

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

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 03-2021

I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về việc làm thêm giờ

Anh A làm công nhân sửa chữa điện của Công ty CP Dệt May B, có trụ sở tại Thành phố Hồ Chí Minh. Ngày 08/02/2021, một số nhà xưởng của Công ty bị nghiêng, sạt lún do tác động của công trình xây dựng đang thi công liền kề. Anh A được Công ty yêu cầu làm việc để cùng một số lao động khắc phục sự cố từ ngày 08-16/2/2021 (trong đó có 5 ngày nghỉ Tết âm lịch). Tuy nhiên, do quê xa, anh A đã có kế hoạch về quê ăn Tết và đặt vé từ trước đó nên anh từ chối không ở lại làm thêm. Trong quá trình làm việc, anh A thấy một số đồng nghiệp đã từng bị xử lý kỷ luật lao động do không chấp hành sự điều động của người sử dụng lao động. Vì vậy anh A hỏi, việc anh từ chối làm thêm trong trường hợp này có bị xử lý kỷ luật lao động không?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2019 (BLLĐ 2019);
- Nghị định số 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 số 145/2020/NĐ-CP).

Xử lý tình huống:

BLLĐ 2019, tại khoản 1 Điều 107 quy định thời gian làm thêm giờ là khoảng thời gian làm việc ngoài giờ làm việc bình thường theo quy định của pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và nội quy lao động của doanh nghiệp.

Theo điểm a, khoản 2, Điều 107 BLLĐ năm 2019, được hướng dẫn chi tiết tại khoản 1, Điều 59, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP thì các trường hợp khi tổ chức làm thêm giờ, người sử dụng lao động phải được sự đồng ý của người lao động tham gia làm thêm về thời gian, địa điểm và công việc làm thêm trừ làm thêm giờ trong những trường hợp đặc biệt.

Điều 108, BLLĐ 2019 quy định một số trường hợp đặc biệt mà người sử dụng lao động có quyền yêu cầu người lao động làm thêm giờ vào bất kỳ ngày nào (kể cả ngày nghỉ lễ, tết) mà không bị giới hạn về số giờ làm thêm theo quy định tại Điều 107 của Bộ luật này và người lao động không được từ chối trong trường hợp sau đây:

“1. Thực hiện lệnh động viên, huy động bảo đảm nhiệm vụ quốc phòng, an ninh theo quy định của pháp luật;

2. Thực hiện các công việc nhằm bảo vệ tính mạng con người, tài sản của cơ quan, tổ chức, cá nhân trong phòng ngừa, khắc phục hậu quả thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm và thảm họa, trừ trường hợp có nguy cơ ảnh hưởng đến tính

mạng, sức khỏe của người lao động theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động”

Như vậy, với tình huống nhà xưởng của Công ty anh A xảy ra sự cố sập lún, nghiêng do tác động của công trình xây dựng liền kề nhưng không thuộc các công việc phải thực hiện lệnh động viên, huy động bảo đảm nhiệm vụ quốc phòng, an ninh hay trong phòng ngừa khắc phục hậu quả thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm và thảm họa (không phải trường hợp đặc biệt), nên người sử dụng lao động không thể yêu cầu người lao động làm thêm nếu người lao động không đồng ý. Việc người lao động từ chối làm thêm giờ trong trường hợp bình thường không được coi là lỗi để xử lý kỷ luật lao động.

Tuy nhiên, người lao động cũng cần có sự chia sẻ với người sử dụng lao động trong những hoàn cảnh cụ thể, khi doanh nghiệp xảy ra các sự cố cần có sự góp sức của người lao động, để duy trì hoạt động ổn định của doanh nghiệp.

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định pháp luật về thời hiệu xử lý kỷ luật lao động và trình tự xử lý kỷ luật lao động

