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

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 16-2022

I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về hoàn trả chi phí đào tạo

Chị M là công nhân may tại Công ty Dệt May A theo hợp đồng lao động có thời hạn 12 tháng, có hiệu lực đến 31/5/2022. Đầu tháng 4/2022, chị M ký hợp đồng học nghề với Công ty để sản xuất may sản phẩm theo công nghệ mới. Theo thỏa thuận tại hợp đồng học nghề, chị M được cử đi học tại Nhật trong thời gian 03 tháng. Toàn bộ chi phí đi lại, ăn ở, học phí đều do Công ty A chi trả, ngoài ra mỗi tháng Công ty A còn hỗ trợ chị M 80 USD tiền lương (trọn gói chi phí cho chị M là 6000 USD). Ngoài ra, tiền lương công việc của chị M do Công ty bên Nhật chi trả theo sản phẩm thực tế làm ra.

Theo cam kết, sau khi hoàn thành việc học nghề, chị M phải làm việc cho Công ty A ít nhất 05 năm. Nếu vi phạm phải hoàn trả toàn bộ chi phí đào tạo.

Chị M hoàn thành khóa học nghề đúng thời hạn và về nước tiếp tục làm việc cho Công ty A. Tuy nhiên, do ảnh hưởng bởi dịch bệnh, khách hàng hủy một số đơn hàng trong đó có đơn hàng do tổ chị M sản xuất. Chị M phải chuyển sang làm hàng đơn giá thấp, không áp dụng nghề mới học và thu nhập không ổn định.Trước tình hình đó, chị M làm đơn xin chấm dứt HĐLĐ và được Công ty đồng ý. Tuy nhiên, Công ty yêu cầu chị hoàn trả chi phí đào tạo cho thời gian chị không làm cho Công ty theo cam kết khi ký hợp đồng thử việc (mỗi tháng 100USD nhân với số tháng không làm việc theo cam kết đủ 05 năm). Chị M hỏi chị có phải hoàn trả đủ khoản tiền này cho Công ty A không?

<u>Căn cứ pháp lý:</u>

- Bộ Luật lao động năm 2019 (BLLĐ 2019).

<u>Xử lý tình huống:</u>

Từ tình huống trên của chị M có thể thấy, sau khi hoàn thành khóa học nghề, chị M về nước tiếp tục làm việc cho Công ty A. Như vậy chị có ý thức thực hiện cam kết giữa cá nhân chị với Công ty khi thỏa thuận ký hợp đồng học nghề.

Vấn đề hoàn trả chi phí đào tạo theo hợp đồng học nghề được pháp luật quy định như sau:

- Theo khoản 3 Điều 40 BLLĐ 2019, người lao động phải hoàn trả chi phí đào tạo nghề khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật (vi phạm thời hạn báo trước, tự ý nghỉ việc khi không có sự đồng ý của người sử dụng lao động)

- Ngoài ra, ngay cả khi người lao động chấm dứt hợp đồng lao động đúng luật mà trong hợp đồng học nghề có thỏa thuận trách nhiệm của người lao động về việc hoàn trả chi phí đào tạo thì người lao động có trách nhiệm thực hiện theo thỏa thuận.

Tuy nhiên, trong trường hợp cụ thể này, việc chị M không thực hiện đúng cam kết theo hợp đồng học nghề (làm việc cho Công ty ít nhất 05 năm sau khi được đào tạo nghề) xuất phát từ nguyên nhân khách quan là Công ty không còn sản xuất hàng theo công nghệ mà chị M được đào tạo, chị M phải chuyển sang làm hàng có đơn giá thấp dẫn đến thu nhập không ổn định. Và việc chị M xin chấm dứt HĐLĐ của chị M được Công ty đồng ý.

Vì vậy, chị M cần thỏa thuận với người sử dụng lao động, nêu những khó khăn khách quan khiến chị không thể thực hiện được cam kết và đề nghị Công ty A cho chị được loại trừ trách nhiệm hoàn trả đủ các chi phí đào tạo nêu trên.

