

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

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 18-2022

I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về điều kiện tổ chức huấn luyện hạng A công tác an toàn vệ sinh lao động

Công ty CP May N có một số cán bộ được tổ chức có thẩm quyền cấp giấy chứng nhận hoàn thành khóa đào tạo người huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động. Hiện Công ty muốn được tự tổ chức huấn luyện cho đối tượng là người lao động và an toàn vệ sinh viên (nhóm 4 và nhóm 6). Vậy để được huấn luyện theo quy định của pháp luật, Công ty CP May N cần đáp ứng các điều kiện gì và cần phải thực hiện trình tự, thủ tục nào để được cấp giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động?

Căn cứ pháp lý:

- Luật An toàn vệ sinh Lao động năm 2015;
- Nghị định số 44/2016/NĐ-CP ngày 15 tháng 5 năm 2016 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Luật An toàn, vệ sinh lao động về hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động, huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động và quan trắc môi trường lao động (Nghị định 44/2016/NĐ-CP);
- Nghị định số 140/2018/NĐ-CP ngày 08/10/2018 sửa đổi, bổ sung các Nghị định liên quan đến điều kiện đầu tư kinh doanh và thủ tục hành chính thuộc phạm vi quản lý Nhà nước của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (Nghị định 140/2018/NĐ-CP).

Xử lý tình huống:

1. Theo quy định tại Điều 26 Nghị định 44/2016/NĐ-CP được sửa đổi tại khoản 11, Điều 1 Nghị định 140/2018/NĐ-CP về phân loại tổ chức huấn luyện và điều kiện cấp giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động thì tổ chức huấn luyện hạng A được huấn luyện nhóm 4 và nhóm 6. Điều kiện để tổ chức huấn luyện hạng A bao gồm:

- Có hoặc hợp đồng thuê, liên kết để có ít nhất 01 phòng học có diện tích ít nhất từ 30m² trở lên;
- Có ít nhất 02 người huấn luyện cơ hữu huấn luyện nội dung pháp luật, nội dung nghiệp vụ và 01 người huấn luyện sơ cứu, cấp cứu tai nạn lao động;
- Có tài liệu huấn luyện phù hợp với đối tượng huấn luyện và được xây dựng theo chương trình khung huấn luyện đối với từng đối tượng;
- Máy, thiết bị, nhà xưởng, nơi huấn luyện đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động theo quy định tại Khoản 1, Khoản 2 Điều 16 Luật An toàn, vệ sinh lao động. Cụ thể,

Điều 16 quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc: Bảo đảm nơi làm việc phải đạt yêu cầu về không gian, độ thoáng, bụi, hơi, khí độc, phóng xạ, điện từ trường, nóng, ẩm, ồn, rung, các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại khác được quy định tại các quy chuẩn kỹ thuật liên quan và định kỳ kiểm tra, đo lường các yếu tố đó; bảo đảm có đủ buồng tắm, buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc theo quy định của Bộ trưởng Bộ Y tế; Bảo đảm máy, thiết bị, vật tư, chất được sử dụng, vận hành, bảo trì, bảo quản tại nơi làm việc theo quy chuẩn kỹ thuật về an toàn, vệ sinh lao động, hoặc đạt các tiêu chuẩn kỹ thuật về an toàn, vệ sinh lao động đã được công bố, áp dụng và theo nội quy, quy trình bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động.

Khi doanh nghiệp đủ điều kiện về cơ sở vật chất, số lượng người huấn luyện, tài liệu huấn luyện và máy móc, thiết bị, nhà xưởng nơi huấn luyện thì cần tiến hoàn thiện hồ sơ và thủ tục để được phép huấn luyện

2. Về hồ sơ và thủ tục, theo quy định tại Điều 28 Nghị định 44/2016/NĐ-CP được sửa đổi tại khoản 13, Điều 1 Nghị định 140/2018/NĐ-CP, đối với tổ chức huấn luyện hạng A, đơn vị cần phải chuẩn bị hồ sơ gồm:

- Đơn đề nghị cấp Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động theo Mẫu số 01 Phụ lục II ban hành kèm theo Nghị định 44/2016/NĐ-CP;

- Bản thuyết minh về quy mô huấn luyện và các điều kiện, giải pháp thực hiện theo Mẫu số 02 Phụ lục II ban hành kèm theo Nghị định 44/2016/NĐ-CP;

- Tài liệu huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động (chỉ liệt kê danh mục theo Mẫu 02 Phụ lục II Nghị định 44/2016/NĐ-CP; xuất trình khi có yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền thẩm định).

