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

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 09-2020

I. THÔNG TIN PHÁP LUẬT

Quy định về các trường hợp không kiêm nhiệm chức danh chủ tịch công đoàn

Căn cứ pháp lý:

- Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ ngày 20/02/2020 của Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam (Khóa XII);

- Hướng dẫn số 238/HD-TLĐ ngày 04/03/2014 của Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam (Khóa XI).

Nội dung:

Hướng dẫn số 238/HD-TLĐ (Điều lệ Công đoàn Việt Nam Khóa XI)	**Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ** (Điều lệ Công đoàn Việt Nam Khóa XII)
Mục 4.3 quy định những trường hợp không kiêm nhiệm chức danh chủ tịch công đoàn gồm: Đoàn viên công đoàn giữ chức danh chủ tịch hội đồng quản trị, chủ tịch hội đồng thành viên, chủ tịch công ty, tổng giám đốc, giám đốc trong các doanh nghiệp và thủ trưởng các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp khu vực nhà nước không được kiêm nhiệm chức danh chủ tịch công đoàn đồng cấp	Mục 5.3 quy định những trường hợp không kiêm nhiệm chức danh chủ tịch công đoàn gồm: Người giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý là người đại diện chủ doanh nghiệp hoặc người được quyền ký hợp đồng lao động trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước; người giữ chức vụ tổng giám đốc, giám đốc doanh nghiệp nhà nước, thủ trưởng các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp khu vực nhà nước,

Như vậy, so với Hướng dẫn 238/HD-TLĐ thì Hướng dẫn 03/HD-TLĐ đã có những điểm mới là:

- Thứ nhất, phân định đối tượng thuộc khối doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước và khu vực nhà nước.

- Thứ hai, đối với các đối tượng thuộc khối doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước không quy định theo cách liệt kê các chức danh cụ thể như hướng dẫn cũ mà quy định theo vị trí, thẩm quyền của các chức danh nhằm mở rộng phạm vi của chủ thể không kiêm nhiệm chức danh chủ tịch công đoàn.

LÊ TẤT THẮNG

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về chăm sóc sức khỏe cho người lao động.

Công ty Cổ phần May X yêu cầu người lao động nữ phải đóng tiền khi Công ty tổ chức khám sức khỏe định kỳ hàng năm, lý do lao động nữ phải khám thêm chuyên khoa phụ sản. Việc làm này của Công ty X có đúng quy định của pháp luật không?

Căn cứ pháp lý:

- Điều 152 Bộ luật Lao động (BLLĐ) năm 2012;

- Điều 21 Luật An toàn Vệ sinh lao động (Luật ATVSLĐ) năm 2015.

Xử lý tình huống:

Theo quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 152 BLLĐ năm 2012 về chăm sóc sức khỏe cho người lao động, người sử dụng lao động phải căn cứ vào tiêu chuẩn sức khỏe quy định cho từng loại công việc để tuyển dụng và sắp xếp lao động. Hằng năm, người sử dụng lao động phải tổ chức khám sức khoẻ định kỳ cho người lao động, kể cả người học nghề, tập nghề; **lao động nữ phải được khám chuyên khoa phụ sản**, người làm công việc nặng nhọc, độc hại, người lao động là người khuyết tật, người lao động chưa thành niên, người lao động cao tuổi phải được khám sức khỏe ít nhất 06 tháng một lần.

Đồng thời, Điều 21 Luật ATVSLĐ năm 2015, tại các khoản 1, khoản 2, khoản 6 quy định cụ thể về trách nhiệm của người sử dụng lao động và quyền của người lao động nói chung, lao động nữ nói riêng liên quan đến việc khám sức khỏe, cụ thể:

- Hằng năm, người sử dụng lao động phải tổ chức khám sức khỏe ít nhất một lần cho người lao động; đối với người lao động làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, người lao động là người khuyết tật, người lao động chưa thành niên, người lao động cao tuổi được khám sức khỏe ít nhất 06 tháng một lần (khoản 1).

- Khi khám sức khỏe theo quy định tại khoản 1 Điều này, **lao động nữ phải được khám chuyên khoa phụ sản**, người làm việc trong môi trường lao động tiếp xúc với các yếu tố có nguy cơ gây bệnh nghề nghiệp phải được khám phát hiện bệnh nghề nghiệp (khoản 2).