Anh C và anh V làm việc tại Công ty cổ phần Sợi K. Thời gian gần đây anh C và anh V có xích mích cá nhân. Ngày 15/01/2021, anh C và anh V được bố trí cùng ca làm việc, khi gần hết ca giữa anh C và anh V xảy ra xô xát, anh C đã cầm ghế để đánh anh V và hai anh giằng co nên chiếc ghế bị đập mạnh vào một máy gây hư hại một số thiết bị của máy. Anh C và anh V biết sẽ phải bồi thường một khoản tiền lớn, nên đã thống nhất với nhau không cho ai biết việc này. Việc hai anh C và V xô xát trong giờ làm việc đã được cán bộ phụ trách ca làm việc nhắc nhở. Tuy nhiên, do thời gian gần nghỉ Tết, việc sản xuất của công ty ít hơn, không vận hành đến máy này nên công ty không biết máy hỏng. Sau thời gian nghỉ Tết, ngày 15/02/2021, công ty bắt đầu sản xuất các đơn hàng mới và vận hành máy thì phát hiện ra máy bị hỏng nên tiến hành sửa chữa nhận thấy máy bị hư hỏng do bị va đập mạnh. Công ty đã trích xuất qua camera giám sát và phát hiện ra anh C và anh V đã làm hỏng máy trong lần xô xát trước Tết. Từ thời điểm anh C và V làm hư hỏng đến khi phát hiện ra sự việc là 01 tháng. Công ty K thông báo sẽ xử lý kỷ luật anh C và anh V. Vậy công ty K còn có thể xử lý kỷ luật đối với anh C và anh V không và trình tự xử lý kỷ luật lao động thực hiện như thế nào?

Căn cứ pháp lý:

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

Xử lý tình huống:

Khoản 1, Điều 123, BLLĐ 2019 quy định thời hiệu xử lý kỷ luật lao động như sau:

“Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động là 06 tháng kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm; trường hợp hành vi vi phạm liên quan trực tiếp đến tài chính, tài sản, tiết lộ bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh của người sử dụng lao động thì thời hiệu xử lý kỷ luật lao động là 12 tháng”

Điều 70, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP hướng dẫn thực hiện khoản 6, Điều 122, BLLĐ 2019 về trình tự xử lý kỷ luật lao động như sau:

“1. Khi phát hiện người lao động có hành vi vi phạm kỷ luật lao động tại thời điểm xảy ra hành vi vi phạm, người sử dụng lao động tiến hành lập biên bản vi phạm và thông báo đến tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động là thành viên, người đại diện theo pháp luật của người lao động chưa đủ 15 tuổi. Trường hợp người sử dụng lao động phát hiện hành vi vi phạm kỷ luật lao động sau thời điểm hành vi vi phạm đã xảy ra thì thực hiện thu thập chứng cứ chứng minh lỗi của người lao động.

2. Trong thời hiệu xử lý kỷ luật lao động quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều 123 của Bộ luật Lao động, người sử dụng lao động tiến hành họp xử lý kỷ luật lao động như sau:

a) Ít nhất 05 ngày làm việc trước ngày tiến hành họp xử lý kỷ luật lao động, người sử dụng lao động thông báo về nội dung, thời gian, địa điểm tiến hành cuộc họp xử lý kỷ luật lao động, họ tên người bị xử lý kỷ luật lao động, hành vi vi phạm bị xử lý kỷ luật lao động đến các thành phần phải tham dự họp quy định tại điểm b, điểm c khoản 1 Điều 122 của Bộ luật Lao động, bảo đảm các thành phần này nhận được thông báo trước khi diễn ra cuộc họp;

b) Khi nhận được thông báo của người sử dụng lao động, các thành phần phải tham dự họp quy định tại điểm b, điểm c khoản 1 Điều 122 của Bộ luật Lao động phải xác nhận tham dự cuộc họp với người sử dụng lao động. Trường hợp một trong các thành phần phải tham dự không thể tham dự họp theo thời gian, địa điểm đã thông báo thì người lao động và người sử dụng lao động thỏa thuận việc thay đổi thời gian, địa điểm họp; trường hợp hai bên không thỏa thuận được thì người sử dụng lao động quyết định thời gian, địa điểm họp;

c) Người sử dụng lao động tiến hành họp xử lý kỷ luật lao động theo thời gian, địa điểm đã thông báo quy định tại điểm a, điểm b khoản này. Trường hợp một trong các thành phần phải tham dự họp quy định tại điểm b, điểm c khoản 1 Điều 122 của Bộ luật Lao động không xác nhận tham dự cuộc họp hoặc vắng mặt thì người sử dụng lao động vẫn tiến hành họp xử lý kỷ luật lao động.

