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

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 01-2021

I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định về đăng ký thang bảng lương theo BLLĐ năm 2019

Tổng Công ty Cổ phần Dệt May X mới thành lập Công ty thành viên ngày 04/01/2021. Hiện nay, Công ty thành viên đang thực hiện các quy định liên quan đến công tác quản lý (xây dựng Nội quy, các quy chế, quy trình làm việc...). Cán bộ nhân sự của Công ty hỏi việc xây dựng thang, bảng lương cho NLĐ được thực hiện như thế nào, đăng ký thang bảng lương tại cơ quan nào?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động (BLLĐ) 2019;

- Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ năm 2019 về điều kiện lao động và quan hệ lao động (Nghị định 145).

Xử lý tình huống:

Điều 93 BLLĐ năm 2019 quy định: Người sử dụng lao động phải xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động làm cơ sở để tuyển dụng, sử dụng lao động, thỏa thuận mức lương theo công việc hoặc chức danh ghi trong hợp đồng lao động và trả lương cho người lao động. Khi xây dựng thang, bảng lương người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Thang lương, bảng lương phải được công bố công khai tại nơi làm việc trước khi thực hiện.

Như vậy, so với quy định tại BLLĐ năm 2012, BLLĐ năm 2019 quy định doanh nghiệp được quyền chủ động trong việc xây dựng thang, bảng lương phù hợp với điều kiện, đặc thù của đơn vị, nhưng phải đảm bảo nguyên tắc tiền lương trả cho NLĐ không thấp hơn mức lương tối thiểu do nhà nước ban hành (Điều 90 BLLĐ 2019).

Về nội dung đăng ký thang bảng lương: Trước đây khoản 2 Điều 93 Bộ luật Lao động 2012 quy định người sử dụng lao động phải đăng ký thang, bảng lương với cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện nơi đặt cơ sở sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động đồng thời với việc công khai tại nơi làm việc. Tuy nhiên, Bộ luật Lao động 2019 không còn yêu cầu người sử dụng lao động phải đăng ký thang, bảng lương với cơ quan nhà nước, nhưng phải công bố công khai tại nơi làm việc trước khi thực hiện.

Về hình thức công khai: Nghị định 145 quy định những nội dung mà pháp luật quy định cụ thể hình thức công khai thì người sử dụng lao động thực hiện công khai

theo quy định đó, trường hợp pháp luật không quy định cụ thể hình thức công khai thì người sử dụng lao động căn cứ vào đặc điểm sản xuất, kinh doanh, tổ chức lao động và nội dung phải công khai để lựa chọn hình thức sau đây và thể hiện trong quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc gồm:

- Niêm yết công khai tại nơi làm việc;

- Thông báo tại các cuộc họp, các cuộc đối thoại giữa người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, nhóm đại diện đối thoại của người lao động;

- Thông báo bằng văn bản cho tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở để thông báo đến người lao động;

- Thông báo trên hệ thống thông tin nội bộ;

- Hình thức khác mà pháp luật không cấm.

Như vậy, Công ty Cổ phần Dệt May X được quyền tự chủ xây dựng thang bảng lương phù hợp với điều kiện của đơn vị mình trên cơ sở thương lượng với NLĐ quy định về mức lương tối thiểu vùng và lựa chọn một trong các hình thức trên để công khai tới cho NLĐ trước khi thực hiện mà không cần phải đăng ký thang, bảng lương với cơ quan Nhà nước.

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ có thời hạn dưới 12 tháng

Ngày 4/1/2021, Chị D ký hợp đồng lao động thời hạn 03 tháng với Công ty TNHH May S. Sau khi làm việc được 06 ngày, do thấy công việc không phù hợp, chị D đã nộp đơn xin nghỉ việc. Sau 03 ngày làm việc kể từ khi nộp đơn, chị D nghỉ việc. Chị D đã yêu cầu công ty trả lương cho những ngày làm việc và trả lại những giấy tờ cá nhân chị đã nộp cho công ty khi ký hợp đồng nhưng công ty S đã từ chối đề nghị của chị với lý do chị D tự ý nghỉ việc không được sự đồng ý của công ty.

Chị D hỏi:

1. Việc chị đơn phương chấm dứt HĐLĐ với công ty có đúng với quy định pháp luật không?

2. Công ty S không trả lương cho những ngày chị làm việc và không trả lại giấy tờ cá nhân của chị có đúng với quy định của pháp luật không?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2019.

Xử lý tình huống:

1. Điểm c, khoản 1, Điều 35 Bộ luật Lao động năm 2019 có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 quy định quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động xác định thời hạn dưới 12 tháng của người lao động như sau:

"...c) Ít nhất 03 ngày làm việc nếu làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng..."

