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

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 02-2021

I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định về tổ chức đối thoại, số lượng, cơ cấu, thành phần tham gia đối thoại bên đại diện người lao động

Cổ phần May X có hơn 1.300 lao động. Hàng năm, đại diện người lao động và người sử dụng lao động đều tổ chức đối thoại tại nơi làm việc để chia sẻ thông tin, xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định. Tuy hiên, hiện nay quy định của BLLĐ năm 2019 về đối thoại tại nơi làm việc có nhiều điểm mới về thành phần, thời gian đối thoại....Chủ tịch công đoàn Công ty hỏi với số lượng hơn 1.300 lao động, số lượng thành viên tham gia đối thoại (bên phía người lao động) là bao nhiêu người, cơ cấu, thành phần như thế nào là hợp lý?

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);

- Hướng dẫn 03/HD-TLĐ ngày 20/02/2020 thi hành điều lệ Công đoàn Việt Nam.

Xử lý tình huống:

Điều 63, 64 BLLĐ 2019 quy định chung về đối thoại tại nơi làm việc gồm: định nghĩa về đối thoại, các trường hợp người sử dụng lao động phải tổ chức đối thoại, nội dung đối thoại và giao Chính phủ quy định chi tiết việc tổ chức đối thoại tại nơi làm việc.

Căn cứ BLLĐ 2019, chính phủ ban hành Nghị định 145, trong đó dành 05 điều từ Điều 37 - 41 để hướng dẫn chi tiết về đối thoại tại nơi làm việc... trong đó Điều 38 quy định về số lượng, thành phần tham gia đối thoại như sau:

"*Điều 38. Số lượng, thành phần tham gia đối thoại*

Số lượng, thành phần tham gia đối thoại tại khoản 2 Điều 63 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Bên người sử dụng lao động

Căn cứ điều kiện sản xuất, kinh doanh, tổ chức lao động, người sử dụng lao động quyết định số lượng, thành phần đại diện cho mình để tham gia đối thoại bảo đảm ít nhất 03 người, trong đó có người đại diện theo pháp luật của người sử dụng lao động và quy định trong quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.

2. Bên người lao động

a) Căn cứ điều kiện sản xuất, kinh doanh, tổ chức lao động, cơ cấu, số lượng lao động và các yếu tố bình đẳng giới, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và

nhóm đại diện đối thoại của người lao động xác định số lượng, thành phần tham gia đối thoại nhưng phải bảo đảm số lượng như sau:

a1) Ít nhất 03 người, nếu người sử dụng lao động sử dụng dưới 50 người lao động;

a2) Ít nhất từ 04 người đến 08 người, nếu người sử dụng lao động sử dụng từ 50 người lao động đến dưới 150 người lao động;

a3) Ít nhất từ 09 người đến 13 người, nếu người sử dụng lao động sử dụng từ 150 người lao động đến dưới 300 người lao động;

a4) Ít nhất từ 14 người đến 18 người, nếu người sử dụng lao động sử dụng từ 300 người lao động đến dưới 500 người lao động;

a5) Ít nhất từ 19 đến 23 người, nếu người sử dụng lao động sử dụng từ 500 đến dưới 1.000 người lao động;

a6) Ít nhất 24 người, nếu người sử dụng lao động sử dụng từ 1.000 người lao động trở lên.

b) Căn cứ số lượng người đại diện đối thoại của bên người lao động quy định tại điểm a khoản này, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và nhóm đại diện đối thoại của người lao động xác định số lượng đại diện tham gia đối thoại tương ứng theo tỷ lệ thành viên của tổ chức và nhóm mình trên tổng số lao động của người sử dụng lao động.

3. Việc xác định danh sách thành viên đại diện tham gia đối thoại của bên người sử dụng lao động và bên người lao động quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này được thực hiện định kỳ ít nhất 02 năm một lần và công bố công khai tại nơi làm việc. Trong khoảng thời gian giữa 02 kỳ, xác định thành viên tham gia đối thoại, nếu có thành viên đại diện không thể tiếp tục tham gia thì người sử dụng lao động hoặc từng tổ chức đại diện người lao động, nhóm đại diện đối thoại của người lao động xem xét, quyết định bổ sung thành viên thay thế của tổ chức, nhóm mình và công bố công khai tại nơi làm việc.

