

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

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 13 - 2021

I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về nghỉ việc không hưởng lương

Anh D và chị M đều làm công nhân tại Công ty ở Đồng Nai. Do tình hình dịch bệnh Covid-19 diễn biến phức tạp, Công ty tổ chức thực hiện sản xuất “3 tại chỗ”. Ngày 25/7 vừa qua, Công ty ra thông báo về việc nghỉ không lương cho những người không đăng ký ở lại làm việc, thời gian nghỉ không lương từ ngày thông báo tới khi hết dịch bệnh. Do có con nhỏ cần chăm sóc, chị M không đăng ký làm việc nên chị trong danh sách những người lao động (NLĐ) nghỉ việc không lương. Chị M hỏi theo quy định của pháp luật, những trường hợp nào NLĐ được nghỉ việc không lương? việc Công ty áp dụng chính sách NLĐ như vậy có đúng quy định của pháp luật không?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2019;
- Công văn số 969/TTg-KGVX ngày 17/7/2021 về việc thực hiện giãn cách xã hội phòng, chống dịch tại một số địa phương (Công văn 969);
- Công văn 2242/LĐT BXH-TLĐ-PTM ngày 14/7/2021 của Bộ Lao động Thương binh xã hội, Tổng liên đoàn Lao động VN và Phòng TM và Công nghiệp VN về việc tổ chức thực hiện vừa cách ly, vừa sản xuất kinh doanh trong doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh (Công văn 2242).

Xử lý tình huống:

Theo quy định tại khoản 2 Điều 115 BLLĐ năm 2019 thì có 04 trường hợp người lao động được nghỉ việc không hưởng lương là khi ông nội, bà nội, ông ngoại, bà ngoại, anh, chị, em ruột chết; cha hoặc mẹ kết hôn; anh, chị, em ruột kết hôn. Thời gian nghỉ không hưởng lương là 01 ngày và điều kiện là người lao động bắt buộc phải thông báo cho người sử dụng lao động biết.

Ngoài 04 trường hợp nghỉ không hưởng lương trên, BLLĐ cũng cho phép người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động để nghỉ không hưởng lương. Do đó, người lao động có thể xin nghỉ nhiều hơn số ngày mà luật quy định hoặc xin nghỉ vì những lý do riêng khác nếu người sử dụng lao động đồng ý. BLLĐ 2019 không quy định về tối đa số ngày nghỉ không hưởng lương nên người lao động có thể nghỉ không hưởng lương theo số ngày đã thỏa thuận mà không bị giới hạn, miễn sao được người sử dụng lao động chấp nhận.

Như vậy có thể thấy, quy định của pháp luật lao động về vấn đề nghỉ việc không hưởng lương, thì việc nghỉ việc không hưởng lương (nếu có) xuất phát từ nhu cầu và mong muốn của NLĐ và được thực hiện trên cơ sở thỏa thuận mà không phụ thuộc vào ý chí, hay mệnh lệnh của NSDLĐ.

Tuy nhiên, kể từ khi dịch bệnh Covid-19 xuất hiện, đặc biệt đợt dịch lần thứ 4 bùng phát và lan rộng ra nhiều địa phương, nhiều quy định đối với doanh nghiệp và chế độ chính sách với NLĐ lần đầu tiên được quy định, cụ thể:

Trước tình hình diễn biến phức tạp của dịch bệnh COVID-19, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Công văn số 969 chỉ đạo 19 tỉnh phía Nam thực hiện giãn cách theo Chỉ thị 16 từ ngày 19/07/2021. Bên cạnh đó, để tăng cường công tác phòng chống dịch, truy vết F0 ra khỏi cộng đồng, nhiều địa phương đã có những biện pháp mạnh, đó là thực hiện “3 tại chỗ” đối với các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất như Thành phố HCM, Bà Rịa Vũng Tàu, Bình Dương, Long An... và yêu cầu các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất nếu không đáp ứng “3 tại chỗ” thì phải dừng hoạt động.

