

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

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 13 - TUẦN 1 THÁNG 9/2018

I. TÌNH HUỐNG: Tại đại hội CĐCS Công ty X nhiệm kỳ 2017-2022 đã bầu Ban chấp hành công đoàn cơ sở gồm 5 ủy viên nhưng hiện tại có một ủy viên đã thôi việc và 01 ủy viên đã chuyển công tác. Với tư cách là cán bộ công đoàn, anh (chị) hãy cho biết ý kiến của mình về tình huống này.

Căn cứ pháp lý: Điều lệ Công đoàn Việt Nam năm 2013 và Hướng dẫn số 238/HD-TLĐ ngày 4/3/2014 thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

Xử lý tình huống:

- Căn cứ điểm c, khoản 3, Điều 13 Điều lệ công đoàn Việt Nam năm 2013 quy định: “ Ủy viên Ban Chấp hành các cấp khi nghỉ hưu, thôi việc, chuyển công tác thì đương nhiên thôi tham gia Ban Chấp hành, kể từ thời điểm nghỉ hưu, thôi việc, chuyển công tác ghi trong quyết định”.

Như vậy Ban chấp hành CĐCS công ty X đã khuyết 2 ủy viên.

- Căn cứ điểm a, khoản 3, Điều 13 Điều lệ công đoàn Việt Nam năm 2013 quy định: “ Khi khuyết Ủy viên Ban Chấp hành ở cấp nào, thì Hội nghị đại biểu, Hội nghị toàn thể hoặc Ban Chấp hành cấp đó bầu bổ sung. Số lượng Ủy viên Ban Chấp hành bầu bổ sung trong nhiệm kỳ Đại hội đối với Công đoàn cơ sở không vượt quá một phần hai (1/2) số lượng Ủy viên Ban Chấp hành do Đại hội quyết định”.

Như vậy, Ban chấp hành CĐCS công ty X gồm 5 ủy viên, hiện tại đã khuyết 2 ủy viên thì Ban chấp hành công đoàn cơ sở của công ty X có thể bầu bổ sung 02 ủy viên (không vượt quá 1/2 số lượng ủy viên ban chấp hành do đại hội quyết định) sau khi đã báo cáo với công đoàn cấp trên trực tiếp.

Lưu ý, khi số ủy viên ban chấp hành khuyết trên 1/2 thì phải tổ chức đại hội công đoàn cơ sở bất thường để bầu bổ sung (điểm a, mục 8.3 Hướng dẫn thi hành Điều lệ công đoàn Việt Nam năm 2014). Khi không tổ chức được đại hội bất thường thì công đoàn cấp trên trực tiếp có quyền chỉ định ban chấp hành lâm thời công đoàn (mục 9.3, Hướng dẫn thi hành Điều lệ công đoàn Việt Nam năm 2014).

II. QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VỀ XỬ LÝ KỶ LUẬT LAO ĐỘNG

Chị B làm việc tại Công ty D từ tháng 01/2015 và được ký HĐLĐ không xác định thời hạn. Đến tháng 10/2017 chị B bị Công ty chấm dứt quan hệ lao động bằng hình thức sa thải với lý do tháng 9/2016, chị B đã nghỉ việc không có lý do quá 6 ngày liên tiếp. Vậy, việc Công ty D sa thải chị B có đúng pháp luật không?

Trả lời:

1. Căn cứ pháp lý: Điều 124, Điều 126 Bộ luật lao động năm 2012.

2. Xử lý tình huống:

- Theo quy định tại khoản 3 Điều 126 Bộ luật Lao động 2012 về áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải, thì người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong một tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong 01 năm mà không có lý do chính đáng thì người sử dụng lao động có quyền sa thải người lao động.

- Tuy nhiên, việc xử lý kỷ luật lao động phải tuân thủ quy định về thời hiệu, cụ thể:

Điều 124 quy định:

+ Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động tối đa là 06 tháng, kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm; trường hợp hành vi vi phạm liên quan trực tiếp đến tài chính, tài sản, tiết lộ bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh của người sử dụng lao động thì thời hiệu xử lý kỷ luật lao động tối đa là 12 tháng (K1)

