

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

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 07-2022

I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định về điều trị ngoại trú hưởng chế độ trợ cấp Covid của tổ chức công đoàn

Công ty CP Dệt May X có trụ sở tại thành phố Hồ Chí Minh. Tháng 01/2022, Công ty có hơn 500 người lao động bị nhiễm Covid-19 phải cách ly tại nhà. Thời điểm bắt đầu cách ly và kết thúc thời gian cách ly, người lao động được UBND Phường cấp Quyết định kèm danh sách công dân trên địa bàn bị nhiễm bệnh. Chủ tịch Công đoàn công ty hỏi, đối với những trường hợp này, người lao động có được hỗ trợ theo quy định của tổ chức công đoàn không?

Căn cứ pháp lý:

- Quyết định số 3749/QĐ-TLĐ ngày 15/12/2021 của Tổng liên đoàn về chi hỗ trợ cho đoàn viên, người lao động bị ảnh hưởng bởi dịch bệnh Covid -19 (Quyết định số 3749/TLĐ);

- Luật Khám chữa bệnh số 40/2009/QH12 ngày 23/11/2009 (Luật khám chữa bệnh năm 2009).

Xử lý tình huống:

Kể từ khi dịch bệnh Covid-19 lần thứ 4 bùng phát và lan rộng tới các tỉnh thành trong cả nước; cùng với các Nghị quyết của Chính phủ, Quyết định của Thủ tướng Chính phủ ban hành các chế độ chính sách hỗ trợ người dân, Tổng liên đoàn lao động Việt Nam (TLĐ) cũng đã ban hành nhiều Quyết định hỗ trợ đoàn viên, người lao động (NLĐ) bị ảnh hưởng bởi dịch bệnh, đặc biệt NLĐ được xác định là F0. Trong quá trình hỗ trợ, nhiều chế độ, chính sách phải sửa đổi, bổ sung cho phù hợp tình hình thực tiễn.

Ngày 15/12/2021, TLĐ ban hành Quyết định số 3749/TLĐ để điều chỉnh chính sách hỗ trợ NLĐ là F0 cho phù hợp với tình hình mới (khi cả nước thực hiện Nghị quyết 128/NQ-CP về thích ứng an toàn, linh hoạt, kiểm soát hiệu quả dịch Covid-19). Theo, đó kể từ ngày 15/12/2021, người lao động là F0 được hỗ trợ khi đáp ứng đủ 02 điều kiện sau:

- Hoặc là F0 có bệnh nặng, phải điều trị nội trú đến 21 ngày tại bệnh viện, cơ sở y tế thu dung điều trị Covid-19 theo các giấy tờ xác nhận của cơ quan y tế có thẩm quyền.

- Hoặc là F0 phải điều trị ngoại trú từ 21 ngày trở lên theo các giấy tờ xác nhận của cơ quan y tế có thẩm quyền.

Về điều trị nội trú và điều trị ngoại trú, Luật khám chữa bệnh năm 2009 có quy định như sau:

- Điều 58 quy định điều trị nội trú là trường hợp người bệnh có chỉ định điều trị tại các cơ sở khám, chữa bệnh của người hành nghề tại cơ sở khám, chữa bệnh.

- Điều 57 quy định điều trị ngoại trú được thực hiện trong các trường hợp sau:
 - + Người bệnh không cần điều trị nội trú;
 - + Người bệnh sau khi đã điều trị nội trú ổn định nhưng phải theo dõi và điều trị tiếp sau khi ra khỏi cơ sở khám bệnh, chữa bệnh;
 - + Sau khi quyết định người bệnh phải điều trị ngoại trú, người hành nghề có trách nhiệm: Lập hồ sơ bệnh án ngoại trú theo quy định tại Điều 59 của Luật Khám chữa bệnh; Ghi sổ y bạ theo dõi điều trị ngoại trú trong đó ghi rõ thông tin cá nhân của người bệnh, chẩn đoán, chỉ định điều trị, kê đơn thuốc và thời gian khám lại.

Như vậy, NLD nếu là F0 được xác định là điều trị nội trú hoặc ngoại trú phải đáp ứng các điều kiện như Điều 57, Điều 58 nêu trên. Trường hợp NLD bị nhiễm bệnh từ sau ngày 15/12/2021 nhưng chưa đến mức phải điều trị nội hoặc ngoại trú mà chỉ cách ly tại nhà thì không đủ điều kiện hưởng trợ cấp theo quy định của tổ chức Công đoàn. Công đoàn cơ sở căn cứ theo mức suy giảm sức khỏe, thời gian phải nghỉ việc, hoàn cảnh khó khăn của NLD và nguồn tài chính công đoàn cơ sở để xem xét thăm hỏi NLD theo diện ốm đau theo các quy định hiện hành về chi tài chính của các cấp công đoàn.

