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

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 13-2020

I. THÔNG TIN PHÁP LUẬT

Quy định về tổ chức đối thoại tại nơi làm việc của Bộ Luật lao động năm 2019

Căn cứ pháp lý

- Điều 63, 65, Bộ luật Lao động năm 2012
- Điều 63, Bộ luật Lao động năm 2019

Nội dung

Bộ luật Lao động năm 2019 sẽ có hiệu lực từ ngày 01/01/2020. theo đó quy định về tổ chức đối thoại tại nơi làm việc có điểm mới so với quy định của Bộ luật 2012 như sau:

Bộ luật Lao động năm 2012	Bộ luật Lao động năm 2019
Điều 63. Mục đích, hình thức đối thoại tại nơi làm việc 1. Đối thoại tại nơi làm việc nhằm chia sẻ thông tin, tăng cường sự hiểu biết giữa người sử dụng lao động và người lao động để xây dựng quan hệ lao động tại nơi làm việc. 2. Đối thoại tại nơi làm việc được thực hiện thông qua việc trao đổi trực tiếp giữa người lao động và người sử dụng lao động hoặc giữa đại diện tập thể lao động với người sử dụng lao động, bảo đảm việc thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở. 3. Người sử dụng lao động, người lao động có nghĩa vụ thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc theo quy định của Chính phủ. **Điều 65. Tiến hành đối thoại tại nơi làm việc** 1. Đối thoại tại nơi làm việc được tiến hành định kỳ 03 tháng một lần hoặc theo yêu cầu của một bên. 2. Người sử dụng lao động có nghĩa vụ bố trí địa điểm và các điều kiện vật chất khác bảo đảm cho việc đối thoại tại nơi làm việc.	**Điều 63. Tổ chức đối thoại tại nơi làm việc** 1. Đối thoại tại nơi làm việc là việc chia sẻ thông tin, tham khảo, thảo luận, trao đổi ý kiến giữa người sử dụng lao động với người lao động hoặc tổ chức đại diện người lao động **về những vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích và mối quan tâm của các bên tại nơi làm việc nhằm tăng cường sự hiểu biết, hợp tác, cùng nỗ lực hướng tới giải pháp các bên cùng có lợi.** 2. Người sử dụng lao động phải tổ chức đối thoại tại nơi làm việc trong trường hợp sau đây: a) **Định kỳ ít nhất 01 năm một lần**; b) **Khi có yêu cầu của một hoặc các bên;** c) **Khi có vụ việc quy định tại điểm a khoản 1 Điều 36, các điều 42, 44, 93, 104, 118 và khoản 1 Điều 128 của Bộ luật này.** **3. Khuyến khích người sử dụng lao động và người lao động hoặc tổ chức đại diện người lao động tiến hành đối thoại ngoài những trường hợp quy định tại khoản 2 Điều này.** 4. Chính phủ quy định việc tổ chức đối thoại và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.

Như vậy, so với BLLĐ năm 2012, BLLĐ năm 2019 đã sửa đổi và bổ sung thêm nội dung để tăng cường hiệu quả và chất lượng của việc tổ chức đối thoại tại nơi làm việc, cụ thể là:

- Về mục đích của tổ chức đối thoại tại nơi làm việc, BLLĐ năm 2019 đã nhấn mạnh đến nội dung tổ chức đối thoại là *"**những vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích và mối quan tâm của các bên tại nơi làm việc nhằm tăng cường sự hiểu biết, hợp tác, cùng nỗ lực hướng tới giải pháp các bên cùng có lợi**"*;

- Định kỳ tổ chức ít nhất 1 năm/lần thay vì 3 lần/năm như quy định của BLLĐ năm 2019. Mặc dù, số lần tổ chức định kỳ trong năm giảm đi so với quy định cũ nhưng BLLĐ năm 2019 đã đưa ra cụ thể các **vụ việc NSDLĐ cần phải tổ chức đối thoại** tại nơi làm việc *(NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ trong trường hợp NLĐ không hoàn thành công việc theo HĐLĐ; Trong trường hợp NSDLĐ thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế; Xây dựng phương án sử dụng lao động; Xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động; Thưởng; Nội quy lao động: Tạm đình chỉ người lao động)* và khi có yêu cầu của các bên. Có thể thấy rằng, việc quy định này đảm bảo những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của NLĐ được đối thoại nhằm tăng sự hiểu biết và tránh những bất đồng, tranh chấp giữa các bên.

