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

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 04-2021

I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định mới của pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc lắp đặt phòng vắt, trữ sữa mẹ tại nơi làm việc

Tổng Công ty Cổ phần Dệt May X thành lập từ năm 2012, sử dụng 3.500 lao động trong đó 1.800 lao động nữ. Năm 2017, trong buổi đối thoại tại nơi làm việc, Ban chấp hành Công đoàn đề nghị Ban lãnh đạo Tổng Công ty bố trí phòng vắt, trữ sữa tại nơi làm việc để tạo điều kiện cho lao động nữ nuôi con nhỏ được vắt, bảo quản sữa. Tuy nhiên, Ban lãnh đạo từ chối với lý do Tổng Công ty đang dành kinh phí cho các hoạt động đầu tư mở rộng sản xuất. Năm 2020, trước nhu cầu bức thiết của người lao động, Ban Lãnh đạo đồng ý dành một phần phòng hành chính, làm vách ngăn, trang bị tủ lạnh để làm nơi vắt, trữ sữa cho lao động nữ.

Việc bố trí phòng vắt, trữ sữa tại nơi làm việc của Tổng Công ty Cổ phần Dệt May X như trên có đúng quy định của pháp luật không? Quy định về phòng vắt, trữ sữa mẹ tại nơi làm việc theo bộ luật lao động năm 2019 và các văn bản hướng dẫn hiện hành có gì khác so với trước đây?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động (BLLĐ) 2019;

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

- 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:

Tổng Công ty CP Dệt May X thành lập và hoạt động từ năm 2012 đến nay, như vậy việc thực hiện chế độ chính sách của Tổng Công ty đối với người lao động nói chung, lao động nữ nói riêng được thực hiện như sau: Từ 01/01/2021 trở về trước áp dụng theo BLLĐ năm 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành; từ 01/01/2021 trở đi áp dụng theo BLLĐ năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành.

Về việc thực hiện chế độ lao động nữ, trong đó có nội dung lắp đặt phòng vắt, trữ sữa mẹ tại nơi làm việc được pháp luật quy định như sau:

Tại Nghị định 85 hướng dẫn một số điều của BLLĐ năm 2012 về chính sách đối với lao động nữ không quy định bắt buộc mà quy định mang tính khuyến khích người sử dụng lao động lắp đặt phòng vắt, trữ sữa mẹ phù hợp với điều kiện thực tế tại nơi làm việc, nhu cầu của lao động nữ và khả năng của người sử dụng lao động và tạo điều kiện để

lao động nữ nuôi con từ 12 tháng tuổi trở lên vắt, trữ sữa mẹ tại nơi làm việc (khoản 4, khoản 5, Điều 7 Nghị định 85). Phòng vắt, trữ sữa mẹ là một không gian riêng biệt rộng tối thiểu 6m2, có nguồn nước sạch, có nguồn điện, bảo đảm vệ sinh, được trang bị tủ lạnh, ghế, bàn; khăn giấy hoặc khăn lau, máy hút sữa, bình tiệt trùng (nếu có thể) - khoản 3, Điều 3 Nghị định 85.

Tuy nhiên, đến Nghị định 145 **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 (có hiệu lực thực hiện từ ngày 01/02/2021) tại khoản 5, Điều 80 quy định: "***Khuyến khích người sử dụng lao động lắp đặt phòng vắt, trữ sữa mẹ phù hợp với điều kiện thực tế tại nơi làm việc, nhu cầu của lao động nữ và khả năng của người sử dụng lao động. Trường hợp người sử dụng lao động sử dụng từ 1.000 người lao động nữ trở lên thì phải lắp đặt phòng vắt, trữ sữa mẹ tại nơi làm việc"*. Ngoài ra Nghị định 145 cũng quy định rõ: "*Phòng vắt, trữ sữa mẹ là một không gian riêng tư, không phải buồng tắm hay buồng vệ sinh; có nguồn điện, nước, bàn, ghế, tủ lạnh bảo đảm vệ sinh, quạt hoặc điều hòa; bố trí ở vị trí thuận tiện sử dụng, được che chắn khỏi sự xâm phạm, tầm nhìn của đồng nghiệp và công cộng để lao động nữ có thể cho con bú hoặc vắt, trữ sữa"* (Điều 76)

Như vậy, với quy định này, những doanh nghiệp sử dụng từ 1000 lao động nữ trở lên thì việc lắp đặt phòng vắt, trữ sữa mẹ tại nơi làm việc là trách nhiệm bắt buộc phải thực hiện. Việc lắp đặt phòng vắt, trữ sữa vừa phải đáp ứng các điều kiện về cơ sở vật chất cho việc bảo quản sữa, vừa phải đảm bảo có sự riêng tư, an toàn, thoải mái cho lao động nữ trong việc cho con bú hoặc vắt trữ, sữa.

