

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

**BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 07-2020**

**I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT**

**Quy định của pháp luật về chế độ người lao động được hưởng khi người lao động và người sử dụng lao động thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động**

Cán bộ phòng nhân sự Công ty A hỏi: người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động được hưởng trợ cấp thôi việc. Vậy khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì người sử dụng lao động có nghĩa vụ phải trả trợ cấp thôi việc cho người lao động không?

**Căn cứ pháp lý:**

- Bộ luật Lao động (BLLĐ) năm 2012;
- Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động.

**Xử lý tình huống**

Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, cả người lao động và người sử dụng lao động đều có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, nhưng cần lưu ý rằng không phải trường hợp nào người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động cũng được trợ cấp thôi việc và cũng không phải trường hợp nào người sử dụng lao động cũng phải trả trợ cấp thôi việc.

BLLĐ năm 2012 quy định các trường hợp người lao động và người sử dụng lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, kèm những quy định về giải quyết chế độ cho người lao động trong từng trường hợp, cụ thể như sau:

1. Đối với người lao động: Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động **đúng luật** (tuân thủ các điều kiện, trình tự quy định tại Điều 37, BLLĐ năm 2012) được trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48, BLLĐ năm 2012. Ngược lại, các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động **trái luật** 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, bồi thường khoản tiền tương ứng tiền lương của những ngày không báo trước và phải hoàn trả chi phí đào tạo (tùy thực tế) - quy định tại Điều 43, BLLĐ năm 2012.

2. Đối với người sử dụng lao động: Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động **đúng luật** với người lao động (tuân thủ các điều kiện, trình tự quy định tại Điều 38, BLLĐ năm 2012) thì vẫn có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động (Điều 14, Nghị định 05/2015 ngày 12/01/2015)

Nếu người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt HĐLĐ với người lao động **trái luật** thì tùy từng trường hợp, người sử dụng lao động phải thực hiện một hoặc thực hiện kết hợp các nghĩa vụ: nhận người lao động trở lại làm việc, trả đủ tiền lương, 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; phải trợ cấp thôi việc; bồi thường cho người lao động những ngày không được làm việc và bồi thường thêm ít nhất 02 tháng tiền lương; thương lượng để sửa đổi, bổ sung HĐLĐ...(Điều 42, BLLĐ năm 2012)

Các trường hợp người sử dụng lao động chấm dứt HĐLĐ trái luật với người lao động (theo quy định tại Điều 39, BLLĐ năm 2012), gồm:

- Người lao động ốm đau hoặc bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đang điều trị, điều dưỡng theo quyết định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền, trừ trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều 38 của Bộ luật này (người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, đã điều trị 06 tháng liên tục, đối với người lao động làm theo hợp đồng lao động xác định thời hạn và quá nửa thời hạn hợp đồng lao động đối với người làm theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục)

- Người lao động đang nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng và những trường hợp nghỉ khác được người sử dụng lao động đồng ý.

- Lao động nữ quy định tại khoản 3 Điều 155 của Bộ luật này (gồm các đối tượng là lao động nữ kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi mà không phải trường hợp người sử dụng lao động là cá nhân chết, bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết hoặc người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động)

- Người lao động nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội

**NGUYỄN THỊ THANH HOÀN**

## **II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT**

### **Thẩm quyền xử lý kỷ luật trong tổ chức công đoàn**

Bà T là cán bộ công ty A, đồng thời là Ủy viên ban chấp hành công đoàn công ty. Công đoàn công ty là công đoàn cơ sở trực thuộc Công đoàn ngành B. Do vi phạm kỷ luật chuyên môn nên lãnh đạo công ty đã xử lý kỷ luật với hình thức khiển trách đối với bà T. Nhận thấy bà T đã vi phạm và bị xử lý kỷ luật về chuyên môn nên Ban chấp hành công đoàn công ty đã họp trên cơ sở hình thức kỷ luật của chuyên môn để xét và kỷ luật đối với bà T hình thức cảnh cáo. Công đoàn công ty làm như vậy đúng hay sai? Công đoàn cấp nào có thẩm quyền xem xét kỷ luật đối với bà T?