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định pháp luật về xử lý kỷ luật lao động hình thức sa thải khi người lao động tự ý nghỉ việc 05 ngày trong tháng

Anh Nguyễn Văn A làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn 03 năm tại công ty cổ phần Y từ tháng 8/2020. Ngày 08/3/2022, anh A thông báo sẽ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động từ 08/04/2022. Trong tháng 3/2022 anh A nghỉ việc 05 ngày nhưng không xin phép công ty và khi đi làm thì anh A nói bị ốm. Công ty Y hỏi trường hợp anh A tự ý nghỉ việc 05 ngày trong tháng như vậy, công ty có thể áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải được không?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2019;

Xử lý tình huống:

Khoản 4. Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định người sử dụng lao động áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải trong trường hợp 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 quy định trên, do Công ty Y không nêu cụ thể anh A nghỉ ốm có giấy xác nhận của cơ sở khám, chữa bệnh hay không nên trong trường hợp này sẽ có 02 hướng giải quyết:

- Trường hợp anh A có giấy xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền thì được coi là nghỉ việc có lý do chính đáng. Công ty Y không thể áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải anh A.

- Trường hợp anh A tự ý nghỉ việc không có giấy xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền thì được coi là tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng. Trong trường hợp này, mặc dù anh A đang trong thời gian báo trước 30 ngày trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhưng trên thực tế, công ty Y và anh A vẫn đang có quan hệ lao động nên A tự ý nghỉ việc 05 ngày trong thời hạn 30 ngày thì đủ căn cứ để công ty Y áp dụng hình thức kỷ luật sa thải.

TRẦN THỊ NGỌC BÍCH

III. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định về việc giới thiệu đại biểu tham gia đoàn chủ tịch đại hội công đoàn

Công đoàn Công ty dệt may X đang thực hiện những bước cuối để chuẩn bị cho Đại hội công đoàn cơ sở. Ban chấp hành công đoàn đang nhiệm vụ dự kiến số lượng đoàn chủ tịch đại hội có 03 người gồm: Chủ tịch, Phó chủ tịch công đoàn và Phó giám đốc công ty là đại biểu khách mời đại hội. Có ý kiến cho rằng Phó giám đốc không được tham gia đoàn chủ tịch đại hội vì là đại biểu khách mời. Vậy quy định về giới thiệu đoàn chủ tịch đại hội như thế nào? Đại biểu khách mời có được tham gia đoàn chủ tịch đại hội 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:

Điểm a, b mục 6.8 Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam quy định về nhiệm vụ, quyền hạn của cơ quan triệu tập và điều hành đại hội như sau:

“a. Ban chấp hành công đoàn cấp triệu tập đại hội

- Chịu trách nhiệm xây dựng văn kiện, chương trình làm việc của đại hội; dự kiến số lượng, cơ cấu, thành phần và danh sách đoàn chủ tịch, đoàn thư ký, ban thẩm tra tư cách đại biểu, trình đại hội thảo luận, thông qua bằng biểu quyết giơ tay theo đa số (có thể biểu quyết thông qua một lần cả danh sách hoặc biểu quyết thông qua từng người). Trường hợp có đa số ý kiến không tán thành một hoặc một số thành viên được giới thiệu thì ban chấp hành cấp triệu tập đại hội trình lại dự kiến cơ cấu để xin ý kiến đại hội hoặc lấy ý kiến đại hội giới thiệu người khác bổ sung và đại hội thông qua bằng biểu quyết giơ tay.

b. Đoàn chủ tịch đại hội

- Đoàn chủ tịch đại hội là cơ quan điều hành các công việc của đại hội.

- Thành viên đoàn chủ tịch là đại biểu chính thức của đại hội. Trường hợp cần thiết có thể mời đại biểu khách mời tham gia đoàn chủ tịch với tư cách là thành viên danh dự. Số lượng thành viên danh dự tham gia đoàn chủ tịch đại hội không quá một phần năm (1/5) tổng số thành viên đoàn chủ tịch”.

Căn cứ quy định trên, Ban chấp hành công đoàn công ty X có trách nhiệm dự kiến số lượng, cơ cấu, thành phần và danh sách đoàn chủ tịch để đưa ra thông qua tại đại hội. Đại biểu khách mời có thể tham gia đoàn chủ tịch với tư cách là thành viên danh dự.

Do đó, nếu Ban chấp hành công đoàn công ty X vẫn dự kiến đoàn chủ tịch với số lượng 03 người thì Phó giám đốc là đại biểu khách mời không được tham gia đoàn chủ tịch do vượt quá tỉ lệ theo quy định (1/5).

