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

BẢN TIN PHÁP LUẬT TUẦN 4 THÁNG 7/2019

I. ĐIỂM MỚI CỦA NGHỊ ĐỊNH 149/2018/NĐ-CP VÀ NHỮNG THAY ĐỔI SO VỚI NGHỊ ĐỊNH 60/2013/NĐ-CP

Nghị định số 149/2018/NĐ-CP quy định nguyên tắc, nội dung, hình thức thực hiện dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc của doanh nghiệp, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, sử dụng lao động theo hợp đồng lao động (gọi chung là người sử dụng lao động; còn với Nghị định số 60/2013/NĐ-CP gọi là doanh nghiệp) (Điều 1); *không áp dụng đối với cơ quan hành chính nhà nước và đơn vị sự nghiệp công lập có thuê mướn, sử dụng lao động theo hợp đồng lao động* (Điều 2).

1. Nguyên tắc thực hiện dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc (Điều 3), *có các điểm mới*: Thiện chí, hợp tác, trung thực, bình đẳng, công khai và minh bạch. Tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động và người lao động. Thực hiện dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc nhưng không được trái pháp luật và đạo đức xã hội.

2. Nội dung người sử dụng lao động phải công khai (Điều 4), *có 7 nội dung (so với trước đây là 8), đồng thời sát thực hơn với người lao động, cụ thể là:* Tình hình thực hiện nhiệm vụ, sản xuất, kinh doanh. Nội quy, quy chế và các văn bản quy định khác của doanh nghiệp liên quan đến nghĩa vụ, quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động. Thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành, thỏa ước lao động tập thể khác mà doanh nghiệp tham gia. Nghị quyết Hội nghị người lao động. Việc trích lập, sử dụng quỹ khen thưởng, quỹ phúc lợi và các quỹ do người lao động đóng góp (nếu có). Việc trích nộp kinh phí công đoàn, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp. Tình hình thực hiện thi đua, khen thưởng, kỷ luật, giải quyết khiếu nại, tố cáo liên quan đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động.

3. Nội dung người lao động được tham gia ý kiến (Điều 5), *bỏ bớt 2 nội dung, là:* Nghị quyết hội nghị người lao động (Khoản 4); Quy trình, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động, xử lý kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất (Khoản 5). Gộp 2 nội dung (Khoản 1 và 3) thành Khoản 1: Xây dựng, sửa đổi, bổ sung nội quy, quy chế và các văn

bản quy định khác của doanh nghiệp liên quan đến nghĩa vụ, quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động. Đồng thời bổ sung (Khoản 2): Xây dựng, sửa đổi, bổ sung thang lương, bảng lương, định mức lao động; đề xuất nội dung thương lượng tập thể.

4. Nội dung người lao động được quyết định (Điều 6), *rút gọn từ 6 nội dung thành 5, có một điểm thay đổi là:* Gia nhập hoặc không gia nhập tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở (Khoản 2); so với trước là: Gia nhập hoặc không gia nhập tổ chức công đoàn, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật. Đồng thời quy định rõ phải tuân thủ theo đúng quy định của pháp luật khi tham gia hoặc không tham gia đình công (Khoản 3).

5. Nội dung người lao động được kiểm tra, giám sát (Điều 7), *bỏ bớt 3 nội dung là:* Thực hiện kế hoạch sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp, phòng, ban, phân xưởng, tổ, đội sản xuất (Khoản 1). Thực hiện điều lệ doanh nghiệp và các nội dung khác theo quy định của pháp luật (Khoản 7). Thực hiện các nội dung của quy chế dân chủ quy định tại Nghị định số 60/2013/NĐ-CP, (Khoản 8). Bổ sung thêm 1 nội dung, là: Việc thực hiện Nghị quyết Hội nghị người lao động (Khoản 6).

6. Đối thoại tại nơi làm việc (Điều 8), *được quy định thoáng hơn so với trước là:* Được thực hiện thông qua việc trao đổi trực tiếp giữa người lao động và người sử dụng lao động (hoặc đại diện tập thể lao động với người sử dụng lao động), có thể được thực hiện định kỳ hoặc khi một bên có yêu cầu; và nội dung đối thoại, số lượng, thành phần tham gia đối thoại, thời gian, thời điểm đối thoại, quy trình tổ chức đối thoại thực hiện theo Quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc của doanh nghiệp. Khác biệt so với trước đây là do do người sử dụng lao động chủ trì, phối hợp với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở thực hiện 03 tháng một lần (khoảng cách giữa hai lần đối thoại định kỳ liền kề tối đa không quá 90 ngày).

