

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

**BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 10-2022**

**I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT**

**Quy định của pháp luật về nghĩa vụ chứng minh trong giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án**

Anh H làm việc tại Công ty CP Dệt May X. Tháng 12/2021 vừa qua, do giữa anh và Công ty có phát sinh một số mâu thuẫn, nên Công ty đã ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động. Vụ việc được đưa ra hòa giải tại phòng Lao động Thương binh và Xã hội địa phương, nhưng không thành. Anh H sau đó đã có đơn khởi kiện vụ việc ra tòa án đề nghị giải quyết. Tuy nhiên, anh H không biết vụ việc của anh và Công ty có thuộc thẩm quyền xử lý của Tòa án không. Hiện nay mặc dù đã gửi đơn kiện, nhưng nhiều hồ sơ tài liệu anh H không được giữ. Anh H hỏi việc không có đủ tài liệu, chứng cứ liên quan đến nội dung nêu trong đơn khởi kiện có ảnh hưởng đến việc chứng minh của anh khi tham gia tố tụng không?

**Căn cứ pháp lý:**

- Bộ Luật Lao động năm 2019 (BLLĐ);
- Bộ Luật tố tụng Dân sự năm 2015 (BLTTDS).

**Xử lý tình huống:**

Trường hợp của anh H trong tình huống nêu trên thuộc loại tranh chấp lao động cá nhân. Theo quy định tại Điều 187 BLLĐ thì thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bao gồm hòa giải viên lao động; Hội đồng trọng tài lao động và tòa án nhân dân.

Tại khoản 7, Điều 188 BLLĐ quy định rõ: Trường hợp không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải hoặc trường hợp hết thời hạn hòa giải này mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải hoặc trường hợp hòa giải không thành thì các bên tranh chấp có quyền lựa chọn một trong các phương thức: Yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc yêu cầu Tòa án giải quyết.

Như vậy, trong tình huống nêu trên, vụ việc tranh chấp giữa anh H và Công ty X đã được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải tại Phòng lao động nhưng không thành, và anh H có lựa chọn phương thức giải quyết tại tòa án là được phép theo quy định của pháp luật (tranh chấp lao động cá nhân thuộc thẩm quyền giải quyết của tòa án)

Về nội dung anh H hỏi liên quan đến nghĩa vụ cung cấp các tài liệu, hồ sơ chứng minh trong quá trình tham gia tố tụng, tại điểm a và b, khoản 1, Điều 91 BLTTDS quy định:

*“1. Đương sự có yêu cầu Tòa án bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình phải thu thập, cung cấp, giao nộp cho Tòa án tài liệu, chứng cứ để chứng minh cho yêu cầu đó là có căn cứ và hợp pháp, trừ các trường hợp sau đây:*

*a) Người tiêu dùng khởi kiện không có nghĩa vụ chứng minh lỗi của tổ chức, cá nhân kinh doanh hàng hóa, dịch vụ. Tổ chức, cá nhân kinh doanh hàng hóa, dịch vụ bị kiện có nghĩa vụ chứng minh mình không có lỗi gây ra thiệt hại theo quy định của Luật bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng.*

*b) Đương sự là người lao động trong vụ án lao động mà không cung cấp, giao nộp được cho Tòa án tài liệu, chứng cứ vì lý do tài liệu, chứng cứ đó đang do người sử dụng lao động quản lý, lưu giữ thì người sử dụng lao động có trách nhiệm cung cấp, giao nộp tài liệu, chứng cứ đó cho Tòa án”*

Như vậy, với quy định trên, thì nếu trong trường hợp anh H không cung cấp, giao nộp được cho tòa án, chứng cứ mà lý do là Công ty X đang quản lý, lưu giữ thì khi tham gia tố tụng giải quyết tranh chấp, trách nhiệm cung cấp chứng cứ, nghĩa vụ chứng minh thuộc về Công ty X, anh H được miễn trừ nghĩa vụ này.