Trường hợp cần thiết để Phó giám đốc tham gia đoàn chủ tịch thì Ban chấp hành công đoàn công ty X cần dự kiến đoàn chủ tịch đại hội với số lượng là 05 người.

NGUYỄN THỊ THU HẰNG

IV. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

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

Tháng 2/2022, Công ty C xây dựng lại định mức lao động để điều chỉnh thang lương, bảng lương. Tháng 3/2022, công ty C áp dụng ngay định mức lao động mới để tính lương cho người lao động. Tuy nhiên, theo định mức lao động mới, trên 50% người lao động trong công ty phải làm thêm 1-2 giờ/ngày mới hoàn thành được định mức này nên người lao động đã có kiến nghị với công đoàn công ty. Trước đó, khi tiến hành xây dựng lại định mức lao động, thang lương, bảng lương, Công ty C không lấy ý kiến của BCH công đoàn.

Chủ tịch công đoàn công ty hỏi quy định pháp luật về xử lý trường hợp doanh nghiệp vi phạm quy định về xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động như thế nào?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động 2019;

- Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (Nghị định số 12/2022/NĐ-CP).

Xử lý tình huống:

Điều 93 Bộ luật Lao động 2019 quy định về xây dựng 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.”

Điều c, khoản 1 Điều 63 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định khi xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động người sử dụng lao động phải tổ chức đối thoại tại nơi làm việc.

Điều b, c, Khoản 1, Điều 17 Nghị định 12/2022/NĐ-CP quy định phạt tiền từ 5 triệu đồng đến 10 triệu đồng đối với người sử dụng lao động trong trường hợp:

- Không áp dụng thử định mức lao động trước khi ban hành chính thức;
- Không 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; định mức lao động;

Khoản 2, Điều 15 Nghị định 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 quy định phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động không tổ chức đối thoại định kỳ tại nơi làm việc; không thực hiện đối thoại khi có yêu cầu.

Căn cứ vào các quy định trên, công ty C đã vi phạm quy định pháp luật về xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động. Do đó, Chủ tịch công đoàn cần đề nghị Ban lãnh đạo công ty tổ chức đối thoại lấy ý kiến của người lao động và tổ chức công đoàn về xây dựng mới định mức lao động, thang lương, bảng lương. Trường hợp công ty vẫn không tổ chức đối thoại và tham khảo ý kiến của tổ chức công đoàn thì công đoàn công ty cần kiến nghị với công đoàn cấp trên (nếu có) hoặc cơ quan quản lý nhà nước về lao động tại địa phương nơi công ty đặt trụ sở xem xét, giải quyết.

NGUYỄN THỊ THU HƯƠNG

V. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Công ty CP X trong năm 2021 chưa tổ chức đối thoại tại nơi làm việc theo quy định của Bộ Luật Lao động năm 2019. Người lao động của công ty có một số kiến

ngợi với người sử dụng lao động và đề nghị đối thoại nhưng Giám đốc công ty hứa với chủ tịch công đoàn là sẽ tổ chức đối thoại trong quý 1 năm 2022. Tuy nhiên đã hết quý 1 năm 2022 Giám đốc công ty vẫn chưa tổ chức đối thoại theo yêu cầu của BCH Công đoàn. Chủ tịch công đoàn công ty hỏi quy định pháp luật về xử phạt hành chính vi phạm quy định về đối thoại tại nơi làm việc như thế nào ?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ Luật lao động năm 2019;
- Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (Nghị định số 12/2022/NĐ-CP).

Xử lý tình huống:

Khoản 2 Điều 63 Bộ Luật lao động năm 2019 quy định như sau:

“Người sử dụng lao động phải tổ chức đối thoại tại nơi làm việc trong trường hợp sau đây:

- a) Định kỳ ít nhất 01 năm một lần;*
- b) Khi có yêu cầu của một hoặc các bên;*
- c) Khi có vụ việc quy định tại điểm a khoản 1 Điều 36, các điều 42, 44, 93, 104, 118 và khoản 1 Điều 128 của Bộ luật này.”*

Khoản 2, Điều 15 Nghị định 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 quy định phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động không tổ chức đối thoại định kỳ tại nơi làm việc; không thực hiện đối thoại khi có yêu cầu.

Như vậy, căn cứ vào quy định trên Chủ tịch công đoàn công ty cần trao đổi Giám đốc công ty về việc cần phải tổ chức đối thoại định kỳ và theo yêu cầu của người lao động trong công ty. Trường hợp công ty vẫn không tổ chức đối thoại, Công đoàn công ty sẽ kiến nghị với công đoàn cấp trên (nếu có) hoặc cơ quan chuyên môn quản lý nhà nước về lao động tại địa phương nơi công ty đặt trụ sở xem xét, giải quyết.

LÊ TÁT THẮNG