

BẢN TIN PHÁP LUẬT TUẦN 2 THÁNG 06/2019

I. QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VỀ XỬ LÝ TẬP THỂ BAN CHẤP HÀNH, BAN THƯỜNG VỤ, UBKT VÀ CÁC TỔ CHỨC KHÁC TRONG HỆ THỐNG CÔNG ĐOÀN VI PHẠM CÁC QUY ĐỊNH VỀ KIỂM TRA, GIÁM SÁT

Tập thể Ban chấp hành, Ban thường vụ, Ủy ban kiểm tra và các tổ chức khác trong hệ thống công đoàn vi phạm các quy định về kiểm tra giám sát bị xử lý kỷ luật như thế nào?

1. Căn cứ pháp lý:

Quyết định 1602/QĐ-TLĐ ngày 15/9/2017 của Đoàn chủ tịch Tổng liên đoàn ban hành Quy định hình thức xử lý kỷ luật trong tổ chức công đoàn

2. Giải quyết tình huống:

Căn cứ Điều 24 của “Quy định hình thức xử lý kỷ luật trong tổ chức công đoàn” do Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn ban hành kèm theo Quyết định số 1602/QĐ-TLĐ ngày 15/9/2017 quy định việc xử lý kỷ luật đối với Tập thể Ban chấp hành, Ban thường vụ, Ủy ban kiểm tra và các tổ chức khác trong hệ thống công đoàn khi vi phạm các quy định về kiểm tra, giám sát như sau:

1. Vi phạm một trong các trường hợp sau gây hậu quả ít nghiêm trọng thì kỷ luật bằng hình thức khiển trách (khoản 1 điều 24)

a. Lãnh đạo, chỉ đạo hoặc quyết định việc kiểm tra, giám sát vượt quá phạm vi, thẩm quyền dẫn đến làm mất uy tín của tổ chức công đoàn.

b. Cung cấp hoặc chỉ đạo cung cấp thông tin, tài liệu sai sự thật cho các cơ quan báo chí, gây dư luận không đúng, dư luận xấu.

c. Bao che cho Đoàn kiểm tra, giám sát có vi phạm hoặc bao che cho cơ quan, đơn vị, tổ chức cá nhân được kiểm tra có vi phạm quy định của Công đoàn và pháp luật.

d. Không chỉ đạo xử lý hoặc không quyết định xử lý theo thẩm quyền các vi phạm trong hoạt động kiểm tra, giám sát vì lợi ích cục bộ.

e. Không thực hiện đúng các kết luận hoặc kiến nghị về kiểm tra, giám sát của cấp có thẩm quyền.

2. Vi phạm một trong các trường hợp sau thì kỷ luật bằng hình thức cảnh cáo (khoản 2 điều 24)

a. Vi phạm lần đầu những trường hợp quy định tại khoản 1 Điều này gây hậu quả nghiêm trọng hoặc tái vi phạm.

b. Chỉ đạo chống đối, cản trở, mua chuộc, trả thù, vu khống người hay tổ chức làm nhiệm vụ giám sát, kiểm tra, người cung cấp thông tin, tài liệu, chứng cứ.

c. Chỉ đạo việc chiếm giữ, tiêu hủy tài liệu, vật chứng, là sai lệch hồ sơ, sửa chữa chứng từ, sổ sách, thay đổi chứng cứ nhằm đối phó với các cơ quan kiểm tra, giám sát.

II. TÌNH HUỐNG QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VỀ VIỆC DOANH NGHIỆP SA THẢI NGƯỜI LAO ĐỘNG TRÁI PHÁP LUẬT

Người lao động hỏi: Theo quy định của Bộ luật Lao động trường hợp Doanh nghiệp sa thải người lao động trái pháp luật thì doanh nghiệp phải nhận người lao động trở lại làm việc và phải bồi thường, nhưng tôi nghe nói doanh nghiệp có thể sẽ bị truy cứu trách nhiệm hình sự có phải không?