3. Nội dung cuộc họp xử lý kỷ luật lao động phải được lập thành biên bản, thông qua trước khi kết thúc cuộc họp và có chữ ký của người tham dự cuộc họp quy định tại điểm b, điểm c khoản 1 Điều 122 của Bộ luật Lao động, trường hợp có người không ký vào biên bản thì người ghi biên bản nêu rõ họ tên, lý do không ký (nếu có) vào nội dung biên bản.

4. Trong thời hiệu xử lý kỷ luật lao động quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều 123 của Bộ luật Lao động, người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động ban hành quyết định xử lý kỷ luật lao động và gửi đến các thành phần phải tham dự quy định tại điểm b, điểm c khoản 1 Điều 122 của Bộ luật Lao động”

Như vậy, căn cứ vào các quy định trên, vẫn còn thời hiệu xử lý kỷ luật anh C và anh V, đồng thời công ty K đã trích xuất camera chứng minh lỗi của anh C và anh V. Do đó, công ty K tiến hành xử lý kỷ luật anh C và anh V là đúng quy định của pháp luật. Tuy nhiên, công ty K cần thực hiện trình tự xử lý kỷ luật lao động theo quy định tại Điều 70, Nghị định 145/2020/NĐ-CP nêu trên có hiệu lực từ ngày 01/02/2021.

TRẦN THỊ NGỌC BÍCH

III. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về xử lý kỷ luật bằng hình thức sa thải

Anh H làm việc tại Công ty X. Ngày nghỉ lễ anh H có rủ mấy anh em trong công ty về nhà ăn uống rồi đánh bạc, sau đó bị công an phường bắt và xử phạt hành chính. Công an gửi thông báo về Công ty X và sau đó Công ty X xử lý kỷ luật sa thải anh H với lý do đánh bạc. Anh H hỏi những hành vi nào thì bị xử lý kỷ luật sa thải? Công ty xử lý kỷ luật anh H có đúng quy định của pháp luật không? Trong trường hợp công ty X xử lý kỷ luật sa thải anh H không đúng thì anh H cần phải làm gì?

Căn cứ pháp lý:

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

Xử lý tình huống:

Điều 125, BLLĐ 2019 quy định hình thức xử lý kỷ luật sa thải được người sử dụng lao động áp dụng trong trường hợp sau đây:

“1. Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy tại nơi làm việc;

2. Người lao động có hành vi tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động hoặc quấy rối tình dục tại nơi làm việc được quy định trong nội quy lao động;

3. Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương hoặc cách chức mà tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật. Tái phạm là trường hợp người lao động lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật mà chưa được xóa kỷ luật theo quy định tại Điều 126 của Bộ luật này;

4. Người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong thời hạn 30 ngày hoặc 20 ngày cộng dồn trong thời hạn 365 ngày tính từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính

đáng.

Trường hợp được coi là có lý do chính đáng bao gồm thiên tai, hỏa hoạn, bản thân, thân nhân bị ốm có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền và trường hợp khác được quy định trong nội quy lao động.”

Căn cứ vào khoản 1, Điều 125 nêu trên, hành vi “đánh bạc tại nơi làm việc” là hành vi áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải. Tuy nhiên, anh H có hành vi đánh bạc trong thời gian nghỉ lễ (ngoài thời gian làm việc) và tại nhà (không phải tại nơi làm việc) và đã bị xử phạt vi phạm hành chính. Do đó, công ty X xử lý kỷ luật sa thải anh H là không đúng quy định của pháp luật.

Điều 73, Nghị định số 145/NĐ-CP quy định người bị xử lý kỷ luật lao động nếu thấy không thỏa đáng thì có quyền khiếu nại với người sử dụng lao động. Trường hợp người sử dụng lao động quyết định xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải trái quy định của pháp luật thì ngoài nghĩa vụ, trách nhiệm theo quy định của Chính phủ về giải quyết khiếu nại trong lĩnh vực lao động hoặc giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo trình tự quy định tại Mục 2 Chương XIV của Bộ luật Lao động thì người sử dụng lao động có nghĩa vụ thực hiện quy định tại Điều 41 của Bộ luật Lao động năm 2019 (*Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật*).

Như vậy, căn cứ quy định nêu trên, anh H có quyền khiếu nại với Ban lãnh đạo công ty và trong trường hợp Ban lãnh đạo công ty không giải quyết thỏa đáng anh H có quyền thực hiện khiếu nại trong lĩnh vực lao động hoặc giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo trình tự quy định tại Mục 2 Chương XIV của Bộ luật Lao động năm 2019.