4. Khi tiến hành đối thoại theo quy định tại khoản 2 Điều 63 của Bộ luật Lao động, ngoài các thành viên tham gia đối thoại quy định tại khoản 3 Điều này, hai bên thống nhất mời tất cả người lao động hoặc một số người lao động liên quan cùng tham gia đối thoại, bảo đảm có sự tham gia của đại diện lao động nữ khi đối thoại về các nội dung liên quan đến quyền, lợi ích của lao động nữ theo quy định tại khoản 2 Điều 136 của Bộ luật Lao động"

Căn cứ quy định này, những vấn đề thắc mắc của Chủ tịch công đoàn Công ty CP May X được trả lời như sau:

- Về số lượng thành viên đối thoại (bên người lao động): Số lượng thành viên bao nhiêu người phụ thuộc vào tổng số người lao động của doanh nghiệp. **Công ty Cổ phần May X có hơn 1.300 lao động thì số người tham gia đối thoại bên người lao động ít nhất là 24 người.**

- Về cơ cấu, thành phần: BLLĐ 2019 và Nghị định 145 không quy định cụ thể về cơ cấu, thành phần đối thoại; không quy định phương thức lựa chọn thành phần **mà**

dành quyền cho tổ chức đại diện người lao động và nhóm đại diện đối thoại của người lao động xác định thành phần tham gia. Danh sách thành viên đối thoại được xác định (02 năm một lần) và công bố công khai tại nơi làm việc.

Tuy nhiên, để đảm bảo chất lượng công tác đối thoại và quyền lợi của người lao động, cơ cấu, thành phần tham gia đối thoại (bên người lao động) của mỗi doanh nghiệp nên được lựa chọn bao gồm những người trong Ban chấp hành công đoàn (hoặc ban lãnh đạo và thành viên tổ chức của người lao động); đại diện công đoàn của các phòng, ban, bộ phận chức năng và một số đoàn viên đáp ứng tiêu chuẩn về công tác đối thoại (tiêu chuẩn này do tổ chức đại diện người lao động và nhóm đại diện đối thoại người lao động xây dựng) cho đủ ít nhất 24 người.

Ngoài ra, tùy từng nội dung đối thoại, hai bên thống nhất mời tất cả người lao động hoặc một số người lao động liên quan cùng tham gia đối thoại, bảo đảm có sự tham gia của đại diện lao động nữ khi đối thoại về các nội dung liên quan đến quyền, lợi ích của lao động nữ.

Lưu ý không lựa chọn người tham gia thành phần đối thoại là người lao động làm công tác quản lý trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, bao gồm: Chủ doanh nghiệp tư nhân, thành viên hợp danh, chủ tịch hội đồng thành viên, thành viên hội đồng thành viên, chủ tịch công ty, chủ tịch hội đồng quản trị, thành viên hội đồng quản trị, giám đốc hoặc tổng giám đốc và cá nhân giữ chức danh quản lý khác có thẩm quyền nhân danh công ty ký kết giao dịch của công ty theo quy định tại điều lệ công ty (điểm b, mục 3.2 Hướng dẫn 03/HD-TLĐ ngày 20/02/2020 thi hành điều lệ Công đoàn Việt Nam)

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần phải báo trước của người lao động và trợ cấp thôi việc

Tháng 11/2020, chị V làm việc tại Công ty May tư nhân P theo hợp đồng lao động có thời hạn 06 tháng. Theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động, công ty sẽ trả lương cho chị B vào ngày 05 dương lịch hàng tháng. Tuy nhiên, sau 03 tháng làm việc, tiền lương hàng tháng của công ty luôn trả trễ hơn 10 ngày so với quy định trong hợp đồng. Chị V nộp đơn xin nghỉ việc và không làm việc tại công ty ngay sau khi nộp đơn, đồng thời yêu cầu công ty trả trợ cấp thôi việc.