Để hướng dẫn các doanh nghiệp tổ chức sản xuất theo mô hình “3 tại chỗ”, ngày 14/7/2021, Bộ Lao Động - Thương Binh Và Xã Hội - Tổng Liên Đoàn Lao Động Việt Nam - Phòng Thương Mại Và Công Nghiệp Việt Nam đã có Công văn 2242/LĐTBXH-TLĐ-PTM về việc tổ chức thực hiện vừa cách ly, vừa sản xuất kinh doanh trong doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh, trong đó cũng có nội dung liên quan đến mô hình “3 tại chỗ”. Trong công văn đã hướng dẫn, khuyến nghị đối với các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh tổ chức hoạt động sản xuất kinh doanh thực hiện “3 tại chỗ” (tức là sản xuất tại chỗ - ăn tại chỗ - nghỉ tại chỗ) và phải đảm bảo các yêu cầu về: Phương án giãn cách, chia ca kíp đảm bảo an toàn; Đảm bảo điều kiện về nơi lưu trú tập trung của người lao động (nếu thực hiện việc lưu trú tập trung) theo quy định; Đảm bảo chất lượng bữa ăn, sức khỏe người lao động.

Như vậy, trong bối cảnh dịch bệnh nghiêm trọng và phải thực hiện yêu cầu của chính quyền địa phương; việc các doanh nghiệp, trong đó có Công ty của chị M sắp xếp được điều kiện sản xuất theo mô hình 3 tại chỗ; vừa để đảm bảo sản xuất không bị gián đoạn, việc làm, đời sống của NLĐ được duy trì vừa đảm bảo công tác phòng chống dịch bệnh đáp ứng các tiêu chuẩn, điều kiện theo hướng dẫn tại Công văn 2242 là một sự nỗ lực rất lớn, bởi chi phí phát sinh cho việc sản xuất “3 tại chỗ” rất tốn kém, công tác quản lý, đảm bảo an toàn vệ sinh lao động cũng phức tạp hơn. Vì vậy, lúc này NLĐ cần có sự chia sẻ những khó khăn của doanh nghiệp, đồng hành và tuân thủ các giải pháp cấp bách của doanh nghiệp. Tổ chức công đoàn cần tuyên truyền, giải thích rõ và vận động NLĐ ủng hộ phương án sản xuất của doanh nghiệp, tăng cường đối thoại để giải thích cho NLĐ thấu hiểu, chia sẻ và đồng thuận.

Đối với những NLĐ vì điều kiện khó khăn cá nhân không thể đăng ký làm việc tại chỗ như chị M, Công đoàn cơ sở thương lượng, đề xuất với NSDLĐ có chế độ hỗ trợ phù hợp và thỏa thuận với NLĐ về việc nghỉ không hưởng lương; đảm bảo việc NLĐ nghỉ việc không hưởng lương được thực hiện dựa trên sự thỏa thuận, chia sẻ của 2 bên mà không xuất phát từ mệnh lệnh, quyết định của người sử dụng lao động, nhằm tránh gây ra những nguy cơ xung đột trong quan hệ lao động.

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định về thanh toán chế độ hỗ trợ F0, F1 thời điểm Nghị quyết 68/NQ-CP và Quyết định 23/QĐ-TTg chưa được ban hành

Anh A và anh C là công nhân làm việc theo chế độ hợp đồng lao động không xác định thời hạn tại Công ty cổ phần May H và đang được công ty đóng BHXH đúng quy định pháp luật. Do tiếp xúc với người thân trong gia đình nên anh A bị nhiễm vi rút và mắc covid (F0) được đưa đi điều trị ở cơ sở y tế từ ngày 01/5/2021 đến ngày 27/5/2021, anh C do tiếp xúc với anh A nên là đối tượng F1 phải đi cách ly y tế tập trung 21 ngày (từ ngày 01/5/2021 đến 21/5/2021 theo quyết định của cơ quan y tế địa phương. Anh A và anh C hỏi: Anh A đã điều trị khỏi covid và anh C đã hoàn thành cách ly tập trung vào thời điểm trước khi Nghị quyết 68/NQ-CP và Quyết định 23/QĐ-TTg được ban hành và có hiệu lực thì có được hỗ trợ và hoàn chi phí tiền ăn không? Nếu có thì thủ tục thực hiện như thế nào?