Khoản 14 Điều 1 Nghị định 140/2018/NĐ-CP quy định:

Đối với doanh nghiệp đủ điều kiện tự huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động hạng A tự công bố đủ điều kiện tự huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động trên trang thông tin điện tử hoặc thông báo về Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi doanh nghiệp đặt trụ sở. Hết thời hạn 25 ngày làm việc, nếu cơ quan có thẩm quyền không có thông báo về việc doanh nghiệp không bảo đảm đủ điều kiện hoạt động huấn luyện thì doanh nghiệp được tự huấn luyện trong phạm vi đã đề nghị.

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định pháp luật về chi phí tuyển dụng

Chị M được tuyển dụng vào công ty cổ phần H theo hợp đồng lao động có thời hạn 12 tháng trong đó có 01 tháng thử việc từ tháng 01/7/2022. Hết 01 tháng thử việc, chị M làm thêm 01 tháng nữa và nhận thấy công việc không phù hợp với chị nên 01/9/2022 chị thông báo cho công ty sẽ chấm dứt hợp đồng lao động từ 01/10/2022. Công ty H đồng ý cho chị chấm dứt hợp đồng lao động nhưng thông báo sẽ không trả

lương cho chị M tháng 9/2022 với lý do trừ vào tiền chi phí tuyển dụng. Chị M hỏi công ty H làm vậy có đúng quy định pháp luật không?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2019.

Xử lý tình huống:

Khoản 2, Điều 11 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định người lao động không phải trả chi phí cho việc tuyển dụng lao động.

Khoản 1, Điều 90 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: Tiền lương là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo thỏa thuận để thực hiện công việc, bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác.

Điều 102 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về khấu trừ tiền lương như sau:

“1. Người sử dụng lao động chỉ được khấu trừ tiền lương của người lao động để bồi thường thiệt hại do làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động theo quy định tại Điều 129 của Bộ luật này.

2. Người lao động có quyền được biết lý do khấu trừ tiền lương của mình.

3. Mức khấu trừ tiền lương hằng tháng không được quá 30% tiền lương thực trả hằng tháng của người lao động sau khi trích nộp các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, thuế thu nhập cá nhân”

Như vậy, căn cứ vào các quy định trên việc công ty H lấy lý do khấu trừ lương để trừ vào chi phí tuyển dụng của chị M là sai quy định pháp luật. Công ty H phải trả lương cho những ngày chị M làm việc trong tháng 09/2022 theo thỏa thuận tại hợp đồng lao động đã ký kết.

TRẦN THỊ NGỌC BÍCH

III. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định về chi trả lương ngừng việc cho người lao động.

Công ty dệt may X nằm trên địa bàn tỉnh N. Ngày 28/9/2022, do ảnh hưởng của siêu bão, Chủ tịch tỉnh N đã có văn bản chỉ đạo các đơn vị, doanh nghiệp trên địa bàn cho cán bộ, công chức, người lao động nghỉ làm việc 01 ngày. Sau đó, Giám đốc Công ty X thông báo người lao động sẽ đi làm bù vào ngày chủ nhật tuần tiếp theo. Người lao động hỏi: trong trường hợp này, người lao động có được hưởng lương ngày nghỉ làm việc do bão không? Việc Công ty yêu cầu người lao động đi làm bù cho ngày nghỉ ngừng việc trên có đúng quy định 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 thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động (Nghị định 145/2020/NĐ-CP)

- Nghị quyết số 17/2022/UBTVQH15 ngày 23/3/2022 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 17/2022/UBTVQH15)

Xử lý tình huống:

1. Khoản 3, Điều 99 Bộ luật Lao động năm 2019 đã quy định về trường hợp phải ngừng việc vì thiên tai thì hai bên người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận về tiền lương ngừng việc như sau:

- Trường hợp ngừng việc từ 14 ngày làm việc trở xuống: Tiền lương ngừng việc được thỏa thuận không thấp hơn mức lương tối thiểu.

- Trường hợp phải ngừng việc trên 14 ngày làm việc: Tiền lương ngừng việc do hai bên thỏa thuận nhưng phải bảo đảm tiền lương ngừng việc trong 14 ngày đầu tiên không thấp hơn mức lương tối thiểu”.

Khoản 5, Điều 58 Nghị định 145/2020/NĐ-CP quy định thời giờ phải ngừng việc không do lỗi của người lao động sẽ được tính vào thời giờ làm việc được hưởng lương.

Căn cứ vào quy định, trong trường hợp này người lao động sẽ được nhận lương ngừng việc với mức lương do hai bên thỏa thuận nhưng sẽ không thấp hơn mức lương tối thiểu.