Việc chị V đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và yêu cầu công ty trả trợ cấp thôi việc có đúng quy định pháp luật không?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2019**.**

Xử lý tình huống:

1. Khoản 2, Điều 35 Bộ luật Lao động năm 2019, có hiệu lực ngày 01/01/2021, người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không phải báo

trước cho người sử dụng lao động nếu không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn trừ trường hợp vì lý do bất khả kháng mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng không thể trả lương đúng hạn.

Trong tình huống này, công ty P thường xuyên trả lương không đúng thời hạn theo thỏa thuận trong hợp đồng, do vậy chị V có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần báo trước cho công ty P.

2. Do chị V làm việc cho công ty mới được 03 tháng (chưa đủ 12 tháng) nên chị V không được hưởng trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 Bộ luật Lao động năm 2019.

Như vậy, việc chị V yêu cầu công ty trả trợ cấp thôi việc là không đúng với quy định pháp luật.

Chị V chỉ có quyền yêu cầu công ty thực hiện đúng trách nhiệm khi chấm dứt hợp động lao động theo quy định tại Điều 48, Bộ luật Lao động năm 2019, cụ thể như sau:

- 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 những trường hợp theo quy định của pháp luật có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày. Các khoản tiền được đề cập có thể bao gồm: các khoản nợ lương, thanh toán tiền những ngày nghỉ theo quy định tại Bộ luật Lao động năm 2019.

- Công ty P có trách nhiệm 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 công ty P đã giữ của chị V. Cung cấp bản sao các tài liệu liên quan đến quá trình làm việc chị V nếu chị V có yêu cầu. Chi phí sao, gửi tài liệu do công ty P chi trả.

TRẦN THỊ NGỌC BÍCH

III. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định về việc chỉ định Ban chấp hành công đoàn lâm thời và cho thôi ủy viên Ban chấp hành công đoàn

Chị A là ủy viên Ban chấp hành (BCH) công đoàn Tổng công ty cổ phần H nhiệm kỳ 2017-2022. Vì lý do cá nhân, tháng 9/2019 chị đã xin chấm dứt hợp đồng lao động. Sau một tháng, chị A xin vào làm việc tại Công ty cổ phần M là Công ty thành viên thuộc Tổng công ty cổ phần H. Đến tháng 12/2020 khi đồng chí chủ tịch công đoàn cơ sở thành viên nghỉ hưu thì BCH công đoàn Công ty cổ phần M chỉ còn 01 người/tổng số ủy viên BCH 03 người. Vì điều kiện sản xuất, công đoàn Công ty cổ phần M không tổ chức được hội nghị đại biểu, hội nghị toàn thể, hội nghị ban chấp hành mở rộng để bầu bổ sung BCH công đoàn. Do chị A có kinh nghiệm làm công tác công đoàn nên Công đoàn Tổng công ty H đã chỉ định BCH lâm thời Công đoàn cơ sở thành viên Công ty cổ phần M gồm 03 người trong đó chị A giữ chức danh chủ tịch công đoàn.

Vậy việc Công đoàn Tổng công ty H chỉ định chị A làm chủ tịch Công đoàn cơ sở thành viên Công ty cổ phần M có đúng quy định không? Và theo đề án nhân sự

BCH công đoàn Tổng Công ty cổ phần H nhiệm kỳ 2017 - 2022, đồng chí chủ tịch Công đoàn cơ sở thành viên Công ty M là ủy viên BCH công đoàn Tổng Công ty thì trường hợp của chị A có còn là ủy viên BCH công đoàn Tổng công ty cổ phần H không?

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.Điểm đ, khoản 7, Điều 11, Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XII quy định nhiệm vụ, quyền hạn của ban chấp hành công đoàn các cấp như sau:

"đ. Quyết định thành lập, sáp nhập, chia tách, hợp nhất, giải thể, nâng cấp, hạ cấp công đoàn cấp dưới, công nhận ban chấp hành công đoàn cấp dưới".