+ Khi hết thời gian quy định tại các điểm a, b và c khoản 4 Điều 123, nếu còn thời hiệu để xử lý kỷ luật lao động thì người sử dụng lao động tiến hành xử lý kỷ luật lao động ngay, nếu hết thời hiệu thì được kéo dài thời hiệu để xử lý kỷ luật lao động nhưng tối đa không quá 60 ngày kể từ ngày hết thời gian nêu trên (K2). Điểm a, b, c khoản 4 Điều 123 tương ứng là các trường hợp: Nghi ốm đau, điều dưỡng; nghỉ việc được sự đồng ý của người sử dụng lao động; Đang bị tạm giữ, tạm giam; Đang chờ kết quả của cơ quan có thẩm quyền điều tra xác minh và kết luận đối với hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy trong phạm vi nơi làm việc, tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động (K2)

+ Khi hết thời gian quy định tại điểm d khoản 4 Điều 123, mà thời hiệu xử lý kỷ luật lao động đã hết thì được kéo dài thời hiệu xử lý kỷ luật lao động nhưng tối đa không quá 60 ngày kể từ ngày hết thời gian nêu trên (điểm d khoản 4 là trường hợp Lao động nữ có thai, nghỉ thai sản, người lao động nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi.) (K3)

+ Quyết định xử lý kỷ luật lao động phải được ban hành trong thời hạn quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này.

Căn cứ quy định trên, nếu chị B nghỉ quá 6 ngày cộng dồn trong 01 tháng của năm 2016, thì người sử dụng lao động có quyền ra quyết định sa thải đối với chị B trong khoảng thời gian 06 tháng kể từ ngày chị B vi phạm. Như vậy, thời hiệu xử lý từ thời điểm vi phạm đến tháng 3/2017. Trường hợp đặc biệt như quy định tại khoản 2, khoản 3 điều 124 BLLĐ, thì thời hạn tối đa cũng chỉ được kéo dài đến tháng

5/2017. Việc Công ty đến tháng 10/2017 mới ra quyết định xử lý kỷ luật sa thải chị B là sai quy định của pháp luật.

III. TÌNH HUỐNG: QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VỀ NGHĨA VỤ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG KHI CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG TRÁI PHÁP LUẬT.

Chị A làm việc tại công ty đã được 6 năm và ký HĐLĐ dài hạn, nhưng vì lí do gia đình chị A phải nghỉ việc ngay mà không báo trước cho công ty. Chị A hỏi chị có phải đền bù tiền bảo hiểm (cả BHXH, BHYT, BHTN) mà doanh nghiệp đã cùng đóng cho chị trong 6 năm vừa qua không?

Trả lời:

Căn cứ pháp lý: Bộ luật Lao động 2012

Giải quyết tình huống

- Khoản 2 Điều 37 Bộ luật Lao động 2012 quy định:

“Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 1 Điều này, người lao động phải báo cho người sử dụng lao động biết trước:

a) Ít nhất 3 ngày làm việc đối với các trường hợp quy định tại các điểm a, b, c và g khoản 1 Điều này;

b) Ít nhất 30 ngày nếu là hợp đồng lao động xác định thời hạn; ít nhất 03 ngày làm việc nếu là hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng đối với các trường hợp quy định tại điểm d và điểm đ khoản 1 Điều này;

c) Đối với trường hợp quy định tại điểm e khoản 1 Điều này thời hạn báo trước cho người sử dụng lao động được thực hiện theo thời hạn quy định tại Điều 156 của Bộ luật này.

3. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, nhưng phải báo cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất 45 ngày, trừ trường hợp quy định tại Điều 156 của Bộ luật này”.

Chị A nghỉ việc mà không báo trước cho công ty là đã chấm dứt hợp đồng trái luật.

- Điều 43, Bộ luật Lao động 2012 quy định nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật như sau:

“Điều 43. Nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

1. Không được trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.

2. Nếu vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho người sử dụng lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước.

3. Phải hoàn trả chi phí đào tạo cho người sử dụng lao động theo quy định tại Điều 62 của Bộ luật này.”

Như vậy, trường hợp NLĐ nghỉ việc trái pháp luật cũng chỉ phải bồi thường cho công ty ½ tháng lương và số tiền tương đương với số ngày vi phạm thời hạn báo trước và chi phí đào tạo nghề nếu giữa hai bên có hợp đồng đào tạo nghề.

Do đó, chị A không phải bồi thường cho NSDLĐ khoản tiền mà công ty đã cùng đóng BHXH, BHYT, BHTN cho chị.

IV. TÌNH HUỐNG: CÁC HÀNH VI BỊ NGHIÊM CẤM TRONG THI HÀNH PHÁP LỆNH DÂN SỐ

Doanh nghiệp B là một đơn vị lớn với hàng chục nghìn lao động và lao động nữ chiếm tới 75%. Phòng y tế của Công ty được trang bị rất hiện đại, với những bác sỹ giỏi, đặc biệt là tại bộ phận chăm sóc sức khỏe sinh sản.