NGUYỄN THỊ THU HÀNG

IV. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Anh Y công tác tại Công ty N. Từ ngày 03 đến ngày 10/1/2021, anh xin nghỉ phép để chăm vợ bị ốm và thời điểm này cũng đúng vào kỳ trả lương của công ty. Công ty N trả lương bằng tiền mặt nên vì vắng mặt, anh Y gọi điện thoại nhờ đồng nghiệp nhận hộ nhưng kế toán công ty không đồng ý. Đồng thời, mấy tháng gần đây, sản phẩm của công ty (quần áo người lớn và trẻ em) tiêu thụ rất chậm, nên công ty thông báo tới người lao động là sẽ trả 80% tiền lương tháng bằng tiền mặt và 20% tiền lương tháng được quy đổi ra sản phẩm của công ty thay cho trả tiền mặt.

Anh Y hỏi việc kế toán công ty không cho đồng nghiệp anh nhận hộ lương và công ty N trả một phần lương tháng của người lao động bằng sản phẩm có đúng với quy định của pháp luật không?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2019 (BLLĐ 2019).

Xử lý tình huống:

Khoản 1, Điều 94, BLLĐ 2019 quy định về nguyên tắc trả lương:

“Người sử dụng lao động phải trả lương trực tiếp, đầy đủ, đúng hạn cho người lao động. Trường hợp người lao động không thể nhận lương trực tiếp thì người sử dụng lao động có thể trả lương cho người được người lao động ủy quyền hợp pháp.”

Căn cứ vào quy định trên, do anh Y không có ủy quyền hợp pháp cho đồng nghiệp mà chỉ nhờ bằng lời nói, nên việc kế toán công ty không đồng ý đưa lương cho đồng nghiệp nhận hộ là đúng với quy định của pháp luật.

Khoản 2, Điều 95, BLLĐ 2019 quy định về trả lương:

“Tiền lương ghi trong hợp đồng lao động và tiền lương trả cho người lao động bằng tiền Đồng Việt Nam, trường hợp người lao động là người nước ngoài tại Việt Nam thì có thể bằng ngoại tệ”

Như vậy, căn cứ vào quy định trên, việc Công ty N thông báo trả 20% lương tháng của người lao động bằng sản phẩm là không đúng với quy định của pháp luật.

NGUYỄN THỊ THU HƯƠNG

V. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về trường hợp người lao động không được hưởng chế độ từ người sử dụng lao động khi bị tai nạn tại nơi làm việc

Tại nhà máy X, khi đang trong giờ làm việc, do có mâu thuẫn cá nhân nên anh A và anh B có xô xát dẫn đến anh B bị thương phải đi bệnh viện cấp cứu và phải nghỉ làm việc 07 ngày. Vậy trong trường hợp này anh B có được hưởng các chế độ từ người sử dụng lao động khi bị tai nạn tại nơi làm việc không?

Căn cứ pháp lý:

- Luật an toàn vệ sinh lao động năm 2015 (Luật số 84/2015/QH13).

Xử lý tình huống:

Khoản 1, Điều 40, Luật an toàn vệ sinh lao động năm 2015 quy định các trường hợp người lao động không được hưởng chế độ từ người sử dụng lao động khi bị tai nạn lao động như sau:

“Người lao động không được hưởng chế độ từ người sử dụng lao động quy định tại Điều 38 và Điều 39 của Luật này nếu bị tai nạn thuộc một trong các nguyên nhân sau:

a) Do mâu thuẫn của chính nạn nhân với người gây ra tai nạn mà không liên quan đến việc thực hiện công việc, nhiệm vụ lao động;

b) Do người lao động cố ý tự hủy hoại sức khỏe của bản thân;

c) Do sử dụng ma túy, chất gây nghiện khác trái với quy định của pháp luật”

Như vậy, trong trường hợp này anh A và B xô xát là do mâu thuẫn cá nhân không liên quan đến việc thực hiện công việc dẫn đến việc anh B bị thương nên anh B sẽ không được hưởng chế độ thanh toán các chi phí cấp cứu, điều trị đến khi ổn định và trả lương những ngày nghỉ việc... từ người sử dụng lao động theo quy định tại Điều 38, BLLĐ 2019.

LÊ TẮT THẮNG