**NGUYỄN THỊ THANH HOÀN**

## **II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT**

### **Quy định về quyền lợi của cán bộ công đoàn chuyên trách tại doanh nghiệp**

Anh M là cán bộ công đoàn chuyên trách của Công ty cổ phần Q do công đoàn trả lương. Tháng 4/2022, công ty kỷ niệm 25 năm thành lập, theo Quy chế chi tiêu nội bộ, toàn thể cán bộ, người lao động làm việc tại công ty đều được thưởng 01 tháng tiền lương trích từ quỹ phúc lợi của công ty. Khi lập danh sách chi tiền, phòng Kế toán đề nghị và được Ban Giám đốc công ty Q thống nhất không chi chế độ này đối với anh M vì lý do Bộ luật Lao động năm 2019 đã không còn quy định cán bộ công đoàn chuyên trách do công đoàn trả lương, được hưởng các chế độ phúc lợi của doanh nghiệp như những người lao động khác. Anh M hỏi việc công ty Q không chi chế độ này cho anh có đúng quy định pháp luật không?

#### **Căn cứ pháp lý:**

- Bộ luật Lao động năm 2019;
- Luật Công đoàn năm 2012.

#### **Xử lý tình huống:**

Khoản 3, Điều 172 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định:

*“Trường hợp tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp gia nhập Công đoàn Việt Nam thì thực hiện theo quy định của Luật Công đoàn”*

Khoản 5, Điều 24 Luật Công đoàn năm 2012 quy định:

*“Cán bộ công đoàn chuyên trách do công đoàn trả lương, được đơn vị sử dụng lao động bảo đảm quyền lợi và phúc lợi tập thể như người lao động đang làm việc trong cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp”.*

Như vậy, căn cứ vào các quy định trên việc công ty Q không chi chế độ cho anh M nhân ngày kỷ niệm thành lập công ty là sai quy định của pháp luật. Bởi vì mặc dù trong BLLĐ không có quy định trực tiếp, nhưng lại có quy định dẫn chiếu nội dung này trong Luật công đoàn năm 2012. Theo đó, cán bộ công đoàn chuyên trách vẫn được đơn vị sử dụng lao động đảm bảo quyền và phúc lợi. Do đó, anh M cần gặp Ban Giám đốc công ty để trao đổi, đưa thông tin quy định pháp luật và đề nghị công ty thực hiện đúng chế độ phúc lợi cho anh theo đúng quy định trong quy chế chi tiêu nội bộ của công ty.

**TRẦN THỊ NGỌC BÍCH**

### **III. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT**

#### **Quy định về nhiệm vụ Ban thẩm tra tư cách đại biểu đại hội công đoàn**

Công đoàn Công ty cổ phần may A có kế hoạch tổ chức Đại hội đại biểu công đoàn cơ sở vào ngày 15/6/2022. Đồng chí Nguyễn Văn M đã được đại hội công đoàn bộ phận bầu là đại biểu chính thức dự đại hội công đoàn cơ sở. Đến ngày 20/5/2022, Ban chấp hành công đoàn công ty A nhận được đơn thư khiếu nại, tố cáo về tư cách đạo đức của đồng chí M. Ban chấp hành công đoàn đã tổ chức họp, xem xét và quyết định đồng chí M không đủ tư cách tham dự đại hội. Việc Ban chấp hành công đoàn công ty A quyết định như vậy có đúng không? Quy định về thẩm tra tư cách đại biểu dự đại hội như thế nào?

#### **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 5 Điều 8 Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XII quy định :  
*“ Đại biểu dự đại hội phải được đại hội thẩm tra và biểu quyết công nhận tư cách đại biểu. Người đang trong thời gian chấp hành các hình thức kỷ luật từ khiển trách trở lên, người bị khởi tố, điều tra, truy tố, xét xử hoặc đang chấp hành bản án hình sự theo quy định pháp luật thì không đủ tư cách đại biểu”.*
- Điểm a 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 đại hội trong đó có nội dung *“xem xét, giải quyết và cung cấp hồ sơ đại biểu cho ban thẩm tra tư cách đại biểu, kết quả giải quyết khiếu nại, tố cáo liên quan đến đại biểu.”*
- Điểm d mục 6.8 Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam quy định về Ban thẩm tra tư cách đại biểu thì ban thẩm tra tư cách đại biểu do đại hội bầu ra bằng hình thức biểu quyết và có nhiệm vụ nghiên cứu tài liệu về đại biểu đại hội, tổng hợp, phân tích và báo cáo trước đại hội về tình hình đại biểu và các trường hợp ban chấp hành đã xử lý do không đủ tư cách đại biểu theo quy định;

xem xét các đơn thư khiếu nại, tố cáo có liên quan đến đại biểu đại hội gửi trước ngày đại hội, hội nghị chính thức khai mạc 30 ngày (tính từ ngày nhận được đơn, thư). Các đơn thư gửi sau thời điểm này ban thẩm tra tư cách đại biểu không xem xét giải quyết mà tổng hợp đầy đủ và chuyển hồ sơ cho ban chấp hành khóa mới hoặc cơ quan có thẩm quyền giải quyết.