Trả lời:

Căn cứ pháp lý: - Bộ luật Lao động 2012

- Nghị định số 05/2015/NĐ-CP

- Bộ Luật hình sự 2015

Giải quyết tình huống

Hậu quả pháp lý của việc sa thải trái pháp luật đối với người lao động được quy định tại khoản 3, điều 33, Nghị định số 05/2015/NĐ-CP quy định về khiếu nại về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất như sau: “*người sử dụng lao động phải khôi phục quyền và lợi ích của người lao động bị vi phạm do quyết định xử lý kỷ luật lao động hoặc quyết định tạm đình chỉ công việc hoặc quyết định bồi thường thiệt hại của người sử dụng lao động. Trường hợp kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải trái pháp luật thì người sử dụng lao động có nghĩa vụ thực hiện các quy định các Khoản 1, 2, 3 và 4 Điều 42 của Bộ luật Lao động*”.

Khoản 1, 2, 3, 4 Điều 42 Bộ luật Lao động quy định nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật:

“1. Phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.

2. Trường hợp người lao động không muốn tiếp tục làm việc, thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều này người sử dụng lao động phải trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 của Bộ luật này.

3. Trường hợp người sử dụng lao động không muốn nhận lại người lao động và người lao động đồng ý, thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều này và trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 của Bộ luật này, hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động.

4. Trường hợp không còn vị trí, công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động mà người lao động vẫn muốn làm việc thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều này, hai bên thương lượng để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.”

Ngoài những nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật được quy định tại khoản 1,2,3,4 điều 42 Bộ luật Lao động 2012 thì theo quy định của Bộ luật hình sự 2015 người sử dụng lao động còn có thể bị truy cứu trách nhiệm hình sự.

Tại điều 162 của Bộ Luật Hình sự năm 2015 có quy định: “Người nào vì vụ lợi hoặc động cơ cá nhân khác mà thực hiện một trong các hành vi sau đây làm cho người bị thôi việc, người bị sa thải hoặc gia đình họ lâm vào tình trạng khó khăn hoặc dẫn đến đình công, thì bị phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 100.000.000 đồng, phạt cải tạo không giam giữ đến 01 năm hoặc phạt tù từ 03 tháng đến 01 năm”, cụ thể:

Ra quyết định buộc thôi việc trái pháp luật đối với công chức, viên chức; sa thải trái pháp luật đối với người lao động; cưỡng ép, đe dọa buộc người lao động, công chức, viên chức phải thôi việc.

Ngoài ra, người nào phạm tội thuộc một trong các trường hợp sau đây, thì bị phạt tiền từ 100.000.000 đồng đến 200.000.000 đồng hoặc phạt tù từ 01 năm đến 03 năm, cụ thể:

Đối với 02 người trở lên; đối với phụ nữ mà biết là có thai; đối với người đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi; làm người bị buộc thôi việc, người bị sa thải tự sát.

Ngoài hình phạt trên, Luật này còn có chế tài bổ sung là người phạm tội còn có thể bị cấm đảm nhiệm chức vụ nhất định từ 01 năm đến 05 năm.

Như vậy, căn cứ các quy định nêu trên, nếu người sử dụng lao động sa thải người lao động trái pháp luật ngoài nghĩa vụ phải thực hiện theo quy định của Bộ luật Lao động, người sử dụng lao động có thể bị truy cứu trách nhiệm hình sự nếu vi phạm quy định của Bộ luật hình sự năm 2015.

III. QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VỀ GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VỚI NHIỀU NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

Chị L là công nhân của Xí nghiệp May D đã 3 năm nay. Tuy nhiên, gần đây, do thu nhập không đủ trang trải cuộc sống nên chị đã ký hợp đồng làm người trông giữ xe cho bệnh viện vào buổi tối.