LÊ TẤT THẮNG

II.TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Anh A và chị B làm cùng Công ty cổ phần May Y, trong quá trình làm việc hai anh chị có tình cảm và yêu nhau. Vì làm cùng bộ phận, buổi trưa anh chị chờ nhau đi ăn cơm, trong lúc đi cùng nhau xuống nhà ăn, anh A thường vòng tay qua eo, và có cử chỉ âu yếm với chị B. Sau một năm yêu nhau, tháng 8/2019 do bất đồng quan điểm anh A và chị B chia tay nhau. Sau đó, tháng 11/2019 chị B đã yêu anh D cùng làm tại công ty.

Ngày 22 tháng 4 năm 2020, anh A và chị B được Giám đốc công ty cử đi kiểm hàng tại một Xí nghiệp May khu vực Hưng Yên, trong khoảng 1 tháng và hàng ngày sẽ đi xe từ Hà Nội về Hưng Yên và ngược lại. Trong khoảng thời gian này, trong các lần trên xe đi công tác, anh A nhiều lần chủ động ngồi cạnh chị B, chạm tay lên đùi và lưng chị B. Chị B không đồng ý, hất tay anh A và di chuyển ra ghế khác, nhưng anh A tiếp tục ra ghế của chị B để chọc ghẹo chị trong suốt quá trình xe di chuyển về khu vực Hưng Yên và trở về Hà Nội. Chị B đã báo cáo trực tiếp với Giám đốc công ty (vì không muốn việc này tiếp tục xảy ra và có thể sẽ ảnh hưởng đến quan hệ tình cảm với anh D người yêu sau này của chị) nhưng không được Giám đốc giải quyết vì cho rằng trước đây anh A và chị B có quan hệ yêu đương nên vì thế khi gặp nhau trong chuyến công tác anh A có hành vi trêu ghẹo chị B chứ không phải là quấy rối tình dục. Chị B có ký hợp đồng xác định thời hạn với công ty May X. Chị B hỏi:

1. Hành vi của anh A trên xe những lần đi công tác Hưng Yên với chị có phải là hành vi quấy rối tình dục không?

2. Chị có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng với người sử dụng lao động vì lý do bị quấy rối tình dục mà không phải báo trước không?

3. Giả sử vụ việc xảy ra vào tháng 4/2021 thì việc chị B đơn phương chấm dứt hợp đồng với người sử dụng lao động mà không phải báo trước có đúng quy định pháp luật không?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ Quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục tại nơi làm việc của Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam - Bộ Lao động Thương binh và Xã hội và Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam năm 2015
- Bộ luật Lao động năm 2012
- Bộ luật Lao động năm 2019

Xử lý tình huống:

1.Bộ Quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục tại nơi làm việc của Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam - Bộ Lao động Thương binh và Xã hội và Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam công bố năm 2015 đã đưa ra khái niệm về Quấy rối tình dục như sau:

- Quấy rối tình dục là hành vi có tính chất tình dục gây ảnh hưởng tới nhân phẩm của nữ giới và nam giới, đây là hành vi không được chấp nhận, không mong muốn và không hợp lý làm xúc phạm tới người nhận và tạo môi trường làm việc bất ổn, đáng sợ, thù địch và khó chịu.

Hành vi của anh A chạm tay lên đùi và lưng chị B (Chị B hất tay anh A và di chuyển ra ghế khác, nhưng anh A tiếp tục ra ghế của chị B để chọc ghẹo chị trong suốt quá trình trên xe) là hành vi không được sự đồng ý, chấp nhận của chị B và diễn ra nhiều lần trên chuyến xe đi công tác khiến chị B cảm thấy bất ổn và khó chịu. Do đó, căn cứ vào khái niệm Quấy rối tình dục của Bộ Quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục tại nơi làm việc thì hành vi của anh A là hành vi quấy rối tình dục chị B tại nơi làm việc.

2**.** Trường hợp quấy rối tình dục của anh A với chị B xảy ra tháng 4/2020 nên vẫn áp dụng các quy định tại BLLĐ năm 2012.

Theo quy định tại điểm c, khoản 1 Điều 37 BLLĐ năm 2012, người lao động làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn, có quyền đơn phương chấm dứt với người sử dụng lao động vì lý do bị quấy rối tình dục nhưng **phải báo trước ít nhất 3 ngày làm việc** cho người sử dụng lao động.