Đại hội công đoàn Công ty A tổ chức vào ngày 15/6/2022, theo quy định trên những đơn thư gửi trước ngày 15/5/2022 sẽ được xem xét và chuyển hồ sơ cho ban thẩm tra tư cách đại biểu thẩm tra xem xét tư cách đại biểu; đơn thư sau thời gian này sẽ không được xem xét giải quyết mà chuyển hồ sơ cho ban chấp hành khóa sau hoặc cơ quan có thẩm quyền giải quyết.

Việc Ban chấp hành Công đoàn công ty A nhận được đơn thư khiếu nại, tố cáo về tư cách đạo đức của đồng chí M vào ngày 20/5/2020 và tổ chức họp, xem xét và quyết định đồng chí M là không đúng quy định của Điều lệ Công đoàn VN.

**NGUYỄN THỊ THU HẰNG**

#### **IV. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT**

##### **Quy định pháp luật về làm thêm giờ đối với người lao động khuyết tật**

Công ty cổ phần may P có sử dụng một số người lao động khuyết tật nhẹ giảm khả năng lao động 51%. Tháng 06/2022, công ty P phải hoàn thành gấp đơn hàng và phải huy động người lao động làm thêm giờ. Khi công ty P lấy ý kiến của người lao động, những người lao động khuyết tật trong công ty đồng ý làm thêm giờ. Tuy nhiên, chủ tịch công đoàn cơ sở tư vấn cho người lao động khuyết tật trong công ty P từ chối làm thêm giờ vì pháp luật lao động quy định cấm người sử dụng lao động huy động người khuyết tật suy giảm 51% khả năng lao động trở lên làm thêm giờ.

Hỏi tư vấn của chủ tịch công đoàn cơ sở có đúng quy định pháp luật lao động không?

##### **Căn cứ pháp lý:**

- Bộ luật Lao động năm 2019;
- Bộ luật Lao động năm 2012;

- Nghị quyết số 17/2022/NQ-QH ngày 23/03/2022 về số giờ làm thêm trong 01 năm, trong 01 tháng của người lao động trong bối cảnh phòng, chống dịch covid-19 và phục hồi, phát triển kinh tế - xã hội (Nghị quyết số 17/2022/NQ-QH).

##### **Xử lý tình huống:**

Khoản 1, Điều 178 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định hành vi bị cấm khi sử dụng lao động là người khuyết tật như sau:

*“ Sử dụng lao động là người khuyết tật suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm ”*

Khoản 1, Điều 160 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định:

*“Sử dụng người lao động là người khuyết tật nhẹ suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên, khuyết tật nặng hoặc khuyết tật đặc biệt nặng làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, trừ trường hợp người lao động là người khuyết tật đồng ý”*

Điểm b, Khoản 1, Điều 1 và Điều 2 Nghị quyết số 17/NQ-QH quy định người sử dụng lao động không được sử dụng người lao động là người khuyết tật nhẹ suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên, khuyết tật nặng hoặc khuyết tật đặc biệt nặng làm thêm giờ trên 200 giờ trong 01 năm và 60 giờ/tháng.

Như vậy, căn cứ vào các quy định nêu trên, chủ tịch công đoàn cơ sở công ty P tư vấn cho người lao động khuyết tật từ chối làm thêm chưa đúng và chưa đủ với quy định của pháp luật lao động, cụ thể là:

- Bộ luật Lao động năm 2012 quy định cấm người sử dụng lao động sử dụng người lao động khuyết tật nhẹ suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên làm thêm giờ, làm việc ban đêm, nhưng Bộ luật Lao động năm 2019 có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2021 đã trao quyền lựa chọn và mở rộng cơ hội việc làm cho lao động là người khuyết tật nên đã cho phép người sử dụng lao động được sử dụng người lao động khuyết tật nhẹ suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên làm thêm giờ nếu họ đồng ý.

Tuy nhiên, công ty cổ phần P chỉ được huy động người khuyết tật nhẹ suy giảm khả năng lao động 51% trở lên làm thêm giờ tối đa 40 giờ/tháng và 200 giờ/năm.

**NGUYỄN THỊ THU HƯƠNG**