2. Các văn bản pháp luật lao động hiện hành không có quy định nào về việc người sử dụng lao động có quyền yêu cầu người lao động đi làm bù cho thời gian ngừng việc nên công ty dệt may X không được yêu cầu người lao động đi làm bù trong trường hợp này.

Tuy nhiên, để đảm bảo sản xuất, kinh doanh, Công ty dệt may X có thể thỏa thuận với người lao động làm thêm giờ khi đáp ứng đầy đủ các yêu cầu tại khoản 2, 3 Điều 107 Bộ luật Lao động năm 2019 và Điều 1, 2 Nghị quyết 17/2022/UBTVQH15 với các điều kiện sau:

- Phải được sự đồng ý của người lao động;

- Công ty chưa làm thêm tối đa 300 giờ trong 01 năm và số giờ làm thêm chưa vượt quá 60 giờ trong 01 tháng (*không bao gồm NLĐ: từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi; Người khuyết tật nhẹ suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên, khuyết tật nặng hoặc khuyết tật đặc biệt nặng; Làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; Lao động nữ mang thai từ tháng thứ 7 hoặc từ tháng thứ 6 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo; Lao động nữ đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi*);

- Khi tổ chức làm thêm giờ, người sử dụng lao động thực hiện các chế độ phúc lợi bảo đảm cho người lao động có điều kiện thuận lợi hơn so với quy định của pháp luật về lao động.

Như vậy, nếu người lao động đồng ý làm thêm giờ, công ty dệt may N phải trả lương làm thêm giờ cho người lao động theo đúng quy định của pháp luật lao động.

NGUYỄN THỊ THU HẰNG

IV. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về trả lương ngừng việc cho người lao động không tham gia đình công

Tháng 8/2022, Công ty Z xảy ra cuộc đình công tự phát của người lao động kéo dài 03 ngày để yêu cầu Công ty tăng lương và các chế độ phúc lợi. Có khoảng 1/3 người lao động không tham gia nhưng vẫn phải nghỉ việc trong 03 ngày. Những người lao động này hỏi họ có được trả lương trong những ngày họ phải ngừng việc không? Nếu công ty Z không trả lương ngừng việc cho họ thì công ty có bị xử phạt không?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2019;
- Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ 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 nước ngoài theo hợp đồng (Nghị định 12/2022/NĐ-CP).

Xử lý tình huống:

Điều 207 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định:

“1. Người lao động không tham gia đình công nhưng phải ngừng việc vì lý do đình công thì được trả lương ngừng việc theo quy định tại khoản 2 Điều 99 của Bộ luật này và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật về lao động.

2. Người lao động tham gia đình công không được trả lương và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác.”

Khoản 2, Điều 99, Bộ luật Lao động 2019 quy định về tiền lương ngừng việc:

“Nếu do lỗi của người lao động thì người đó không được trả lương; những người lao động khác trong cùng đơn vị phải ngừng việc thì được trả lương theo mức do hai bên thỏa thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu;”

Khoản 2, Điều 17 Nghị định 12/2022/NĐ-CP quy định phạt tiền đối với người sử dụng lao động trong trường hợp không trả hoặc trả không đủ tiền lương theo quy định cho người lao động trong thời gian đình công theo các mức sau:

- Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với vi phạm từ 01 người đến 10 người lao động;
- Từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với vi phạm từ 11 người đến 50 người lao động;
- Từ 20.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng đối với vi phạm từ 51 người đến 100 người lao động;

- Từ 30.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng đối với vi phạm từ 101 người đến 300 người lao động;

- Từ 40.000.000 đồng đến 50.000.000 đồng đối với vi phạm từ 301 người lao động trở lên.

Như vậy, những người lao động trong công ty Z không tham gia đình công nhưng phải ngừng việc vì lý do đình công thì vẫn được trả lương trong thời gian ngừng việc. Mức lương này sẽ do hai bên thỏa thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu. Nếu công ty Z không trả lương cho người lao động trong những ngày phải nghỉ việc vì lý do đình công thì công ty Z có thể sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính với mức phạt quy định trên đây. Mức phạt cụ thể sẽ phụ thuộc vào số người lao động phải nghỉ việc mà công ty không trả lương.

