định của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014, thời gian anh A được nghỉ hưởng chế độ ốm đau là 40 ngày/năm trong điều kiện làm việc bình thường. Do đó, trong năm 2021 anh A chưa nghỉ ốm đau thì việc đề nghị của Phòng Nhân sự với cơ quan bảo hiểm xã hội chỉ thanh toán 30 ngày nghỉ hưởng chế độ ốm đau cho anh A là sai với quy định của pháp luật.

Cán bộ Công đoàn căn cứ vào quy định pháp luật nêu trên làm việc với Phòng Nhân sự yêu cầu sửa đề nghị cơ quan bảo hiểm xã hội thanh toán chế độ nghỉ ốm đau 32 ngày cho anh A. Nếu Phòng Nhân sự không đồng ý thì công đoàn cơ sở gặp trực tiếp Ban lãnh đạo Công ty đề để nghị giải quyết.

TRẦN THỊ NGỌC BÍCH

III. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể tại doanh nghiệp và thỏa ước lao động tập thể ngành

Anh C là Chủ tịch Công đoàn Công ty cổ phần Z tới gặp Giám đốc công ty kiến nghị về việc năm 2020, lao động nữ của công ty không được tặng quà trong các ngày lễ 8/3 và 20/10. Giám đốc công ty Z nói rằng trong thỏa ước lao động tập thể (TƯLĐTT) của doanh nghiệp không quy định nội dung này nên công ty không phải thực hiện. Anh C đưa cho Giám đốc công ty xem bản TƯLĐTT ngành mà công ty ký kết tham gia vào tháng 1/2020 và trao đổi với Giám đốc công ty là trong TƯLĐTT của công ty không có nội dung này nhưng trong TƯLĐTT ngành có quy định chi tặng quà lao động nữ vào ngày 8 tháng 3 và ngày 20 tháng 10 hàng năm (khoản này được chi từ quỹ phúc lợi của doanh nghiệp) nên nếu Công ty đã đăng ký tham gia TƯLĐTT ngành phải có nghĩa vụ thực hiện.

Giám đốc công ty không đồng ý với ý kiến của anh C vì cho rằng nhiều doanh nghiệp tham gia TƯLĐTT ngành nhưng mỗi doanh nghiệp có hoàn cảnh và điều kiện khác nhau nên đối với công ty thực hiện theo TƯLĐTT công ty mà không áp dụng quy định này của TƯLĐTT ngành.

Hỏi việc công ty Z không thực hiện chi tặng quà vào các ngày 8/3 và 20/10 cho lao động nữ có đúng với quy định của pháp luật không?

<u>Căn cứ pháp lý:</u>

- Bộ luật Lao động năm 2019.

<u>Xử lý tình huống:</u>

Khoản 2, Điều 78 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định Thỏa ước lao động tập thể ngành có hiệu lực áp dụng đối với toàn bộ người sử dụng lao động và người lao động của các doanh nghiệp tham gia thỏa ước lao động tập thể.

Khoản 1, Điều 81 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về quan hệ giữa thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành và thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp như sau:

"Trường hợp thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành quy định về quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động khác nhau thì thực hiện theo nội dung có lợi nhất cho người lao động."

Căn cứ vào các quy định trên, mặc dù TƯLĐTT công ty Z không quy định về chi tặng quà cho lao động nữ dịp 8/3 và 20/10 nhưng công ty Z có tham gia TƯLĐTT ngành nên về nguyên tắc công ty phải thực hiện theo nội dung có lợi nhất cho NLĐ, (trong trường hợp này là thực hiện TƯLĐTT ngành).

Tuy nhiên, khoản chi này được quy định chi từ quỹ phúc lợi nên việc công ty Z có thực hiện được việc chi tặng quà vào các ngày 8/3 và 20/10 cho lao động nữ trên thực tế hay không còn phụ thuộc vào nguồn tiền tích lũy từ quỹ phúc lợi của công ty. Trong trường hợp quỹ phúc lợi không còn (do phải chi hỗ trợ nhiều khoản khác cho NLĐ; hoặc doanh nghiệp gặp khó khăn trong sản xuất kinh doanh...) thì công đoàn và NLĐ cần có sự chia sẻ với doanh nghiệp.