-Điểm a, mục 9.2 Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam Khóa XII quy định:

"9.2. Các trường hợp chỉ định ban chấp hành lâm thời

a. Công đoàn cấp trên trực tiếp có quyền chỉ định ban chấp hành lâm thời công đoàn cấp dưới và các chức danh trong cơ quan thường trực của ban chấp hành lâm thời công đoàn (bằng văn bản) trong các trường hợp sau:

- Khi quyết định thành lập tổ chức công đoàn.

- Khi quyết định hợp nhất, nâng cấp, hạ cấp, chia tách, sáp nhập tổ chức công đoàn.

- Khi ban chấp hành công đoàn bị kỷ luật bằng hình thức giải tán.

- Khi không tổ chức được đại hội theo quy định.

- Khi không tổ chức được hội nghị đại biểu, hội nghị toàn thể, hội nghị ban chấp hành mở rộng theo Mục 7 của Hướng dẫn này."

Như vậy, căn cứ các quy định trên, Công đoàn Tổng công ty H chỉ định ban chấp hành lâm thời Công đoàn cơ sở thành viên Công ty cổ phần M và chỉ định chị A làm chủ tịch công đoàn là đúng quy định.

2. Khoản 5, Điều 11, Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XII quy định:

"5. Ủy viên ban chấp hành công đoàn các cấp khi nghỉ hưu, nghỉ việc chờ nghỉ hưu, thôi việc, chuyển công tác; ủy viên ban chấp hành là cán bộ công đoàn chuyên trách khi không còn là chuyên trách công đoàn, thì đương nhiên thôi tham gia ban chấp hành công đoàn cấp đó và công đoàn cấp trên (nếu có), kể từ thời điểm nghỉ hưu, nghỉ việc chờ nghỉ hưu, thôi việc, chuyển công tác, thôi chuyên trách công đoàn ghi trong quyết định hoặc thông báo của cơ quan có thẩm quyền".

Như vậy, căn cứ quy định trên, chị A đã chấm dứt hợp đồng lao động tại Tổng công ty cổ phần H thì không còn là ủy viên Ban chấp hành công đoàn.

Công đoàn Tổng công ty cổ phần H cần thực hiện quy trình bầu bổ sung chị A vào Ban chấp hành công đoàn Tổng công ty theo đúng quy định.

NGUYỄN THỊ THU HẰNG

IV. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về các hành vi bị nghiêm cấm trong lĩnh vực lao động

Anh H làm nhân viên văn phòng tại Công ty A được 10 năm. Cách đây 6 tháng, trong một lần bị tai nạn giao thông, anh phải vào bệnh viện để phẫu thuật và có làm xét nghiệm máu (trong đó có xét nghiệm HIV) và có kết quả dương tính với HIV.

Sau khi bình phục và đi làm lại, anh đã gặp ban lãnh đạo Công ty để thông báo về việc anh bị nhiễm HIV và bác sĩ cho biết anh vẫn đủ sức khỏe làm việc. Tháng 1/2021, Chánh Văn phòng gọi anh vào và thông báo do HIV là căn bệnh truyền nhiễm mà công việc của anh tại văn phòng lại tiếp xúc với nhiều người nên bắt đầu từ tháng 2/2021, anh H sẽ chuyển sang làm công việc bảo vệ ở cổng sau của Công ty A (là cổng ra vào của các xe chở hàng của công ty), ít tiếp xúc với nhiều người.

Anh H hỏi: việc Công ty A yêu cầu anh chuyển sang làm công việc khác với lý do anh bị mắc HIV có đúng với quy định của pháp luật?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2019;

- Luật Phòng, chống nhiễm vi rút gây ra hội chứng suy giảm miễn dịch mắc phải ở người (HIV/AIDS) ngày 29/6/2006 (sau đây gọi là Luật phòng, chống HIV/AIDS)

Xử lý tình huống:

- Khoản 1, Điều 8, Bộ luật Lao động 2019 quy định hành vi *"Phân biệt đối xử trong lao động"* là hành vi bị nghiêm cấm trong lĩnh vực lao động.