Căn cứ vào quy định trên, chị D đã nộp đơn xin nghỉ việc cho công ty trước 03 ngày làm việc mới chính thức nghỉ việc. Vì vậy, việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của chị D là đúng quy định pháp luật.

2. Khoản 1, khoản 3, Điều 48, Bộ luật Lao động năm 2019 quy định trách nhiệm khi chấm dứt hợp đồng lao động như sau:

"1. Trong thời hạn 14 ngày làm việc kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên, trừ trường hợp sau đây có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày:

a) Người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động;

b) Người sử dụng lao động thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế;

c) Chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã;

d) Do thiên tai, hỏa hoạn, địch họa hoặc dịch bệnh nguy hiểm.

.....

3. Người sử dụng lao động có trách nhiệm sau đây:

a) Hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và trả lại cùng với bản chính giấy tờ khác nếu người sử dụng lao động đã giữ của người lao động;

b) Cung cấp bản sao các tài liệu liên quan đến quá trình làm việc của người lao động nếu người lao động có yêu cầu. Chi phí sao, gửi tài liệu do người sử dụng lao động trả."

Như vậy, căn cứ vào quy định trên việc Công ty S không trả lương cho 06 ngày làm việc và không trả lại các giấy tờ cá nhân của chị S là sai với quy định của pháp luật.

TRẦN THỊ NGỌC BÍCH

III. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định về thời gian làm việc đối với lao động nữ nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

Chị Nguyễn Thị A là công nhân Công ty Dệt May X. Sau khi nghỉ thai sản 6 tháng, đến tháng 01 năm 2021 chị A đi làm trở lại. Công ty sắp xếp cho chị A đi làm ca 1 (6h - 14h) và ca 2 (14h - 22h). Có những hôm do đơn hàng gấp, Công ty huy động chị làm ca 3 (từ 22h đêm - 6h sáng hôm sau).

Có ý kiến cho rằng, chị A đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi thì không phải làm đêm. Vậy pháp luật quy định như thế nào về thời gian làm việc cho trường hợp

lao động nữ nuôi con dưới 12 tháng tuổi. Công ty X bố trí ca làm việc (ca 1 và ca 2) và yêu cầu chị A làm ca 3 như vậy có đúng quy định không?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ Luật Lao động năm 2019 (BLLĐ 2019);

- Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.

Xử lý tình huống:

- Khoản 1, 2, Điều 105, BLLĐ 2019 quy định thời giờ làm việc bình thường không quá 08 giờ/ngày và không quá 48 giờ/tuần. Người sử dụng lao động có quyền quy định thời giờ làm việc theo ngày hoặc theo tuần nhưng phải thông báo cho người lao động biết.

- Điều 106, BLLĐ 2019 quy định giờ làm việc ban đêm được tính từ 22 giờ đến 06 giờ sáng ngày hôm sau.

- Điều 63, Nghị định 145/2020/NĐ-CP quy định về ca làm việc và tổ chức làm việc theo ca như sau:

"1. Ca làm việc là khoảng thời gian làm việc của người lao động từ khi bắt đầu nhận nhiệm vụ cho đến khi kết thúc và bàn giao nhiệm vụ cho người khác, bao gồm cả thời gian làm việc và thời gian nghỉ giữa giờ.

2. Tổ chức làm việc theo ca là việc bố trí ít nhất 02 người hoặc 02 nhóm người thay phiên nhau làm việc trên cùng một vị trí làm việc, tính trong thời gian 01 ngày (24 giờ liên tục).

3. Trường hợp làm việc theo ca liên tục để được tính nghỉ giữa giờ vào giờ làm việc quy định tại khoản 1 Điều 109 của Bộ luật Lao động là trường hợp tổ chức làm việc theo ca quy định tại khoản 2 Điều này khi ca làm việc đó có đủ các điều kiện sau:

a) Người lao động làm việc trong ca từ 06 giờ trở lên;

b) Thời gian chuyển tiếp giữa hai ca làm việc liền kề không quá 45 phút.

- Điều 137, BLLĐ 2019 quy định người sử dụng lao động không được sử dụng người lao động làm việc ban đêm trong trường hợp đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp được người lao động đồng ý (điểm b, khoản 1) và trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc. Thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo HĐLĐ (khoản 4).

- Khoản 4, Điều 80, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP quy định về nghỉ trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc để cho con bú, vắt, trữ sữa, nghỉ ngơi. Thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động và trường hợp lao động nữ không có nhu cầu nghỉ và được người sử dụng lao động đồng ý làm việc thì ngoài tiền lương được hưởng theo quy định được trả thêm tiền lương theo công việc mà người lao động đã làm trong thời gian được nghỉ.