NGUYỄN THỊ THU HƯƠNG

V. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định về xử lý kỷ luật cán bộ công đoàn

Anh A là ủy viên BCH công đoàn cơ sở Công ty B. Anh A đã vi phạm kỷ luật lao động của Công ty, đồng thời làm mất đoàn kết nội bộ, gây dư luận xấu đến mức phải xử lý kỷ luật đảng. Trong trường hợp này anh A có bị BCH công đoàn cơ sở công ty xem xét kỷ luật công đoàn nữa không? Trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật 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;

- Quyết định số 5130/QĐ-TLĐ ngày 12/8/2022 của Đoàn chủ tịch Tổng liên đoàn lao động Việt Nam quy định xử lý kỷ luật trong tổ chức công đoàn (Quyết định 5130/QĐ-TLĐ)

Xử lý tình huống:

Theo Điều 33 Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XII quy định:

“1. Tổ chức công đoàn, cán bộ công đoàn, đoàn viên công đoàn vi phạm Điều lệ, nghị quyết và các quy định của Tổng Liên đoàn, thì tùy theo mức độ sẽ bị xử lý kỷ luật công minh, chính xác và kịp thời.

2. Hình thức xử lý kỷ luật đối với cán bộ công đoàn: Khiển trách, cảnh cáo, cách chức, khai trừ.

3. Thẩm quyền và thủ tục xử lý kỷ luật trong tổ chức công đoàn các cấp, thực hiện theo quy định của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn”

Khoản 10, Điều 3 Quy định xử lý kỷ luật trong tổ chức công đoàn (theo Quyết định số 5130/QĐ-TLĐ) quy định:

“Cán bộ, đoàn viên công đoàn vi phạm và đã bị kỷ luật đảng, kỷ luật hành chính, thì trong thời hạn 30 ngày làm việc kể từ ngày công bố quyết định kỷ luật về

đảng, kỷ luật hành chính, phải xem xét, kỷ luật công đoàn nhưng không được cao hơn hình thức đã kỷ luật đảng, kỷ luật hành chính.”

Điều 14 Quy định xử lý kỷ luật trong tổ chức công đoàn (theo Quyết định số 5130/QĐ-TLĐ) quy định trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật đối với tập thể công đoàn, cán bộ công đoàn các cấp quy định:

Bước 1: Hướng dẫn kiểm điểm

- Ban thường vụ hoặc ủy ban kiểm tra công đoàn nơi có đối tượng vi phạm hướng dẫn viết kiểm điểm.

- Đối tượng vi phạm viết kiểm điểm, tự nhận hình thức kỷ luật.

Bước 2: Tổ chức kiểm điểm và đề nghị xử lý kỷ luật

- Tập thể ban chấp hành, ban thường vụ công đoàn nơi đối tượng vi phạm họp kiểm điểm, bỏ phiếu đề nghị kỷ luật và báo cáo công đoàn cấp trên trực tiếp xem xét.

- Ủy ban kiểm tra giúp Ban thường vụ công đoàn cấp dưới của trực tiếp của cấp có thẩm quyền nghiên cứu, tham mưu, đề xuất (nơi không có ủy ban kiểm tra thì đồng chí ủy viên ban chấp hành làm nhiệm vụ kiểm tra tham mưu, đề xuất).

- Ban thường vụ công đoàn cấp dưới trực tiếp của cấp có thẩm quyền kỷ luật tiến hành xem xét, tổng hợp báo cáo (kèm theo Tờ trình và hồ sơ) đề nghị cấp có thẩm quyền xem xét xử lý kỷ luật.

Bước 3: Tiến hành xử lý kỷ luật và lưu hồ sơ

- Ủy ban kiểm tra giúp Ban thường vụ công đoàn cấp có thẩm quyền nghiên cứu, tham mưu, đề xuất.

- Công đoàn cấp có thẩm quyền họp thảo luận, xem xét và tiến hành bỏ phiếu kỷ luật.

- Người có thẩm quyền thay mặt công đoàn ký ban hành quyết định kỷ luật.

- Lưu hồ sơ kỷ luật tại Ủy ban kiểm tra công đoàn nơi xử lý kỷ luật

Bước 4: Thi hành kỷ luật

- Tổ chức họp công bố quyết định kỷ luật tại công đoàn nơi có đối tượng vi phạm.

- Đối tượng vi phạm nếu không đồng ý thì có quyền khiếu nại theo quy định.

- Quyết định kỷ luật có hiệu lực sau khi được công bố và được xóa kỷ luật sau 1 năm, tính từ ngày công bố quyết định kỷ luật hoặc quyết định giải quyết khiếu nại kỷ luật.

Như vậy, anh T là cán bộ công đoàn có hành vi vi phạm nội quy công ty và đã bị xử lý kỷ luật đảng, theo quy định về xử lý kỷ luật trong tổ chức công đoàn, anh T vẫn có thể bị xem xét, kỷ luật công đoàn với hình thức kỷ luật không được cao hơn hình thức kỷ luật đảng. Trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật anh A được thực hiện theo các bước nêu trên.

LÊ TÁT THẮNG