Tại xí nghiệp may, khi cần hoàn thành gấp đơn hàng, người phụ trách đã yêu cầu chị cùng các công nhân khác ở lại làm thêm tới 19 giờ (muộn hơn thông thường 2 giờ làm việc). Tuy nhiên, chị đã từ chối với lý do, nếu ở lại thêm sẽ bị muộn giờ làm việc tại bệnh viện.

Khi biết chị L nhận trông xe ở bệnh viện vào các buổi tối, phòng nhân sự của xí nghiệp may cho rằng, chính việc đó đã ảnh hưởng tới việc chị L không đồng ý ở lại làm thêm nên đã kiên quyết yêu cầu chị chấm dứt công việc trông xe thì mới tiếp tục hợp đồng đã ký kết với chị.

Xin hỏi, cách thức giải quyết trong việc ký và thực hiện hợp đồng lao động của Xí nghiệp May D và của chính chị L đã đúng với quy định của pháp luật chưa?

Trả lời

1. Căn cứ pháp lý: Bộ luật Lao động năm 2012

2. Xử lý tình huống:

Căn cứ vào **Điều 21, Bộ luật Lao động năm 2012**, quy định về việc giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động:

“Người lao động có thể giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động, nhưng phải bảo đảm thực hiện đầy đủ các nội dung đã giao kết...”

Như vậy, chị L hoàn toàn có quyền ký hợp đồng lao động cùng lúc với hai người sử dụng lao động là bệnh viện và Xí nghiệp May D. Việc phòng nhân sự của xí nghiệp may yêu cầu chị L chấm dứt công việc trông xe thì mới tiếp tục hợp đồng đã ký kết với chị là không đúng với quy định của pháp luật. Tuy nhiên, chị L phải thu xếp hợp lý công việc tại hai nơi để đảm bảo thực hiện đầy đủ các nội dung đã giao kết trong hợp đồng lao động với cả bệnh viện và Xí nghiệp May D.

IV. CÁCH TÍNH MỨC LƯƠNG, PHỤ CẤP VÀ HOẠT ĐỘNG PHÍ ĐỐI VỚI CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC KỂ TỪ NGÀY 01/7/2019

Cách tính mức lương, phụ cấp, hoạt động phí đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng, Nhà nước, Tổ chức chính trị - xã hội và Hội kể từ ngày 01/7/2019 có thay đổi như thế nào ?

Căn cứ pháp lý: Điều 3, Thông tư số 04/2019/TT-BNV, ngày 24 tháng 5 năm 2019 của Bộ Nội vụ

Cách tính mức lương, phụ cấp, hoạt động phí đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng, Nhà nước, Tổ chức chính trị - xã hội và Hội được tính như sau:

- Mức lương thực hiện từ ngày 01/7/2019 = **1.490.000 đồng/tháng** x Hệ số lương hiện hưởng

- Mức phụ cấp thực hiện từ ngày 01/7/2019 (đối với khoản phụ cấp tính theo mức lương cơ sở) = **1.490.000 đồng/tháng** x Hệ số phụ cấp hiện hưởng

- Mức phụ cấp thực hiện từ ngày 01/7/2019 (đối với các khoản phụ cấp tính theo % mức lương hiện hưởng cộng phụ cấp chức vụ lãnh đạo và phụ cấp thâm niên vượt khung) = (Mức lương thực hiện từ ngày 01/7/2019 + Mức phụ cấp chức vụ lãnh đạo thực hiện từ ngày 01/7/2019 + Mức phụ cấp thâm niên vượt khung thực hiện từ ngày 01/7/2019) x Tỷ lệ % phụ cấp được hưởng theo quy định

- Đối với các khoản phụ cấp quy định bằng mức tiền cụ thể thì giữ nguyên theo quy định hiện hành.

- Mức tiền của hệ số chênh lệch bảo lưu thực hiện từ ngày 01/7/2019 = **1.490.000 đồng/tháng** x Hệ số chênh lệch bảo lưu hiện hưởng (nếu có)

Thông tư này bắt đầu có hiệu lực thi hành kể từ ngày 15/7/2019.