Căn cứ pháp lý:

- Nghị quyết số 68/NQ-CP ngày 1/7/2021 của Chính phủ về một số chính sách hỗ trợ người lao động và người sử dụng lao động gặp khó khăn do đại dịch Covid-19 (Nghị quyết 68/NQ-CP);

- Quyết định số 23/2021/QĐ-TTg ngày 7/7/2021 của Thủ tướng Chính phủ quy định về thực hiện một số chính sách hỗ trợ người lao động và người sử dụng lao động gặp khó khăn do đại dịch Covid-19 (Quyết định 23/2021/QĐ-TTg);

Xử lý tình huống:

1. Đối tượng và điều kiện được hưởng hỗ trợ:

Điểm 5, mục II Nghị quyết 68/NQ-CP quy định:

“Người lao động làm việc theo chế độ hợp đồng lao động bị ngừng việc theo khoản 3 Điều 99 Bộ luật Lao động và thuộc đối tượng phải cách ly y tế hoặc trong các khu vực bị phong tỏa theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền từ 14 ngày trở lên trong thời gian từ ngày 01 tháng 5 năm 2021 đến hết ngày 31 tháng 12 năm 2021; đang tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc tính đến thời điểm ngay trước khi ngừng việc được hỗ trợ một lần 1.000.000 đồng/người”

Điểm 8, mục II Nghị quyết 68/NQ-CP quy định:

“Hỗ trợ tiền ăn mức 80.000 đồng/người/ngày đối với người phải điều trị nhiễm COVID-19 (F0), từ ngày 27 tháng 4 năm 2021 đến ngày 31 tháng 12 năm 2021, thời gian hỗ trợ theo thời gian điều trị thực tế nhưng tối đa 45 ngày.

Hỗ trợ tiền ăn mức 80.000 đồng/người/ngày đối với người phải thực hiện cách ly y tế (F1) theo quyết định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền, từ ngày 27 tháng 4 năm 2021 đến ngày 31 tháng 12 năm 2021, thời gian hỗ trợ tối đa 21 ngày”

Căn cứ vào quy định trên, thời điểm anh A điều trị covid và anh C phải thực hiện cách ly y tế tập trung nằm trong khoảng thời gian mà Nghị quyết 68/NQ-CP hỗ trợ cho đối tượng người lao động làm việc theo chế độ hợp đồng lao động. Do đó, anh

A và anh C hưởng mức hỗ trợ 1 lần 1.000.000 đồng/người và hỗ trợ tiền ăn 80.000 đồng/ngày đối với anh A là 27 ngày và anh C là 21 ngày.

2. Hồ sơ và thủ tục nhận hỗ trợ

2.1. Hồ sơ và thủ tục nhận hỗ trợ tiền ngừng việc của nhà nước

Điều 19 Quyết định 23/2021/QĐ-TTg quy định hồ sơ đề nghị như sau:

“1. Bản sao văn bản yêu cầu cách ly của cơ quan nhà nước có thẩm quyền để phòng, chống dịch COVID-19 trong thời gian từ ngày 01 tháng 5 năm 2021 đến hết ngày 31 tháng 12 năm 2021.

2. Danh sách người lao động có xác nhận của cơ quan bảo hiểm xã hội theo Mẫu số 06 tại Phụ lục ban hành kèm theo Quyết định này.

3. Bản sao có chứng thực hoặc bản sao kèm theo bản chính để đối chiếu một trong các giấy tờ sau: Giấy tờ chứng minh người lao động đang mang thai; Giấy khai sinh hoặc Giấy chứng sinh của trẻ em; Giấy chứng nhận nuôi con nuôi; Quyết định giao, nhận chăm sóc thay thế trẻ em của cơ quan có thẩm quyền đối với đối tượng được quy định tại khoản 2 Điều 18 Quyết định này”

Điều 20 Quyết định 23/2021/QĐ-TTg quy định người sử dụng lao động (doanh nghiệp) sẽ thực hiện việc xác nhận với cơ quan BHXH và gửi hồ sơ theo quy định tại Điều 19 nêu trên đến UBND huyện nơi đặt trụ sở chính để làm thủ tục nhận kinh phí hỗ trợ cho người lao động.

2.2. Hồ sơ và thủ tục nhận hỗ trợ tiền ăn

Khoản 3, 4, Điều 27 Quyết định 23/2021/QĐ-TTg quy định như sau:

3. Hồ sơ đề nghị hỗ trợ đối với F0 đã kết thúc điều trị tại cơ sở y tế trước ngày Quyết định này có hiệu lực thi hành gồm:

a) Giấy ra viện.

b) Biên nhận thu tiền ăn tại cơ sở y tế đã điều trị.

c) Bản sao một trong các giấy tờ sau: Giấy chứng sinh, giấy khai sinh, hộ chiếu, chứng minh nhân dân, thẻ căn cước công dân, thẻ bảo hiểm y tế.