### **Căn cứ pháp lý:**

- Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XII ban hành tại Quyết định số 174/QĐ-TLĐ ngày 03/02/2020 của Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam.
- Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam ban hành ngày 20/02/2020.
- Quyết định 493/QĐ-TLĐ ngày 9/3/2017 ban hành quy định thẩm quyền và thủ tục xử lý kỷ luật trong tổ chức công đoàn của Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam.

### **Xử lý tình huống:**

Theo Khoản 1 và 3, Điều 33, Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XII quy định:

*“1. Tổ chức công đoàn, cán bộ công đoàn, đoàn viên công đoàn vi phạm Điều lệ, nghị quyết và các quy định của Tổng Liên đoàn, thì tùy theo mức độ sẽ bị xử lý kỷ luật công minh, chính xác và kịp thời.*

*3. Thẩm quyền và thủ tục xử lý kỷ luật trong tổ chức công đoàn các cấp, thực hiện theo quy định của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn”*

Tại mục 25.2, Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ quy định:

*“Cán bộ công đoàn cấp nào khi vi phạm, do công đoàn cấp đó xét, đề nghị cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định kỷ luật theo quy định.”*

Tại Khoản 1, Điều 3, Quyết định 493/QĐ-TLĐ quy định về thẩm quyền đề nghị xử lý kỷ luật như sau:

*“ Cán bộ vi phạm kỷ luật thuộc công đoàn cấp nào thì ban thường vụ (nơi không có ban thường vụ thì ban chấp hành) công đoàn cấp đó xét đề nghị cấp có thẩm quyền xem xét quyết định xử lý kỷ luật”.*

Tại Khoản 3, Điều 5, Quyết định 493/QĐ-TLĐ quy định về thẩm quyền xử lý kỷ luật của Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, công đoàn ngành trung ương, công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn như sau:

*“3. Ủy ban kiểm tra Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, công đoàn ngành trung ương, công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn xử lý kỷ luật đối với:*

*a) Ủy viên ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở và công đoàn cơ sở trực thuộc”*

Như vậy, căn cứ các quy định trên, công đoàn Công ty A quyết định kỷ luật cảnh cáo đối với bà T là không đúng quy định bởi vì:

- Thứ nhất, bà T vi phạm kỷ luật về chuyên môn, không phải vi phạm về công tác công đoàn và đã bị xử lý kỷ luật về chuyên môn nên công đoàn Công ty A họp xem xét hình thức kỷ luật bà T là không đúng.

- Thứ hai, việc xem xét kỷ luật bà T (nếu có: trong trường hợp bà T có vi phạm về Điều lệ, nghị quyết và các quy định của Tổng liên đoàn) thì công đoàn Công ty A không đủ thẩm quyền quyết định xử lý kỷ luật đối với bà T mà công đoàn công ty A chỉ có thẩm quyền đề nghị Ủy ban kiểm tra công đoàn ngành B xem xét quyết định xử lý kỷ luật.

**NGUYỄN THỊ THU HẰNG**

### **III. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT**

#### **Quy định của pháp luật trong trường hợp người sử dụng lao động không trả số BHXH cho người lao động khi chấm dứt HĐLĐ**

Chị T làm việc tại công ty TNHH May K (công ty K) cho biết chị chấm dứt hợp đồng lao động ngày 05/05/2020 với công ty K do hợp đồng lao động hết hạn. Tuy nhiên, đến nay đã hơn 1 tháng, công ty K vẫn chưa trả lại số BHXH cho chị. Chị T hỏi chị cần phải làm gì để đảm bảo quyền lợi của mình?