Căn cứ vào quy định trên của BLLĐ năm 2012, chị B có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với công ty X, tuy nhiên chị phải báo trước ít nhất 3 ngày cho người sử dụng lao động.

3. Giả sử vụ việc xảy ra vào tháng 4/2021 thì thời điểm này sẽ áp dụng quy định của BLLĐ năm 2019 (vì BLLĐ năm 2019 có hiệu lực từ ngày 1/1/2021).

Tại khoản 9, Điều 3, BLLĐ năm 2019 đưa ra khái niệm về Quấy rối tình dục như sau:

Quấy rối tình dục tại nơi làm việc là hành vi có tính chất tình dục của bất kỳ người nào đối với người khác tại nơi làm việc mà không được người đó mong muốn hoặc chấp nhận. Nơi làm việc là bất kỳ nơi nào mà người lao động thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của người sử dụng lao động.

Căn cứ vào khái niệm này của BLLĐ năm 2019, rõ ràng hành vi của anh A thực hiện với chị B trên xe đi công tác là hành vi quấy rối tình dục. Vì vậy, theo quy định tại điểm d, khoản 2, Điều 35, BLLĐ năm 2019: người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng với người sử dụng lao động **mà không phải báo trước** khi bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Như vậy, nếu sự việc xảy ra vào tháng 4/2021 thì chị B có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng với người sử dụng lao động mà không phải báo trước.

TRẦN THỊ NGỌC BÍCH

III. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về bảo vệ lao động nữ mang thai - điểm khác biệt giữa BLLĐ năm 2012 và BLLĐ năm 2019

Chị A là công nhân may của Công ty Cổ phần May X đang mang thai tháng thứ 4. Ngày 24/6/2020, chị A đi khám thai tại bệnh viện Phụ Sản Hà Nội. Sau khi thăm khám, bác sỹ kết luận trong sổ khám bệnh *"thai nhi phát triển không bình thường, tạm dừng lao động, công tác từ ngày 26/6/2020. Khám lại sau 3 tuần".* Chị A hỏi với kết luận này, chị được tạm hoãn thực hiện công việc từ thời điểm nào? Giả sử trường hợp của chị A diễn ra vào thời điểm tháng 3/2021 thì thời gian để chị A được tạm hoãn hợp đồng lao động là khi nào?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật lao động năm 2012, 2019;

- Nghị định 85/2015/NĐ-CP ngày 01/10/2015 quy định chi tiết một số điều của BLLĐ về chính sách đối với lao động nữ.

Xử lý tình huống:

Sự việc xảy ra vào tháng 6/2020, BLLĐ năm 2012 vẫn đang có hiệu lực áp dụng nên cơ sở pháp lý để giải quyết tình huống này là BLLĐ năm 2012 và các Nghị định hướng dẫn thi hành BLLĐ năm 2012 về các nội dung liên quan, cụ thể:

Theo quy định tại Điều 156 về quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động của lao động nữ mang thai:

"Lao động nữ mang thai nếu có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chứng nhận tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động.

Thời hạn mà lao động nữ phải báo trước cho người sử dụng lao động tuỳ thuộc vào thời hạn do cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chỉ định"

Nội dung này được quy định chi tiết hơn tại điều 8 Nghị định 85/2015/NĐ-CP ngày 01/10/2015 quy định chi tiết một số điều của BLLĐ về chính sách đối với lao động nữ *" Lao động nữ mang thai nếu có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi thì có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động nhưng phải báo trước cho người sử dụng lao động, kèm theo ý kiến đề nghị của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi. Thời hạn báo trước để đơn phương chấm dứt, tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động theo thời hạn mà cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chỉ định"*

Như vậy với các quy định này thì trường hợp của chị A muốn tạm hoãn thực hiện công việc phải báo cho Công ty và được nghỉ từ ngày 26/6/2020.

2. Giả sử tình huống này xảy ra vào tháng 3/2021, sẽ áp dụng BLLĐ năm 2019 để giải quyết (BLLĐ năm 2019 bắt đầu có hiệu lực từ ngày 01/1/2021).

Tại khoản 1 Điều 138 BLLĐ năm 2019 quy định: Lao động nữ mang thai nếu có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi thì có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động.

Trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động thì phải thông báo cho người sử dụng lao động kèm theo xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi.