NGUYỄN THỊ THU HƯƠNG

IV. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định về chế độ phụ cấp cho cán bộ công đoàn tham gia ban chấp hành công đoàn nhiều cấp

Anh T là Ủy viên Ban chấp hành công đoàn Công ty cổ phần Dệt may A trực thuộc Công đoàn ngành Dệt May X (có trên 100.000 lao động) và đang hưởng phụ cấp cán bộ công đoàn theo quy định. Tháng 11/2021, anh T mới được bầu bổ sung vào Ban chấp hành Công đoàn Dệt May X. Anh T hỏi, khi được bầu vào Ban chấp hành Công đoàn Dệt May X, anh được hưởng phụ cấp công đoàn như thế nào?

<u>Căn cứ pháp lý:</u>

- Quyết định 1439/QĐ-TLĐ ngày 14/12/2011 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về chế độ phụ cấp cán bộ công đoàn (Quyết định 1439/QĐ-TLĐ);

- Quyết định 3226/QĐ-TLĐ ngày 20/9/2021 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về Quy định chế độ phụ cấp cán bộ công đoàn (Quyết định 3226/QĐ-TLĐ).

<u>Xử lý tình huống:</u>

- Khoản 2.1 Mục III Quyết định 1439/QĐ-TLĐ quy định chế độ phụ cấp cán bộ công đoàn các cấp trên cơ sở:

“ Cán bộ tham gia Ban Chấp hành Công đoàn cấp trên cơ sở ở cấp nào được hưởng phụ cấp trách nhiệm của cấp đó.

- Phụ cấp trách nhiệm = (Hệ số phụ cấp) x (Tiền lương tối thiểu chung theo quy định của Nhà nước)

- Phụ cấp trách nhiệm của cấp nào do cấp đó chi và quyết toán vào mục 2 “Phụ cấp cán bộ công đoàn không chuyên trách”.

- Khoản 2.2 Mục III Quyết định 1439/QĐ-TLĐ quy định mức phụ cấp cho cán bộ công đoàn LĐLĐ tỉnh, thành phố; Công đoàn ngành Trung ương; Công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn như sau:

TT	**Số lao động**	**Hệ số phụ cấp**	
		Ủy viên Ban chấp hành	Ủy viên Ủy ban kiểm tra
1	Dưới 300.000 lao động	0,35	0,25
2	Từ 300.000 lao động trở lên	0,4	0,35

Như vậy, đối với cán bộ công đoàn ngành trung ương có trên 100.000 lao động thì Ủy viên Ban chấp hành được hưởng phụ cấp trách nhiệm với hệ số 0,35.

Căn cứ những quy định trên, hàng tháng anh T sẽ được hưởng phụ cấp trách nhiệm Ủy viên Ban chấp hành công đoàn cơ sở (phụ cấp đang hưởng) và phụ cấp trách nhiệm của Ủy viên Ban chấp hành Công đoàn ngành Dệt May X bằng mức tiền lương cơ sở theo quy định của Nhà nước nhân với hệ số 0,35 (1.490.000 x 0,35 = 521.500 đ)

2. Tuy nhiên, theo Quyết định 3226/QĐ-TLĐ ngày 20/9/2021 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam có hiệu lực kể từ ngày 01/01/2022, quy định chế độ phụ cấp cán bộ công đoàn có thay đổi. Cụ thể:

- Khoản 2 Điều 2 Quyết định 3226/QĐ-TLĐ quy định:

“ Cán bộ công đoàn tham gia ban chấp hành công đoàn nhiều cấp chỉ được hưởng một mức phụ cấp trách nhiệm ban chấp hành cao nhất.”

- Khoản 2 Điều 5 Quyết định 3226/QĐ-TLĐ quy định mức phụ cấp trách nhiệm cán bộ công đoàn LĐLĐ tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương và tương đương như sau:

TT	**Số lao động**	**Hệ số phụ cấp**	
		Ủy viên Ban chấp hành	Ủy viên Ủy ban kiểm tra
1	Dưới 300.000 lao động	0,4	0,3
2	Từ 300.000 lao động trở lên	0,45	0,35

Như vậy, từ tháng 01/2022, anh T sẽ chỉ được hưởng phụ cấp trách nhiệm của Ủy viên Ban chấp hành Công đoàn ngành Dệt May X bằng mức tiền lương cơ sở theo quy định của Nhà nước nhân với hệ số 0,4 .

NGUYỄN THỊ THU HẰNG