#### **Căn cứ pháp lý:**

- Bộ luật Lao động năm 2012;
- Luật Bảo hiểm xã hội 2014;
- Nghị định 24/2018/NĐ-CP ngày 27/2/2018 quy định về giải quyết khiếu nại, tố cáo trong lĩnh vực lao động, giáo dục nghề nghiệp, hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng việc làm, an toàn vệ sinh lao động.

#### **Xử lý tình huống**

Theo quy định tại Khoản 2 và 3, Điều 47, Bộ luật Lao động năm 2012 thì:

*“2. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên; trường hợp đặc biệt, có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày.*

*3. Người sử dụng lao động có trách nhiệm hoàn thành thủ tục xác nhận và trả lại sổ bảo hiểm xã hội và những giấy tờ khác mà người sử dụng lao động đã giữ lại của người lao động”*

Bên cạnh đó, theo Khoản 5, Điều 21 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 thì trách nhiệm của người sử dụng lao động:

*“Phối hợp với cơ quan BHXH trả số BHXH cho người lao động, xác nhận thời gian đóng BHXH khi người lao động chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc hoặc thôi việc theo quy định của pháp luật”*

Đồng thời, theo quy định tại khoản 1, Điều 3, Nghị định 24/2018/NĐ-CP:

*“Khiếu nại về lao động là việc người lao động, người học nghề, tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động, người thử việc theo thủ tục quy định tại Nghị định này yêu cầu người có thẩm quyền giải quyết khiếu nại về lao động xem xét lại*

*quyết định, hành vi về lao động của người sử dụng lao động khi có căn cứ cho rằng quyết định, hành vi đó vi phạm pháp luật lao động, xâm phạm quyền và lợi ích hợp pháp của mình”*

Như vậy, khi hợp đồng lao động chấm dứt, người sử dụng lao động phải có trách nhiệm hoàn thành xác nhận và trả lại sổ bảo hiểm xã hội cho người lao động. Việc công ty K, sau khi chấm dứt hợp đồng lao động với chị T đã hơn 1 tháng chưa trả sổ bảo hiểm xã hội là sai với quy định pháp luật. Để bảo vệ quyền lợi của mình chị T có thể thực hiện việc khiếu nại như sau:

Theo Điều 15, Nghị định 24/2018/NĐ-CP quy định về thẩm quyền giải quyết khiếu nại về lao động như sau:

*“1. Người sử dụng lao động có thẩm quyền giải quyết khiếu nại lần đầu đối với quyết định, hành vi về lao động, an toàn, vệ sinh lao động của mình bị khiếu nại.*

*2. Chánh Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, nơi người sử dụng lao động đặt trụ sở chính có thẩm quyền giải quyết khiếu nại lần hai đối với khiếu nại về lao động, an toàn, vệ sinh lao động khi người khiếu nại không đồng ý với quyết định giải quyết lần đầu theo quy định tại Điều 23 hoặc đã hết thời hạn quy định tại Điều 20 Nghị định này mà khiếu nại không được giải quyết”*

Tóm lại, việc công ty TNHH May K sau khi chấm dứt hợp đồng lao động hơn 1 tháng không trả sổ bảo hiểm xã hội cho chị T là vi phạm quy định pháp luật lao động. Để bảo vệ quyền lợi của mình, chị T có thể làm đơn khiếu nại: 1) Lần đầu gửi Giám đốc công ty TNHH May K để giải quyết; 2) Nếu trong thời hạn 30 ngày công ty TNHH May K vẫn không thực hiện việc xác nhận và trả lại sổ BHXH, chị T có thể tiếp tục gửi khiếu nại lên Chánh Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi công ty TNHH May K đặt trụ sở chính để khiếu nại lần 2. Trình tự thủ tục giải quyết khiếu nại quy định cụ thể tại mục 4, mục 5, chương II, Nghị định 24/2018/NĐ-CP ngày 27/2/2018.

**TRẦN THỊ NGỌC BÍCH**