Như vậy, nếu áp dụng theo BLLĐ năm 2019, trường hợp của chị A với bệnh lý thai nhi và kết luận của bác sỹ là tạm dừng làm việc, công tác chỉ cần thông báo với người sử dụng lao động về việc tạm hoãn hợp đồng lao động. Thời điểm nghỉ ngay sau khi có kết luận của bác sỹ mà không phải phụ thuộc vào thời hạn do bác sỹ chỉ định.

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

IV. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định về hình thức Đại hội công đoàn

Công đoàn cơ sở công ty A là đơn vị mới thành lập được 10 tháng, có 160 đoàn viên công đoàn. Ban Chấp hành công đoàn lâm thời xây dựng kế hoạch tổ chức Đại hội công đoàn cơ sở lần thứ nhất. Do đặc thù là một đơn vị kinh doanh, mặc dù hoạt động không phân tán, lưu động nhưng bộ phận bán hàng phải làm việc từ 9h sáng đến 22h đêm (2 ca). Đồng chí chủ tịch công đoàn cơ sở hỏi: Hình thức Đại hội công đoàn được quy định như thế nào? Trước tình hình thực tế của đơn vị như vậy, công đoàn cơ sở tổ chức Đại hội như thế nào cho phù hợp?

<u>Căn cứ pháp lý:</u>

- 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.

<u>Xử lý tình huống:</u>

1. Về quy định hình thức Đại hội công đoàn

Theo Khoản 3 Điều 8 Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XII quy định về Đại hội công đoàn các cấp:

"Đại hội công đoàn có hai hình thức: Đại hội đại biểu và đại hội toàn thể đoàn viên".

Theo điểm a, điểm b mục 6.4 Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam Khóa XII quy định:

" a. Đối tượng tổ chức đại hội đại biểu

- Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở trở lên.

- Công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn cơ sở có từ 200 đoàn viên trở lên.

- Công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn cơ sở có dưới 200 đoàn viên nhưng hoạt động phân tán, lưu động, khó khăn trong việc tổ chức đại hội toàn thể thì có thể tổ chức đại hội đại biểu khi được công đoàn cấp trên trực tiếp đồng ý.

b. Đối tượng tổ chức đại hội toàn thể đoàn viên

- Công đoàn cơ sở, công đoàn cơ sở thành viên, công đoàn bộ phận có dưới 200 đoàn viên.

- Trường hợp có từ 200 đoàn viên trở lên, việc tổ chức đại hội toàn thể đoàn viên do ban chấp hành công đoàn cơ sở quyết định hoặc khi có quá một phần hai (1/2) đoàn viên đồng ý đại hội toàn thể

- Trường hợp cần thiết, công đoàn cấp trên trực tiếp có quyền chỉ định công đoàn cơ sở tổ chức đại hội toàn thể đoàn viên".

Như vậy, căn cứ các quy định trên, công đoàn cơ sở công ty A là đơn vị có dưới 200 đoàn viên phải tổ chức Đại hội toàn thể.

2.Về việc do đặc thù của đơn vị không thể triệu tập toàn bộ đoàn viên dự Đại hội tại hội trường.

Theo điểm b mục 8.7 Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam Khóa XII quy định:

"Đối với đại hội toàn thể đoàn viên ở nơi không thể dừng sản xuất để triệu tập toàn thể đoàn viên dự đại hội tại hội trường

- Ban chấp hành khóa đương nhiệm xây dựng quy chế bầu cử trình đại hội thông qua.

- Đoàn viên công đoàn thực hiện quyền bầu cử các cơ quan điều hành đại hội, bầu cử ban chấp hành, bầu cử đại biểu dự đại hội công đoàn cấp trên bằng phiếu kín. Việc bầu cử được thực hiện bằng thùng phiếu lưu động theo quy chế bầu cử đã được đại hội thông qua".

Do đó, công đoàn cơ sở tổ chức Đại hội toàn thể và lưu ý thực hiện những nội dung sau:

- Ban chấp hành lâm thời xây dựng quy chế Đại hội, quy chế bầu cử thông qua Đại hội.
- Tổ chức bầu đoàn chủ tịch, thư ký đại hội, ban bầu cử bằng phiếu kín đối với những đoàn viên không dự được tại hội trường (có thể thực hiện trước khi diễn ra Đại hội nếu việc thực hiện này làm ảnh hưởng đến chương trình của Đại hội).
- Việc Bầu cử ban chấp hành diễn ra trong Đại hội được thực hiện bằng thùng phiếu lưu động.

NGUYỄN THỊ THU HẰNG