7. Hội nghị người lao động (Điều 9), *được quy định rõ hơn là:* Do người sử dụng lao động và tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở tổ chức thực hiện; được tổ chức ít nhất một năm một lần (thay đổi so với trước đây là 12 tháng một lần); được tổ chức theo hình thức hội nghị toàn thể hoặc hội nghị đại biểu (thay đổi so với trước đây là theo số lượng người lao động). Trong đó, nội dung chính của hội nghị thực hiện theo quy định tại Điều 64 của Bộ luật lao động, là mang đậm tính đối thoại, cụ thể: 1. Tình hình sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động; 2. Việc thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy, quy chế và cam kết, thỏa thuận khác tại nơi làm việc; 3. Điều kiện làm việc; 4. Yêu cầu của người lao động, tập thể lao động đối với người sử dụng lao động; 5. Yêu cầu của người sử dụng lao động với người lao động, tập thể lao động; 6. Nội dung khác mà hai bên quan tâm.

Còn về hình thức tổ chức hội nghị, nội dung, thành phần tham gia, thời gian, địa điểm, quy trình, trách nhiệm tổ chức thực hiện và hình thức phổ biến kết quả hội nghị người lao động thực hiện theo Quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc của doanh nghiệp.

8. Các hình thức thực hiện dân chủ khác (Điều 10), *được rút gọn từ 8 nội dung xuống còn 4, cụ thể là:* 1. Hệ thống thông tin nội bộ; 2. Hòm thư góp ý kiến; 3. Kiến nghị, khiếu nại, tố cáo theo quy định của pháp luật; và 4. Các hình thức khác do doanh nghiệp quy định trong Quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc của doanh nghiệp.

9. Trách nhiệm ban hành Quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc (Điều 11), *thuộc về* người sử dụng lao động, việc xây dựng quy chế phải có sự tham gia ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và được phổ biến công khai đến người lao động trước khi thực hiện./.

II. TÌNH HUỐNG: QUY ĐỊNH VỀ CHẾ ĐỘ THAI SẢN TRONG TRƯỜNG HỢP MANG THAI XIN NGHỈ VIỆC

Chị A vào công ty X làm từ tháng 12/2017 đến nay (07/2019), hiện tại chị A đang mang thai 05 tháng và có ý định nghỉ việc. Chị A hỏi nếu trường hợp nghỉ việc trong thời gian mang thai thì có được hưởng trợ cấp bảo hiểm thai sản hay không ?

Trả lời:

Căn cứ pháp lý: - Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014

Giải quyết tình huống:

Điều 31 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 quy định điều kiện hưởng thai sản như sau:

"*Điều 31. Điều kiện hưởng chế độ thai sản*

1. Người lao động được hưởng chế độ thai sản khi thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Lao động nữ mang thai;

b) Lao động nữ sinh con;

c) Lao động nữ mang thai hộ và người mẹ nhờ mang thai hộ;

d) Người lao động nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi;

đ) Lao động nữ đặt vòng tránh thai, người lao động thực hiện biện pháp triệt sản;

e) Lao động nam đang đóng bảo hiểm xã hội có vợ sinh con.

2. Người lao động quy định tại các điểm b, c và d khoản 1 Điều này phải đóng bảo hiểm xã hội từ đủ 06 tháng trở lên trong thời gian 12 tháng trước khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi.

3. Người lao động quy định tại điểm b khoản 1 Điều này đã đóng bảo hiểm xã hội từ đủ 12 tháng trở lên mà khi mang thai phải nghỉ việc để dưỡng thai theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền thì phải đóng bảo hiểm xã hội từ đủ 03 tháng trở lên trong thời gian 12 tháng trước khi sinh con.

4. Người lao động đủ điều kiện quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều này mà chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc hoặc thôi việc trước thời điểm sinh con hoặc nhận con nuôi dưới 06 tháng tuổi thì vẫn được hưởng chế độ thai sản theo quy định tại các điều 34, 36, 38 và khoản 1 Điều 39 của Luật này."

Chị A đến tháng 7/2019 mang thai được 05 tháng, như vậy thời điểm sinh con của chị A là khoảng tháng 11/2019. Tình từ thời gian 12 tháng trước khi sinh con (11/2018) đến tháng 7/2019 là thời điểm chị A xin nghỉ việc, chị đã đóng bảo hiểm được 8 tháng.

Như vậy, căn cứ theo Khoản 2 và Khoản 4 Điều 31 nói trên thì chị A vẫn được hưởng chế độ thai sản nếu chấm dứt hợp đồng lao động trước thời điểm sinh con.

III. TÌNH HUỐNG: QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VỀ CHUYỂN NGƯỜI LAO ĐỘNG LÀM CÔNG VIỆC KHÁC SO VỚI HỢP ĐỒNG

Chị C là công nhân cắt vải tại Công ty Dệt May Q. Tổ Đóng gói của Xí nghiệp May có gần chục chị em, một số người trong đó đang độ tuổi sinh nở và nuôi con nhỏ nên thỉnh thoảng lại có người nghỉ sinh hoặc nghỉ con ốm. Vì là người trẻ nhất ở xưởng May nên mỗi khi tổ Đóng gói thiếu người là chị C lại được bố trí làm việc tạm thời tại đó trong mấy ngày, lần lâu nhất tới hơn một tháng.