4. Hồ sơ đề nghị hỗ trợ đối với F1 đã kết thúc cách ly tại cơ sở cách ly trước ngày Quyết định này có hiệu lực thi hành hoặc cách ly tại nhà gồm:

a) Quyết định của cơ quan có thẩm quyền về cách ly y tế tại cơ sở cách ly hoặc cách ly tại nhà.

b) Giấy hoàn thành việc cách ly.

c) Bản sao một trong các giấy tờ sau: Giấy chứng sinh, giấy khai sinh, hộ chiếu, chứng minh nhân dân, thẻ căn cước công dân, thẻ bảo hiểm y tế.

d) Biên nhận thu tiền ăn tại cơ sở cách ly đối với người đã kết thúc cách ly tại cơ sở cách ly”

Điểm b, khoản 5 Điều 27 Quyết định 23/2021/QĐ-TTg quy định đối với trường hợp F0, F1 đã kết thúc điều trị, hoàn thành cách ly tại cơ sở gửi hồ sơ quy định tại khoản 3, 4 Điều 27 (nêu trên) tới Ủy ban nhân dân cấp xã nơi cư trú để được nhận chi trả hỗ trợ.

Như vậy, để nhận tiền hỗ trợ ngừng việc của Chính phủ anh A và C chuẩn bị các giấy tờ nêu tại khoản 1, 3 Điều 19 (nêu trên) cho doanh nghiệp để làm thủ tục nhận hỗ trợ; Đối với hỗ trợ tiền ăn, anh A và anh C chuẩn bị các giấy tờ nêu tại khoản 3, 4 Điều 27 (nêu trên) gửi UBND xã/phường nơi cư trú để làm thủ tục nhận chi trả hỗ trợ.

TRẦN THỊ NGỌC BÍCH

III. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định về việc dự đại hội công đoàn của Ủy viên Ủy ban kiểm tra công đoàn các cấp

Công đoàn Tổng Công ty Dệt may X tổ chức đại hội công đoàn với hình thức đại hội đại biểu. Anh P là ủy viên Ủy ban kiểm tra Công đoàn Tổng Công ty Dệt may X có tên trong danh sách đại biểu chính thức của đại hội. Có ý kiến cho rằng anh P không phải là Ủy viên Ban chấp hành Công đoàn Tổng Công ty và không được đại hội, hội nghị công đoàn cấp dưới bầu thì không được là đại biểu chính thức dự đại hội Công đoàn Tổng Công ty. Anh P hỏi: việc dự đại hội công đoàn của ủy viên Ủy ban kiểm tra công đoàn được quy định như thế nào? Trường hợp của anh có tên trong danh sách đại biểu chính thức của đại hội như vậy có đúng quy định không?

Căn cứ pháp lý:

- Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XII (thông qua ngày 24/9/2018) có hiệu lực từ ngày 03/02/2020 theo Quyết định số 174/QĐ-TLĐ;
- 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:

Khoản 4, Điều 8 Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XII quy định thành phần đại biểu chính thức của đại hội đại biểu gồm:

- a. Ủy viên ban chấp hành đương nhiệm.*
- b. Đại biểu do công đoàn cấp dưới bầu lên.*
- c. Đại biểu chỉ định với số lượng không quá năm phần trăm (5%) tổng số đại biểu chính thức được triệu tập”.*

3. Mục 6.6 Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam quy định về Điều kiện, tiêu chuẩn đại biểu chính thức dự đại hội:

“a. Phải là đoàn viên công đoàn, đang tham gia sinh hoạt trong tổ chức cơ sở của Công đoàn Việt Nam.

b. Ủy viên Ban chấp hành đương nhiệm trong nhiệm kỳ có tham dự trên 50% số kỳ họp, kể từ khi được bầu vào Ban chấp hành công đoàn cùng cấp.

c. Người không bị bác tư cách đại biểu theo quy định tại khoản 4, Điều 8 Điều lệ Công đoàn Việt Nam”

d. Người được giới thiệu để bầu cử hoặc chỉ định là đại biểu chính thức dự đại hội, hội nghị đại biểu công đoàn cấp trên, phải có thêm các điều kiện, tiêu chuẩn sau:

- Có điều kiện, khả năng tham gia xây dựng nghị quyết đại hội, hội nghị công đoàn cấp trên và truyền đạt, triển khai thực hiện nghị quyết đại hội, hội nghị công đoàn cấp trên ở công đoàn cùng cấp và cấp dưới.

- Được chỉ định hoặc được đại hội, hội nghị công đoàn cấp dưới bầu theo đúng quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam”.

Như vậy, căn cứ vào các quy định trên, trường hợp của anh P không phải là ủy viên BCH công đoàn Tổng công ty, không phải là đại biểu do công đoàn cấp dưới bầu lên nhưng Công đoàn cơ sở Tổng Công ty Dệt may X có thể chỉ định anh P là đại biểu chính thức của đại hội khi anh P đáp ứng đủ điều kiện, tiêu chuẩn quy định và số lượng đại biểu chỉ định của đại hội không quá năm phần trăm (5%) tổng số đại biểu chính thức được triệu tập.

NGUYỄN THỊ THU HẰNG

IV. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về quy trình thương lượng tập thể tại doanh nghiệp

Ngày 15/02/2021, Ban Chấp hành Công đoàn Công ty G gửi yêu cầu doanh nghiệp thương lượng tập thể ký kết Thỏa ước lao động tập thể (TƯLĐTT) mới do TƯLĐTT cũ sắp hết hiệu lực.

Ngày 18/2/2021, Ban lãnh đạo công ty đồng ý và thỏa thuận với tổ chức công đoàn công ty về địa điểm và thời gian bắt đầu thương lượng là ngày 15/3/2021.

Tuy nhiên, hết 90 ngày (kể từ ngày bắt đầu thương lượng 15/3/2021) còn một số nội dung chưa đạt được sự thỏa thuận giữa Ban lãnh đạo và Công đoàn Công ty nên hai bên đã thỏa thuận gia hạn thời gian thương lượng thêm 30 ngày.

Hỏi: quy trình thương lượng và việc gia hạn thời gian thương lượng của Ban lãnh đạo và Công đoàn công ty G có đúng quy định pháp luật không?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2019.

Xử lý tình huống:

Khoản 1, 2 Điều 70 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về quy trình thương lượng tập thể tại doanh nghiệp như sau:

1. Khi có yêu cầu thương lượng tập thể của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền yêu cầu thương lượng tập thể theo quy định tại Điều 68 của Bộ luật này hoặc yêu cầu của người sử dụng lao động thì bên nhận được yêu cầu không được từ chối việc thương lượng.

Trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu và nội dung thương lượng, các bên thỏa thuận về địa điểm, thời gian bắt đầu thương lượng.

Người sử dụng lao động có trách nhiệm bố trí thời gian, địa điểm và các điều kiện cần thiết để tổ chức các phiên họp thương lượng tập thể.

Thời gian bắt đầu thương lượng không được quá 30 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu thương lượng tập thể.

2. Thời gian thương lượng tập thể không được quá 90 ngày kể từ ngày bắt đầu thương lượng, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác.

Thời gian tham gia các phiên họp thương lượng tập thể của đại diện bên người lao động được tính là thời gian làm việc có hưởng lương. Trường hợp người lao động là thành viên của tổ chức đại diện người lao động tham gia các phiên họp thương lượng tập thể thì thời gian tham gia các phiên họp không tính vào thời gian quy định tại khoản 2 Điều 176 của Bộ luật này."

Như vậy, căn cứ vào quy định trên Công đoàn và Ban lãnh đạo công ty G đã thực hiện đúng quy định pháp luật về quy trình thương lượng tập thể, cụ thể là:

1) Ban lãnh đạo công ty đồng ý yêu cầu thương lượng tập thể của Công đoàn công ty trong thời gian 03 ngày;

2) Tổ chức thương lượng tập thể trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày công đoàn công ty gửi yêu cầu thương lượng tập thể;

3) Mặc dù, đã hết thời hạn 90 ngày theo quy định về thời gian thương lượng nhưng hai bên chưa đạt thỏa thuận ở một số nội dung và hai bên đã gia hạn thêm thời gian thương lượng là 30 ngày là đúng với quy định "***trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác***" tại khoản 2, Điều 70 nêu trên.

NGUYỄN THỊ THU HƯƠNG