Từ những quy định của pháp luật, tình huống trên được trả lời như sau:

1. Việc từ năm 2020, Tổng Công ty CP Dệt May X dành một phần phòng hành chính, làm vách ngăn, trang bị tủ lạnh để làm nơi vắt, trữ sữa cho lao động nữ, mặc dù có thể chưa đầy đủ trang thiết bị và các tiêu chuẩn về diện tích, không gian riêng biệt...nhưng đó cũng thể hiện sự quan tâm và tạo điều kiện của người sử dụng lao động dành cho lao động nữ, vì thời điểm này, các quy định của pháp luật về lắp đặt phòng vắt, trữ sữa mẹ tại nơi làm việc chỉ mang tính khuyến khích, chưa phải là quy định bắt buộc.

2. Từ 01/02/2021, những quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động lắp đặt phòng vắt, trữ sữa mẹ tại nơi làm việc (đối với doanh nghiệp sử dụng dưới 1.000 lao động nữ) vẫn mang tính khuyến khích; nhưng đối với doanh nghiệp sử dụng 1.000 nữ trở lên thì việc lắp đặt phòng vắt, trữ sữa mẹ tại nơi làm việc là bắt buộc và phòng vắt, trữ sữa mẹ phải đáp ứng các điều kiện, tiêu chuẩn như quy định tại Điều 76 Nghị định 145.

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Anh B làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn tại Công ty TNHH X. Tháng 1/2021, anh B bị tai nạn lao động tại công ty và phải nghỉ điều trị tai nạn lao động 03 tuần. Tháng 2/2021, anh đi làm trở lại. Tuy nhiên, sau tai nạn lao động sức khỏe anh giảm sút nên ảnh hưởng đến công việc anh đang làm. Vì vậy, công ty yêu cầu anh B đi giám định y khoa để xác định mức độ suy giảm khả năng lao động,

trên cơ sở đó thỏa thuận, sửa đổi hợp động lao động về bố trí công việc khác cho anh B. Anh B đã nghỉ 03 ngày làm việc để đi giám định y khoa theo chỉ định của Trung tâm giám định y khoa tỉnh A (nơi công ty đặt trụ sở). Đầu tháng 3/2021, công ty X trả lương tháng 02/2021 cho anh B và trừ 03 ngày lương do anh nghỉ đi giám định y khoa. Anh B hỏi việc công ty trừ lương 03 ngày lương của anh có đúng không?

Căn cứ pháp lý:

- Nghị định số 145/2020/NĐ - CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn 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 9, Điều 58, Nghị định số 145/2020/NĐ - CP quy định về thời giờ được tính vào thời giờ làm việc được hưởng lương như sau:

"Thời giờ khám sức khỏe, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp, giám định y khoa để xác định mức độ suy giảm khả năng lao động do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, nếu thời giờ đó được thực hiện theo sự bố trí hoặc do yêu cầu của người sử dụng lao động"

Như vậy, căn cứ vào quy định nêu trên, công ty TNHH X đã yêu cầu anh B đi giám định y khoa để xác định mức độ suy giảm khả năng lao động do tai nạn lao động, trên cơ sở đó để công ty thỏa thuận, sửa đổi hợp đồng lao động về bố trí công việc khác cho anh B. Do đó, việc anh B nghỉ 03 ngày làm việc để thực hiện giám định y khoa theo chỉ định của Trung tâm giám định y khoa tỉnh A là thời giờ được tính vào thời giờ làm việc được hưởng lương. Việc công ty TNHH X trừ lương 03 ngày làm việc này là không đúng với quy định của pháp luật.

TRẦN THỊ NGỌC BÍCH

III. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

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

Anh V làm công nhân Xí nghiệp Z. Mới đây, Phòng Nhân sự Xí nghiệp mời anh lên và thông báo, trong 1 năm qua tính từ 02/3/2020 đến 01/3/2021(365 ngày), anh đã tự ý nghỉ việc 03 lần với tổng số ngày là 22 ngày.

Lần thứ nhất, anh nghỉ 07 ngày liên tục trong tháng 3/2020 do nhà bị hỏa hoạn và sau khi nghỉ mới gửi giấy xin phép. Công đoàn xí nghiệp đã thực hiện trợ cấp khó khăn cho anh V do nhà bị hỏa hoạn. Lần thứ hai, anh nghỉ việc 11 ngày liên tục trong tháng 06 năm 2020 với lý do bị bệnh, anh cũng nghỉ trước rồi mới gọi điện xin phép và sau đó khi đi làm mới gửi giấy xin phép và giấy ra viện của bệnh viện. Lần thứ ba, anh nghỉ liên tục 04 ngày tháng 02/2021 và cũng nghỉ trước rồi mới gọi điện xin nghỉ ốm nhưng lần này không gửi giấy phép và không có giấy khám của bác sỹ/bệnh viện. Xí nghiệp Z cho rằng anh V đã tự ý nghỉ việc nhiều lần không xin phép trước nên Xí nghiệp đã gửi thông báo cho anh V về việc Xí nghiệp sẽ xem xét xử lý kỷ luật lao động anh V với hình thức sa thải.

Anh V hỏi Xí nghiệp Z xem xét xử lý kỷ luật anh bằng hình thức sa thải có đúng với quy định của pháp luật không?

<u>Căn cứ pháp lý</u>:

- Nghị định 05/2015/NĐ-CP của Chính phủ ngày 12/01/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động (Nghị định số 05/2015/NĐ-CP);

- 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 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).

<u>Xử lý tình huống:</u>

Do anh V nghỉ việc trong thời gian tháng 02/2020 và tháng 06/2020, thời điểm này, Bộ luật Lao động năm 2019 chưa có hiệu lực thi hành nên các quy định của pháp luật về tự ý nghỉ việc sẽ áp dụng các quy định của các văn bản hướng dẫn thực hiện Bộ luật Lao động năm 2012 tại thời điểm đó:

Điều 31, Nghị định 05/2015/NĐ-CP quy định về việc kỷ luật sa thải đối với người lao động tự ý bỏ việc như sau:

"1. Áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải đối với người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày làm việc cộng dồn trong phạm vi 30 ngày kể từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc hoặc 20 ngày làm việc cộng đồn trong phạm vi 365 ngày kể từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng.

2. Người lao động nghỉ việc có lý do chính đáng trong các trường hợp sau:

a) Do thiên tai, hỏa hoạn;

b) Bản thân, bố đẻ, mẹ đẻ, bố nuôi, mẹ nuôi, bố vợ, mẹ vợ, bố chồng, mẹ chồng, vợ hoặc chồng, con đẻ, con nuôi hợp pháp bị ốm có giấy xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh được thành lập và hoạt động theo quy định của pháp luật;

c) Các trường hợp khác được quy định trong nội quy lao động."

Về thời gian nghỉ việc trong tháng 02/2021 của anh V sẽ áp dụng các quy định của Bộ luật Lao động năm 2019. Tại khoản 4, Điều 125, BLLĐ 2019 về áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải quy định:

"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 các quy định trên, tình huống được xem xét như sau:

- Lần nghỉ việc thứ nhất (7 ngày trong tháng 2/2020) và thứ hai (11 ngày trong tháng 6/2020) mặc dù anh V tự nghỉ trước và xin phép sau nhưng cả hai lần đều là những trường hợp được coi là lý do chính đáng theo quy định của pháp luật.

- Lần nghỉ thứ ba (04 ngày trong tháng 02/2021) mà không xin phép và không có lý do chính đáng là tự ý nghỉ việc, nhưng thời gian nghỉ là 04 ngày. Vì vậy việc Xí nghiệp Z xem xét xử lý kỷ luật sa thải anh V trong trường hợp này là không đúng với quy định của pháp luật.