Những lần điều chuyển đó, chị C thường chỉ được báo ngay đầu giờ buổi làm việc, hoặc cùng lắm là báo trước một hôm. Đồng thời, người phụ trách cũng cho biết thời hạn điều chuyển tạm thời của chị C.

Tuy hoàn toàn không thích công việc đóng gói nhưng do là người ít tuổi nhất nên mỗi lần như vậy, chị C tuy đều thể hiện sự miễn cưỡng nhưng vẫn phải chấp hành. Năm nay, chị đã làm thay các chị em tổ Đóng gói tới gần 03 tháng cộng dồn. Lần gần đây nhất, chị C lên tiếng phản đối việc điều chuyển này, nhưng người quản lý yêu cầu chị phải tuân thủ sự phân công của cấp trên.

Xin hỏi, việc điều chuyển công việc của chị C tại Công ty Dệt May Q 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 **Khoản 1 và 2, Điều 31, Bộ luật Lao động năm 2012**, quy định về chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động:

"1. Khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hoả hoạn, dịch bệnh, áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện, nước hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh, người sử dụng lao động được quyền tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động, nhưng không được quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong một năm, trừ trường hợp được sự đồng ý của người lao động.

2. Khi tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước ít nhất 03 ngày làm việc, thông báo rõ thời hạn làm tạm thời và bố trí công việc phù hợp với sức khoẻ, giới tính của người lao động."

Như vậy, việc Công ty Dệt May Q bố trí chị C làm việc tạm thời tại bộ phận Đóng gói khi có nhu cầu sản xuất và báo cả thời hạn làm tạm thờilà đúng. Công việc này cũng phù hợp với sức khỏe và giới tính của chị C. Tuy nhiên, việc đơn vị chỉ báo với chị ngay trong ngày làm việc đó, hoặc cùng lắm trước một ngày, cùng với thời gian điều chuyển quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong một năm là sai với quy định của pháp luật, đặc biệt khi không có sự đồng ý của người lao động ở đây là chị C.

IV. QUY ĐỊNH VỀ DANH HIỆU THI ĐUA VÀ CÁC HÌNH THỨC KHEN THƯỞNG TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN

Đ/c A là chủ tịch CĐCS Công ty X (mới được bầu) muốn biết về các danh hiệu thi đua và các hình thức khen thưởng của tổ chức Công đoàn?

Trả lời:

1. Căn cứ pháp lý: Quyết định 2106/QĐ-TLĐ ngày 28 tháng 12 năm 2017 V/v Ban hành Quy chế khen thưởng của tổ chức công đoàn.

2. Xử lý tình huống : Căn cứ khoản 1 Điều 5 và khoản 1 Điều 6 của QĐ 2106/QĐ-TLĐ

*** Danh hiệu thi đua**

1. Danh hiệu thi đua của Công đoàn gồm có:

1.1. Danh hiệu thi đua đối với cá nhân: "Đoàn viên Công đoàn xuất sắc";

1.2. Danh hiệu thi đua đối với tập thể:

a) “Cờ thi đua của Tổng Liên đoàn”;

b) “Cờ thi đua của Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương”;

c) “Công đoàn cơ sở vững mạnh”; “Nghiệp đoàn cơ sở vững mạnh” (gọi chung là “Công đoàn cơ sở vững mạnh”);

d) “Tổ Công đoàn xuất sắc”, “Tổ Nghiệp đoàn xuất sắc”, “Công đoàn bộ phận xuất sắc”, “Nghiệp đoàn bộ phận xuất sắc” (gọi chung là “Tổ Công đoàn xuất sắc”).

*** Các hình thức khen thưởng**

1. Hình thức khen thưởng của tổ chức Công đoàn gồm có:

1.1. Bằng khen của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (sau đây gọi là Bằng khen của Tổng Liên đoàn);

1.2. Bằng khen của Ban Chấp hành Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương trực thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (sau đây gọi là Bằng khen của Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương);

1.3. Bằng Lao động sáng tạo của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (sau đây gọi là Bằng Lao động sáng tạo của Tổng Liên đoàn”;

1.4. Kỷ niệm chương “Vì sự nghiệp xây dựng tổ chức Công đoàn”;

1.5. Giấy khen của Ban Chấp hành Công đoàn Tổng Công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn, Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở, Công đoàn cơ sở; Giấy khen của Thủ trưởng các đơn vị sự nghiệp, Giám đốc các doanh nghiệp thuộc tổ chức Công đoàn;

1.6. “Giải thưởng Nguyễn Đức Cảnh” của Tổng Liên đoàn;

1.7. “Giải thưởng Nguyễn Văn Linh” của Tổng Liên đoàn;

1.8. Giải thưởng của Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương, Công đoàn Tổng Công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn.