

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 09 - TUẦN 4 THÁNG 6/2018

I. QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VỀ NGHIỆP VỤ CÔNG TÁC CÔNG ĐOÀN

Theo anh (chị) Điều lệ Công đoàn Việt Nam quy định Cán bộ Công đoàn như thế nào? Cán bộ công đoàn có nhiệm vụ, quyền hạn gì?

Căn cứ pháp lý: Điều 5 và 6 Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XI

Xử lý tình huống:

Điều 5 quy định về Cán bộ công đoàn:

1. Cán bộ công đoàn là người đảm nhiệm các chức danh từ tổ phó công đoàn trở lên thông qua bầu cử tại đại hội hoặc hội nghị công đoàn; được cấp công đoàn có thẩm quyền chỉ định, công nhận, bổ nhiệm vào các chức danh cán bộ công đoàn hoặc được giao nhiệm vụ thường xuyên để thực hiện chức năng, nhiệm vụ của tổ chức Công đoàn.

2. Cán bộ công đoàn gồm cán bộ công đoàn chuyên trách và cán bộ công đoàn không chuyên trách.

a. Cán bộ công đoàn chuyên trách là người đảm nhiệm công việc thường xuyên trong tổ chức công đoàn, được đại hội, hội nghị công đoàn các cấp bầu ra hoặc được cấp có thẩm quyền của công đoàn bổ nhiệm, chỉ định.

b. Cán bộ công đoàn không chuyên trách là người làm việc kiêm nhiệm, do đoàn viên tín nhiệm bầu vào các chức danh từ tổ phó công đoàn trở lên và được cấp có thẩm quyền của công đoàn công nhận hoặc chỉ định.

Điều 6 quy định nhiệm vụ và quyền hạn của cán bộ công đoàn:

Ngoài những nhiệm vụ và quyền của người đoàn viên, cán bộ công đoàn có những nhiệm vụ và quyền hạn sau:

1. Nhiệm vụ của cán bộ công đoàn:

a. Liên hệ chặt chẽ với đoàn viên và người lao động; tôn trọng ý kiến của đoàn viên và người lao động. Báo cáo, phản ánh và thực hiện thông tin hai chiều giữa các cấp công đoàn, giữa người lao động với người sử dụng lao động hoặc đại diện của người sử dụng lao động.

b. Tổ chức đối thoại giữa người lao động với người sử dụng lao động trong các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp hoặc giữa tổ chức công đoàn với đại diện của người sử dụng lao động.

c. Phát triển đoàn viên và xây dựng công đoàn cơ sở vững mạnh.

d. Đấu tranh chống những biểu hiện vi phạm đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và nghị quyết của công đoàn các cấp.

đ. Thực hiện các nhiệm vụ khác do tổ chức công đoàn phân công.

2. Quyền hạn của cán bộ công đoàn:

a. Là người đại diện theo pháp luật hoặc theo ủy quyền, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.

b. Được thực hiện các quyền của cán bộ công đoàn trong quan hệ lao động theo quy định của pháp luật lao động, công đoàn.

c. Tổ chức và lãnh đạo đình công theo quy định của pháp luật.

d. Được bảo đảm điều kiện hoạt động công đoàn tại cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp theo quy định của Luật Công đoàn. Được công đoàn bảo vệ, giúp đỡ, hỗ trợ khi gặp khó khăn trong quá trình thực hiện nhiệm vụ do tổ chức công đoàn phân công.

đ. Được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ công tác công đoàn.

e. Được hưởng các chế độ, chính sách theo quy định của Đảng, Nhà nước và tổ chức Công đoàn.

g. Cán bộ công đoàn không chuyên trách khi có đủ điều kiện theo quy định và có nguyện vọng được xem xét ưu tiên tuyển dụng làm cán bộ công đoàn chuyên trách khi cơ quan tuyển dụng có nhu cầu.

II. TÌNH HUỐNG: QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VỀ NGUYÊN TẮC, TRÌNH TỰ XỬ LÝ KỶ LUẬT LAO ĐỘNG

Một số nhân viên phòng Kỹ thuật Công ty CP May Xuất khẩu X hỏi về việc họ bị xử lý kỷ luật như sau: Ngày 9/5/2018, 04 nhân viên nhận được thông báo của Lãnh đạo Công ty với nội dung triệu tập tham gia cuộc họp xử lý kỷ luật vào ngày 10/5/2018 (lý do xử lý kỷ luật: do các nhân viên tiết lộ thông tin về bản vẽ giắc mẫu cho bên thứ 3). Ngày 10/5/2018, Công ty họp xử lý kỷ luật với 04 nhân viên; tuy nhiên ngày hôm đó, 01 người nghỉ ốm, 01 người nghỉ phép. Sau khi cuộc họp kết thúc không có 1 biên bản cuộc họp nào được xác nhận và kí kết giữa các bên; 02 nhân viên dự cuộc họp được yêu cầu ký vào một “Biên bản xác nhận lỗi”. Sau đó Công ty ra Quyết định xử lý kỷ luật, có hiệu lực từ 11/5/2018.

Việc Công ty xử lý kỷ luật như vậy có đúng quy định của pháp luật không?

Trả lời:

1. Căn cứ pháp lý:

Điều 123 Bộ Luật Lao động; điều 30 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/1/2015 hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động 2012 (NĐ 05/2015)

2. Xử lý tình huống:

2.1. Khoản 1 điều 123 BLLĐ được cụ thể hóa tại điều 30 NĐ 05/2015/NĐ-CP ngày 12/1/2015 quy định về việc thông báo trước khi tiến hành xử lý kỷ luật lao động như sau: “Người sử dụng lao động gửi thông báo bằng văn bản về việc tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động cho Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công

đoàn cấp trên cơ sở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở, người lao động, cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật của người lao động dưới 18 tuổi **ít nhất 5 ngày làm việc trước khi tiến hành cuộc họp**” Như vậy, việc Công ty gửi thư thông báo về việc xử lý kỷ luật lao động ngày 9/5/2018 và tổ chức họp xử lý kỷ luật trong ngày 10/5/2018 vi phạm ngay bước đầu tiên của quy trình XLKL.

2.2. Công ty xử lý kỷ luật đối với cả người lao động đang trong thời gian nghỉ ốm, nghỉ phép là **vi phạm điểm a, khoản 4, điều 123 BLLĐ** “4. Không được xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động đang trong thời gian sau đây: a) Nghỉ ốm đau, điều dưỡng; nghỉ việc được sự đồng ý của người sử dụng lao động;”

2.3. Việc lập biên bản cuộc họp kỷ luật nhưng không có đầy đủ chữ ký của các thành viên (đương sự), mà không có lý do, Công ty vẫn ra Quyết định xử lý kỷ luật là **vi phạm khoản 3 điều 30 Nghị định 05/2015 hướng dẫn chi tiết điểm d, khoản 1 điều 123 BLLĐ**: “Cuộc họp xử lý kỷ luật lao động phải được lập thành biên bản và được thông qua các thành viên tham dự trước khi kết thúc cuộc họp. Biên bản phải có đầy đủ chữ ký của các thành phần tham dự cuộc họp quy định tại Khoản 1 Điều này và người lập biên bản. Trường hợp một trong các thành phần đã tham dự cuộc họp mà không ký vào biên bản thì phải ghi rõ lý do”

Như vậy, Công ty CP May Xuất khẩu X đã vi phạm quy trình và nguyên tắc xử lý kỷ luật theo quy định của pháp luật lao động.

III. TÌNH HUỐNG: QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VỀ NỘI DUNG LIÊN QUAN ĐẾN THỬ VIỆC

Ngày 9/3/2018 tôi bắt đầu thử việc tại công ty A, thỏa thuận là thử việc 2 tháng (không ký hợp đồng thử việc). Trong quá trình làm việc tôi cảm thấy công việc không phù hợp. Ngày 24/4/2018 tôi viết đơn xin thôi việc và tôi làm việc đến hết ngày 24/4/2018 nhưng Lãnh đạo không ký đơn thôi việc. Đến hôm nay là ngày 10/5/2018 là đến ngày nhận lương, nhưng công ty nói tôi nghỉ không báo trước nên công ty trừ 50% tổng lương của tôi. Xin hỏi Công ty làm như vậy có đúng không?

Trả lời

1. Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật lao động năm 2012

2. Giải quyết tình huống

Theo Điều 26 của Bộ Luật lao động năm 2012 thì “Người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận về việc làm thử, quyền, nghĩa vụ của hai bên trong thời gian thử việc. Nếu có thỏa thuận về việc làm thử thì các bên có thể giao kết hợp đồng thử việc”.

Quyền hủy bỏ thỏa thuận thử việc được quy định tại Khoản 2 Điều 29 Bộ luật lao động 2012 như sau: “Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền hủy bỏ thỏa thuận thử

việc mà không cần báo trước và không phải bồi thường nếu việc làm thử không đạt yêu cầu mà hai bên đã thoả thuận”.

Mức tiền lương trong thời gian thử việc được quy định tại Điều 28 Bộ Luật lao động 2012 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”* (mức lương của công việc phải bằng hoặc hơn so với mức lương tối thiểu vùng nơi người lao động làm việc).