NGUYỄN THỊ THU HƯƠNG

IV. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định về ngày nghỉ phép hàng năm

Chị B là nhân viên kế toán làm việc tại Công ty may X. Chị ký hợp đồng thử việc từ ngày 01/11/2016 đến ngày 31/12/2016, sau thời gian thử việc chị được nhận tiếp tục làm việc tại Công ty may X đến nay. Chị dự định cuối năm nay, tháng 12 chị sẽ nghỉ phép để đi du lịch cùng gia đình. Để có cơ sở lên kế hoạch cho chuyến đi, chị B đã hỏi phòng Tổ chức nhân sự về số ngày nghỉ phép chị được hưởng trong năm 2021 và được phòng Tổ chức nhân sự trả lời chị được nghỉ 12 ngày phép. Chị B hỏi phòng Tổ chức nhân sự Công ty X tính cho chị 12 ngày nghỉ phép như vậy có đúng không?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2019;

- Nghị định số 145/2020/NĐ - CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn 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 113, Bộ luật Lao động năm 2019 quy định nghỉ hàng năm như sau**:**

"1. Người lao động làm việc đủ 12 tháng cho một người sử dụng lao động thì được nghỉ hằng năm, hưởng nguyên lương theo hợp đồng lao động như sau:

a) 12 ngày làm việc đối với người làm công việc trong điều kiện bình thường;

b) 14 ngày làm việc đối với người lao động chưa thành niên, lao động là người khuyết tật, người làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm;

c) 16 ngày làm việc đối với người làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm".

- Đồng thời, Điều 114, Bộ luật Lao động năm 2019 quy định ngày nghỉ hằng năm tăng thêm theo thâm niên làm việc như sau:

"Cứ đủ 05 năm làm việc cho một người sử dụng lao động thì số ngày nghỉ hằng năm của người lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 113 của Bộ luật này được tăng thêm tương ứng 01 ngày".

- Khoản 2 Điều 65, Nghị định số 145/2020 quy định về Thời gian được coi là thời gian làm việc để tính số ngày nghỉ hằng năm của người lao động như sau: "*Thời gian thử việc nếu người lao động tiếp tục làm việc cho người sử dụng lao động sau khi hết thời gian thử việc*".

Chị B là nhân viên kế toán thuộc đối tượng người làm công việc trong điều kiện bình thường, được hưởng 12 ngày nghỉ phép. Tính từ thời gian ký hợp đồng thử việc ngày 01/11/2016 đến 31/10/2021 chị B đã làm việc tại công ty X đủ 05 năm nên từ tháng 11/2021 số ngày nghỉ phép của chị B được tăng thêm 01 ngày.

Như vậy, đến tháng 12/2021 chị B được nghỉ 13 ngày phép. Phòng Tổ chức nhân sự Công ty X tính cho chị 12 ngày nghỉ phép như vậy là chưa đúng theo quy định.

NGUYỄN THỊ THU HẰNG

V. THÔNG TIN PHÁP LUẬT

Quy định pháp luật về xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2012;

- Bộ luật Lao động năm 2019.

Nội dung:

Từ 2021, doanh nghiệp không phải đăng ký thang bảng lương. Đây là nội dung mới đáng chú ý tại Bộ luật Lao động 2019 có hiệu lực từ ngày 01/01/2021.

Điều 93, Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về thang lương, bảng lương và định mức lao động như sau:

"1. 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.

2. Mức lao động phải là mức trung bình bảo đảm số đông người lao động thực hiện được mà không phải kéo dài thời giờ làm việc bình thường và phải được áp dụng thử trước khi ban hành chính thức.

3. 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 khi xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động"

Thang lương, bảng lương và mức lao động phải được công bố công khai tại nơi làm việc trước khi thực hiện."

Trong khi đó, theo quy định tại Điều 93, Bộ luật Lao động năm 2012 quy định vè xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động như sau:

"1. Trên cơ sở các nguyên tắc, xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động do Chính phủ quy định, người sử dụng lao động có trách nhiệm xây dựng, thang lương, bảng lương, định mức lao động làm cơ sở để tuyển dụng, sử dụng lao động, thỏa thuận mức lương ghi trong hợp động lao động.

2. Khi xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và công bố công khai tại nơi làm việc của người lao động trước khi thực hiện, đồng thời gửi 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"

Như vậy, từ ngày 01/01/2021, khi Bộ luật Lao động 2019 có hiệu lực, doanh nghiệp được chủ động xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động và không phải đăng ký thang bảng lương với cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện nơi doanh nghiệp đặt trụ sở.

Tuy nhiên, khi xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động, doanh nghiệp cần phải:

- Một là, căn cứ vào mức lương tối thiểu vùng hằng năm do Chính phủ quy định để thực hiện đúng quy định về nguyên tắc trả lương.

- Hai là, tổ chức đối thoại với đại diện người lao động vì việc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động là nội dung đối thoại bắt buộc tại nơi làm việc theo quy định tại điểm c, khoản 2, Điều 63 và khoản 1, Điều 64, Bộ luật Lao động năm 2019.

LÊ TẤT THẮNG