- Khoản 8, Điều 3, Bộ luật Lao động 2019 giải thích từ ngữ về phân biệt đối xử trong lao động như sau:

"Phân biệt đối xử trong lao động là hành vi phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên dựa trên chủng tộc, màu da, nguồn gốc quốc gia hoặc nguồn gốc xã hội, dân tộc, giới tính, độ tuổi, tình trạng thai sản, tình trạng hôn nhân, tôn giáo, tín ngưỡng, chính kiến, khuyết tật, trách nhiệm gia đình hoặc trên cơ sở tình trạng nhiễm HIV hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp có tác động làm ảnh hưởng đến bình đẳng về cơ hội việc làm hoặc nghề nghiệp.

Việc phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên xuất phát từ yêu cầu đặc thù của công việc và các hành vi duy trì, bảo vệ việc làm cho người lao động dễ bị tổn thương thì không bị xem là phân biệt đối xử."

- Điểm a và b, Khoản 2, Điều 14, Luật Phòng, chống HIV/AIDS quy định người sử dụng lao động không được gây khó khăn trong quá trình làm việc hoặc ép buộc người lao động còn đủ sức khỏe chuyển công việc mà họ đang đảm nhiệm vì lý do người lao động nhiễm HIV.

Như vậy, căn cứ vào các quy định trên, việc Công ty A yêu cầu anh H sang làm công việc khác từ tháng 2/2021 khi anh vẫn đủ sức khỏe với lý do anh H bị nhiễm HIV là không đúng với quy định của pháp luật. Tuy nhiên, anh H cần thực hiện đúng nghĩa vụ phòng, chống lây nhiễm HIV theo quy định tại khoản 2, Điều 4, Luật Phòng, chống HIV/AIDS.

NGUYỄN THỊ THU HƯƠNG

V. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Tại Công ty CP X, do năm 2020, Công ty gặp nhiều khó khăn trong sản xuất kinh doanh vì đại dịch Covid 19 nên Ban Lãnh đạo Công ty quyết định sửa đổi Quy chế thưởng của công ty sau khi tham khảo ý kiến của công đoàn công ty. Theo quy chế thưởng mới thì thưởng của công ty tủy thuộc vào tình hình sản xuất kinh doanh sẽ có hình thức thưởng tiền và thưởng bằng sản phẩm của công ty. Do đó, thưởng Tết Xuân Tân Sửu 2021 cho công nhân sẽ là số tiền thưởng bằng 50% mức lương bình quân trong 12 tháng và 10 sản phẩm của Công ty. Một số người lao động (NLĐ) không đồng ý và đề nghị kiến nghị với Ban lãnh đạo quy đổi 10 sản phẩm của công ty ra thành tiền mặt để thưởng cho NLĐ. Trong trường hợp này ban lãnh đạo công ty có thực hiện đúng quy định pháp luật không và Chủ tịch công đoàn nên giải quyết thế nào?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2019

Xử lý tình huống:

- Điều 104, Bộ Luật Lao động năm 2019 quy định về thưởng như sau

"1. Thưởng là số tiền hoặc tài sản hoặc bằng các hình thức khác mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động căn cứ vào kết quả sản xuất, kinh doanh, mức độ hoàn thành công việc của người lao động.

2. Quy chế thưởng do người sử dụng lao động quyết định và công bố công khai tại nơi làm việc sau khi 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"

Như vậy, căn cứ vào quy định trên, Ban lãnh đạo công ty đã thực hiện đúng quy định của pháp luật. Chủ tịch công đoàn cần giải thích cho NLĐ hiểu về quy định của pháp luật và động viên NLĐ chia sẽ khó khăn với công ty trong giai đoạn tình hình sản xuất kinh doanh gặp nhiều khó khăn vì đại dịch Covid 19.

LÊ TẤT THẮNG