Mặt khác, theo quy định tại Điều 96 Bộ Luật lao động 2012 về nguyên tắc trả lương cho người lao động thì người sử dụng lao động phải trả lương đầy đủ, đúng hạn cho người lao động: *“Người lao động được trả lương trực tiếp, đầy đủ và đúng thời hạn. Trường hợp đặc biệt không thể trả lương đúng thời hạn thì không được chậm quá 01 tháng và người sử dụng lao động phải trả thêm cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng lãi suất huy động tiền gửi do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm trả lương”.*

Như vậy, căn cứ theo những quy định trên thì việc công ty bạn giữ lại 50% lương của bạn vì xin nghỉ việc không báo trước (trong thời gian thử việc) là sai quy định của pháp luật. Đối với trường hợp này bạn có quyền làm đơn yêu cầu lên Ban giám đốc công ty để được giải quyết trả lương đầy đủ và đúng hạn cho bạn. Nếu công ty không giải quyết được quyền lợi hoặc giải quyết chưa thỏa đáng thì bạn có quyền làm đơn đề nghị lên Phòng lao động thương binh và xã hội quận, huyện hoặc khởi kiện ra Tòa án nhân dân quận, huyện nơi công ty có trụ sở để được yêu cầu giải quyết.

IV. TÌNH HUỐNG: QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VỀ KÝ HỢP ĐỒNG SAU KHI HẾT THỜI GIAN THỬ VIỆC

Chị A xin vào làm công nhân may tại Công ty May Q. Phòng Nhân sự thỏa thuận với chị A rằng, thời gian thử việc là 30 ngày, nếu đạt yêu cầu công việc thì hết hạn thử việc, chị A sẽ được ký hợp đồng lao động.

Tuy nhiên, sau 30 ngày, cán bộ nhân sự nói rằng, việc làm thử của chị chưa đạt yêu cầu và chị phải tiếp tục 30 ngày thử việc nữa thì mới được chính thức ký hợp đồng.

Xin hỏi, Phòng Nhân sự xử lý như vậy 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:

Khoản 2 Điều 27 BLLĐ năm 2012 về thời gian thử việc quy định: Thời gian thử việc căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc 01 lần đối với một công việc và bảo đảm bảo *“Không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn kỹ thuật trung cấp nghề, trung cấp chuyên nghiệp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ.”*

Và tại Khoản 1 và 2 Điều 29 về kết thúc thời gian thử việc quy định:

“1. Khi việc làm thử đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động.

2. Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền huỷ bỏ thoả thuận thử việc mà không cần báo trước và không phải bồi thường nếu việc làm thử không đạt yêu cầu mà hai bên đã thoả thuận.”

Như vậy, nếu sau 30 ngày thử việc mà chị A không đạt yêu cầu đối với công việc đó thì Công ty có quyền không ký hợp đồng lao động với chị A theo khoản 1 điều 29 BLLĐ. Việc phỏng nhân sự yêu cầu chị A tiếp tục thử việc trong thời hạn 30 ngày đối với công việc đó là vi phạm pháp luật lao động.

V. QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VỀ VIỆC LÀM THÊM GIỜ

Để cung cấp đủ hàng theo ký kết với đối tác, Công ty X đã yêu cầu công nhân phải làm thêm 03 tiếng mỗi ngày và không được nghỉ ngày nào trong hai tháng liên tục. Theo đồng chí, việc yêu cầu công nhân làm thêm giờ như vậy có vi phạm pháp luật không? Vì sao?

Trả lời:

1. Căn cứ pháp lý: Điều 106 Bộ luật Lao động quy định về làm thêm giờ.

2. Xử lý tình huống :

- Yêu cầu trên của Công ty X là vi phạm pháp luật về thời gian làm thêm giờ và thời gian nghỉ ngơi đối với người lao động.

- Khoản 2, Điều 106 Bộ luật Lao động quy định về làm thêm giờ như sau:

+ Được sự đồng ý của người lao động;

+ Bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày, trường hợp áp dụng quy định làm việc theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày; không quá 30 giờ trong 01 tháng và tổng số không quá 200 giờ trong 01 năm; trừ một số trường hợp đặc biệt do Chính phủ quy định thì được làm thêm không quá 300 giờ trong 01 năm.

+ Sau mỗi đợt làm thêm giờ nhiều ngày liên tục trong tháng, người sử dụng lao động phải bố trí để người lao động được nghỉ bù cho số thời gian đã không được nghỉ.

Như vậy, căn cứ vào tình hình sản xuất, kinh doanh, lãnh đạo doanh nghiệp có quyền đưa ra đề nghị người lao động làm thêm giờ. Việc người lao động có làm thêm giờ hay không hoàn toàn phụ thuộc vào quyết định của họ (tức là người lao động có quyền từ chối làm thêm giờ). Trong trường hợp người lao động từ chối làm thêm giờ có thể khiến doanh nghiệp không cung cấp đủ hàng hóa cho đối tác thì doanh nghiệp phải tuyển dụng thêm lao động làm việc theo mùa vụ hoặc thời hạn hợp đồng lao động dưới 12 tháng.