- Chi phí cho hoạt động khám sức khỏe, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp, điều trị bệnh nghề nghiệp cho người lao động do người sử dụng lao động chi trả quy định tại các khoản 1, 2, 3 và 5 Điều này được hạch toán vào chi phí được trừ khi xác định thu nhập chịu thuế theo Luật thuế thu nhập doanh nghiệp và hạch toán vào chi phí hoạt động thường xuyên đối với cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp không có hoạt động dịch vụ (khoản 6)

Như vậy, theo các quy định trên, việc tổ chức khám sức khỏe cho người lao động nói chung, khám chuyên khoa phụ sản đối với lao động nữ nói riêng là trách nhiệm của người sử dụng lao động, chi phí do người sử dụng lao động chi trả. Việc

Công ty cổ phần May X yêu cầu lao động nữ phải đóng tiền khi Công ty tổ chức khám sức khỏe định kỳ, với lý do lao động nữ phải khám thêm chuyên khoa phụ sản là trái quy định của pháp luật.

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

III. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định về số lượng ban chấp hành công đoàn cơ sở và việc thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ tại công đoàn cơ sở không có ban chấp hành

Công ty A là đơn vị mới thành lập gồm có 9 lao động. Người lao động tại công ty tự nguyện xin gia nhập tổ chức công đoàn và công ty dự định thành lập tổ chức công đoàn. Ban vận động thành lập công đoàn công ty A dự kiến số lượng ban chấp hành công đoàn là 3 người và lựa chọn nhân sự để đưa ra bầu tại đại hội.

Có ý kiến cho rằng chỉ bầu chủ tịch công đoàn, không bầu ban chấp hành công đoàn. Vậy, ý kiến đó có đúng không? Nếu không có ban chấp hành thì việc thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ tại công đoàn cơ sở được thực hiện như thế nào? Trường hợp công đoàn cơ sở có ban chấp hành thì số lượng ban chấp hành công đoàn cơ sở được quy định như thế nào?

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.

Xử lý tình huống:

1.Theo điểm a, mục 9.1, Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam Khóa XII quy định:

"*...Nơi có dưới 10 đoàn viên bầu chức danh chủ tịch (không bầu ban chấp hành)".*

Căn cứ quy định trên: Công ty A là đơn vị có dưới 10 đoàn viên, do đó chỉ bầu chức danh chủ tịch, ý kiến "*chỉ bầu chủ tịch công đoàn, không bầu ban chấp hành công đoàn"* là đúng.

2. Mục 9.4, Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam Khóa XII như sau:

"Nơi không bầu ban chấp hành, chỉ bầu chức danh chủ tịch (có dưới 10 đoàn viên) thì đồng chí chủ tịch triệu tập, chủ trì hội nghị toàn thể đoàn viên và ban hành nghị quyết của hội nghị công đoàn khi có ít nhất 2/3 số đoàn viên công đoàn tham dự hội nghị và quá 1/2 số đoàn viên tham dự nhất trí thông qua".

Như vậy, việc thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ tại công đoàn cơ sở Công ty A được thực hiện theo hội nghị toàn thể đoàn viên như quy định trên.

3. Số lượng ban chấp hành công đoàn cơ sở được quy định như sau:

- Khoản 3, Điều 11, Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XII quy định:

"3. Số lượng ủy viên ban chấp hành công đoàn cấp nào do đại hội công đoàn cấp đó quyết định và không vượt số lượng theo quy định của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn. Trường hợp cần tăng thêm số lượng ủy viên ban chấp hành so với số lượng đã được đại hội biểu quyết thông qua hoặc vượt quá số lượng theo quy định của Tổng Liên đoàn, phải làm văn bản xin ý kiến và được sự đồng ý của công đoàn cấp trên trực tiếp trước khi tiến hành, nhưng không vượt quá 10%; trường hợp tăng số lượng ủy viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn, do Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn quyết định, nhưng không vượt quá 5%."

- Mục 9.1 Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam (Khóa XII) quy định:

" Số lượng ủy viên ban chấp hành công đoàn cấp nào do đại hội, hội nghị công đoàn cấp đó quyết định như sau:

a. Công đoàn cơ sở

- Ban chấp hành công đoàn cơ sở từ 03 đến 15 ủy viên. Nơi có từ 3.000 đoàn viên trở lên có thể tăng thêm nhưng không quá 19 ủy viên. Riêng các công đoàn cơ sở thực hiện thí điểm tăng số lượng ban chấp hành công đoàn cơ sở theo Mục II, Hướng dẫn số 132/HD-TLĐ ngày 17/02/2017 thì giữ nguyên số lượng đến hết nhiệm kỳ.