Trong nội quy lao động của Công ty, tại Điều 6 ghi rõ:

“Người lao động được phép:

1. Quyết định thời gian và khoảng cách sinh con;
2. Sinh một hoặc hai con, trừ trường hợp đặc biệt do pháp luật quy định.
3. Để đảm bảo người lao động sinh con theo ý muốn và sinh đúng như quy định, bác sỹ và nhân viên y tế của Công ty được phép thông báo giới tính thai nhi cho sản phụ...”

Những nội dung trên tại nội quy lao động của Công ty B đã đúng với quy định của pháp luật chưa?

Trả lời

1. Căn cứ pháp lý: Pháp lệnh dân số 2013 được VPQH thông qua tại văn bản hợp nhất số 14/VBHN-VPQH ngày 23/7/2013 (Pháp lệnh dân số năm 2013)

2. Xử lý tình huống:

Căn cứ vào Khoản 1 và 2, Điều 10, Pháp lệnh dân số năm 2013 quy định về quyền và nghĩa vụ của mỗi cặp vợ chồng, cá nhân trong việc thực hiện cuộc vận động dân số và kế hoạch hóa gia đình, chăm sóc sức khỏe sinh sản như sau:

“1. Quyết định thời gian và khoảng cách sinh con.

2. Sinh một hoặc hai con, trừ trường hợp đặc biệt do Chính phủ quy định.”

Và tại Khoản 2, Điều 7, Pháp lệnh dân số năm 2013 quy định các hành vi bị nghiêm cấm trong quá trình thực hiện Pháp lệnh dân số:

“Nghiêm cấm các hành vi sau đây:

...Lựa chọn giới tính thai nhi dưới mọi hình thức;...”

Như vậy, Công ty đã thực hiện đúng Pháp lệnh dân số 2013 trong những nội dung quy định về việc sinh đẻ của người lao động như: thời gian, khoảng cách và số con, nhưng lại hoàn toàn sai với quy định của pháp luật khi cho phép cán bộ y tế được phép thông báo giới tính thai nhi, dẫn tới việc người lao động có thể lựa chọn giới tính những đứa trẻ sắp được sinh ra.

V. TÌNH HUỐNG: QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VỀ VIỆC NGHỈ BÙ KHI LÀM THÊM GIỜ

Chị Nguyễn Thị A làm việc từ thứ Hai đến thứ Bảy, bảo đảm 48 tiếng/tuần theo quy định của Công ty X. Chủ nhật chị A được huy động làm thêm ca. Sau đó, chị A xin được nghỉ bù 2 ngày, tuy nhiên, theo Phòng TCNS Công ty trả lời thì việc nghỉ bù như chị A yêu cầu là không đúng luật. Công ty đề xuất hai phương án để chị A lựa chọn, một là nghỉ bù 1 ngày và hưởng 100% lương/ngày, hai là được 200% lương/ngày. Chị A hỏi yêu cầu nghỉ bù 2 ngày của chị có đúng quy định không?

Trả lời:

1. Căn cứ pháp lý: Điều 97 Luật Lao động năm 2012

2. Xử lý tình huống :

Căn cứ quy định tại Điểm b, Khoản 1, Điều 97 Bộ luật Lao động, trường hợp chị A được huy động đi làm thêm giờ (thêm ca) vào ngày Chủ nhật thì được trả lương ít nhất bằng 200% tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc đang làm.

Trường hợp chị A cần nghỉ bù, Công ty bố trí để người lao động nghỉ bù số thời gian do phải làm việc thêm giờ nên không được nghỉ. Nếu thời gian đi làm thêm giờ vào ngày nghỉ hàng tuần bằng 8 giờ/ngày thì được nghỉ bù 8 giờ vào một ngày khác.

Việc công ty trả lương cho chị A làm thêm giờ vào ngày nghỉ hàng tuần bằng 200% đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc đang làm là đúng quy định. Trường hợp chị A muốn nghỉ bù, thì được nghỉ bù 1 ngày và được hưởng 100% lương ngày là có lợi cho người lao động.

Việc bố trí cho người lao động nghỉ bù là bù cho số thời gian người lao động do làm thêm giờ không được nghỉ. Do đó, yêu cầu của chị A, làm thêm giờ vào 1 ngày nghỉ hàng tuần được nghỉ bù 2 ngày là không có cơ sở giải quyết.