Như vậy, căn cứ vào các quy định nêu trên, công ty X đang thực hiện thời giờ làm việc theo ca và bố trí chị A làm việc các ca làm việc ban ngày (6h - 14h và 14h - 22h) là đúng với quy định của pháp luật. Tuy nhiên, công ty X cần đảm bảo thời giờ nghỉ giữa giờ trong ca làm việc và nghỉ 60 phút mỗi ngày cho chị A trong thời gian chị đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động. Trong trường hợp chị A không có nhu cầu nghỉ 60 phút mỗi ngày theo chế độ nuôi con dưới 12 tháng tuổi, ngoài tiền lương được hưởng theo quy định thì công ty phải trả thêm tiền lương theo công việc mà chị A đã làm trong thời gian 60 phút được nghỉ này.

Trường hợp công ty X huy động chị A làm ca đêm (22h - 6h sáng hôm sau) nếu có sự đồng ý của chị A thì đúng với quy định của pháp luật, ngược lại nếu chị A không đồng ý thì công ty X thực hiện sai quy định pháp luật.

NGUYỄN THỊ THU HẰNG

IV. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về chuyển người lao động sang làm việc khác so với hợp đồng lao động và phụ lục hợp đồng lao động

Cô T ký hợp đồng lao động có thời hạn 12 tháng, làm công nhân đóng gói thành phẩm tại Công ty M từ ngày 01/11/2019. Sau khi cô làm việc được 3 tháng, do sản phẩm của công ty tiêu thụ chủ yếu vào mùa đông nên vào mùa hè hàng bán được ít vì vậy bộ phận đóng gói bị dư người. Do đó, công ty đề nghị điều chuyển cô sang bộ phận làm vệ sinh và giữ nguyên lương trong 4 tháng. Sau đó, cô sẽ quay trở về làm việc tại vị trí cũ. Cô T đồng ý và thỏa thuận này được bổ sung vào phụ lục hợp đồng. Đồng thời, thời hạn hợp đồng lao động cũng được gia hạn thêm 03 tháng và có hiệu lực kể từ thời điểm phụ lục hợp đồng lao động được ký kết.

Xin hỏi:

Việc chuyển cô T sang làm công việc khác và gia hạn hợp đồng lao động trong phụ lục hợp đồng lao động) của công ty M có đúng với quy định của pháp luật không?

Căn cứ pháp lý:

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

- Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết hướng dẫn một số điều của bộ luật lao động.

Xử lý tình huống:

Công ty M và cô T ký hợp đồng lao động vào ngày 1/11/2019 và sau 03 tháng có thỏa thuận điều chuyển công việc và gia hạn hợp đồng lao động (HĐLĐ) bằng phụ lục hợp đồng tức là thời điểm thỏa thuận và ký kết phụ lục hợp đồng là tháng 02/2020 nên áp dụng quy định của BLLĐ 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành BLLĐ 2012.

Điều 31, BLLĐ 2012 quy định 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 HĐLĐ nhưng không được quá 60 ngày cộng dồn trong 1 năm, trừ trường hợp được sự đồng ý của người lao động. Nếu tiền lương của công việc mới thấp hơn tiền lương của công việc cũ thì được giữ nguyên mức tiền lương cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc. Tiền lương công việc mới ít nhất phải bằng 85% mức tiền lương công việc cũ nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

Khoản 3, Điều 8, Nghị định 05/2015/NĐ-CP quy định người sử dụng lao động đã tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với HĐLĐ đủ 60 ngày làm việc cộng dồn trong một năm, nếu tiếp tục phải tạm thời chuyển người lao động đó làm công việc khác so với HĐLĐ thì phải được sự đồng ý của người lao động bằng văn bản.

Điều 5, Nghị định 05/2015/NĐ-CP quy định về sửa đổi thời hạn HĐLĐ bằng phụ lục hợp đồng lao động như sau:

"Thời hạn hợp đồng lao động chỉ được sửa đổi một lần bằng phụ lục hợp đồng lao động và không được làm thay đổi loại hợp đồng đã giao kết, trừ trường hợp kéo dài thời hạn hợp đồng lao động với người lao động cao tuổi và người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách quy định tại Khoản 6 Điều 192 của Bộ luật Lao động"

Căn cứ vào các quy định trên, công ty M đã điều chuyển cô T sang làm công việc khác so với công việc đã ký kết HĐLĐ do nhu cầu sản xuất kinh doanh của công ty với mức lương bằng mức lương công việc cũ trong vòng 04 tháng (quá 60 ngày so với quy định) nhưng đã được sự đồng ý của cô T thông qua việc thỏa thuận sửa đổi nội dung công việc đã ký kết phụ lục hợp đồng lao động. Đồng thời, việc gia hạn hợp đồng lao động thêm 03 tháng trong phụ lục hợp đồng là đúng với quy định của BLLĐ năm 2012 và văn bản hướng dẫn thi hành (Nghị định 05/2015/NĐ-CP)

NGUYỄN THỊ THU HƯƠNG