- Ban chấp hành công đoàn cơ sở thành viên từ 03-15 ủy viên.

- Ban chấp hành công đoàn bộ phận từ 03- 07 ủy viên.

- Nơi có dưới 10 đoàn viên bầu chức danh chủ tịch (không bầu ban chấp hành).

d. Trường hợp cần tăng thêm số lượng ban chấp hành vượt quá số lượng đã được đại hội thông qua hoặc quy định về số lượng tối đa, phải được công đoàn cấp trên trực tiếp đồng ý. Số lượng ban chấp hành tăng thêm không vượt quá 10% so với quy định tại điểm a, điểm b, điểm c, Mục 9.1. của Hướng dẫn này."

NGUYỄN THỊ THU HẰNG

IV. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về thời gian nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau ốm đau

Anh B làm việc tại Công ty cổ phần Z theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn trong điều kiện lao động bình thường và đã đóng bảo hiểm xã hội được 14 năm. Ngày 04/05/2020, Anh B đã nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau (bệnh không thuộc Danh mục bệnh cần chữa trị dài ngày, không phải phẫu thuật) được 30 ngày. Ngày 15/06/2020, anh B đi làm trở lại 1 tuần nhưng thấy chưa thực sự khỏe, anh B muốn nghỉ thêm để phục hồi sức khỏe. Anh B hỏi anh có được nghỉ nữa không, nếu có được nghỉ bao nhiêu ngày và chế độ như thế nào?

Căn cứ pháp lý:

- Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014;

- Thông tư 59/2015/TT-BLĐTBXH ngày 29/12/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội bắt buộc.

<u>Xử lý tình huống:</u>

Theo quy định tại điểm a, khoản 1, Điều 26, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014, thời gian tối đa hưởng chế độ ốm đau trong một năm đối với người lao động tính theo ngày làm việc không kể ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hàng tuần được quy định:

"Làm việc trong điều kiện bình thường thì được hưởng 30 ngày nếu đã đóng bảo hiểm xã hội dưới 15 năm; 40 ngày nếu đã đóng từ đủ 15 năm đến dưới 30 năm; 60 ngày nếu đã đóng từ đủ 30 năm trở lên"

Tại khoản 1, Điều 4, Thông tư 59/TT-BLĐTBXH quy định:

"Thời gian tối đa hưởng chế độ ốm đau trong một năm quy định tại khoản 1 Điều 26 của Luật bảo hiểm xã hội được tính theo ngày làm việc không kể ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, nghỉ hằng tuần theo quy định của pháp luật về lao động. Thời gian này được tính kể từ ngày 01 tháng 01 đến ngày 31 tháng 12 của năm dương lịch, không phụ thuộc vào thời điểm bắt đầu tham gia bảo hiểm xã hội của người lao động"

Căn cứ vào quy định trên, anh B đã nghỉ hết thời gian tối đa hưởng chế độ ốm đau trong năm 2020. Tuy nhiên, tại Điều 29, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 quy định về dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau ốm đau như sau:

"1. Người lao động đã nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau đủ thời gian trong một năm theo quy định tại Điều 26 của Luật này, trong khoảng thời gian 30 ngày đầu trở lại làm việc mà sức khỏe chưa phục hồi thì được nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe từ 05 ngày đến 10 ngày trong một năm.

Thời gian nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe bao gồm cả ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần. Trường hợp có thời gian nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe từ cuối năm trước chuyển tiếp sang đầu năm sau thì thời gian nghỉ đó được tính cho năm trước.

2. Số ngày nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe do người sử dụng lao động và Ban Chấp hành công đoàn cơ sở quyết định, trường hợp đơn vị sử dụng lao động chưa có công đoàn cơ sở thì do người sử dụng lao động quyết định như sau:

a) Tối đa 10 ngày đối với người lao động sức khỏe chưa phục hồi sau thời gian ốm đau do mắc bệnh cần chữa trị dài ngày;

b) Tối đa 07 ngày đối với người lao động sức khỏe chưa phục hồi sau thời gian ốm đau do phải phẫu thuật;

c) Bằng 05 ngày đối với các trường hợp khác.

3. Mức hưởng dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau khi ốm đau một ngày bằng 30% mức lương cơ sở"

Như vậy, anh B có thể được nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe với số ngày nghỉ là 05 ngày (gồm cả ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần). Mức hưởng dưỡng sức bằng 30% mức lương cơ sở theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014.

TRẦN THỊ NGỌC BÍCH