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định pháp luật về giảm tỷ lệ hưởng lương hưu khi nghỉ hưu trước tuổi

Chị K đang là công nhân tại Công ty cổ phần B. Chị K có thời gian đóng bảo hiểm xã hội tính đến hết tháng 12/2022 là 24 năm. Đến ngày 05/01/2023, chị K tròn 53 tuổi. Thời gian gần đây, chị K thấy sức khỏe giảm sút do bị mắc một số bệnh mạn tính, chị K dự tính sẽ làm thủ tục nghỉ hưu trước tuổi vào tháng 01/2023. Chị K hỏi chị có được nghỉ hưu trước tuổi không và nếu chị nghỉ hưu trước tuổi thì sẽ giảm tỷ lệ hưởng lương hưu là bao nhiêu?

Căn cứ pháp lý:

- Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014;

- Nghị định 135/2020/NĐ-CP ngày 18/11/2020 của Chính phủ quy định về tuổi nghỉ hưu (Nghị định 135/2020/NĐ-CP).

Xử lý tình huống:

Khoản 2, 3 Điều 56 Luật Bảo hiểm xã hội 2014 quy định mức hưởng lương hưu hàng tháng như sau:

"2. Từ ngày 1.1.2018, mức lương hưu hằng tháng của người lao động đủ điều kiện quy định tại Điều 54 của Luật này được tính bằng 45% mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội quy định tại Điều 62 của Luật này và tương ứng với số năm đóng bảo hiểm xã hội như sau:

a) Lao động nam nghỉ hưu vào năm 2018 là 16 năm, năm 2019 là 17 năm, năm 2020 là 18 năm, năm 2021 là 19 năm, từ năm 2022 trở đi là 20 năm;

b) Lao động nữ nghỉ hưu từ năm 2018 trở đi là 15 năm.

Sau đó cứ thêm mỗi năm, người lao động quy định tại Điểm a và Điểm b Khoản này được tính thêm 2%; mức tối đa bằng 75%.

3. Mức lương hưu hằng tháng của người lao động đủ điều kiện quy định tại Điều 55 của Luật này được tính như quy định tại Khoản 1 và Khoản 2 Điều này, sau đó cứ mỗi năm nghỉ hưu trước tuổi quy định thì giảm 2%.

Trường hợp tuổi nghỉ hưu có thời gian lẻ đến đủ 6 tháng thì mức giảm là 1%, từ trên 6 tháng thì không giảm tỷ lệ phần trăm do nghỉ hưu trước tuổi"

Điều 4 Nghị định số 135/2020/NĐ-CP quy định kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2021, tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường là đủ 60 tuổi 03 tháng đối với lao động nam và đủ 55 tuổi 04 tháng đối với lao động nữ; sau đó, cứ mỗi năm tăng thêm 03 tháng đối với lao động nam cho đến khi đủ 62 tuổi vào năm 2028 và cứ mỗi năm tăng thêm 04 tháng đối với lao động nữ cho đến khi đủ 60 tuổi vào năm 2035. Lộ trình điều chỉnh tuổi nghỉ hưu của người lao động đối với lao động nữ nghỉ hưu năm 2023 là 56 tuổi.

Khoản 1, Điều 5 Nghị định số 135/2020/NĐ-CP quy định nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn 05 tuổi so với tuổi nghỉ hưu trong điều kiện bình thường trong 04 trường hợp sau:

+ Người lao động có từ đủ 15 năm trở lên làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành.

+ Người lao động có từ đủ 15 năm trở lên làm việc ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn, bao gồm cả thời gian làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số 0,7 trở lên trước ngày 01 tháng 01 năm 2021.

+ Người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên.

+ Người lao động có tổng thời gian làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và thời gian làm việc ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn từ đủ 15 năm trở lên.

Khoản 2, Điều 5 Nghị định số 135/2020/NĐ-CP quy định tuổi nghỉ hưu thấp nhất của lao động nữ trong trường hợp nghỉ hưu trước tuổi vào năm 2023 phải đủ 51 tuổi.

Căn cứ vào các quy định trên, tính đến tháng 01/2023 chị K tròn 53 tuổi là đủ điều kiện để xem xét về hưu ở tuổi thấp hơn. Tuy nhiên, chị K phải thuộc ít nhất một trong 04 trường hợp được nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn 05 tuổi so với tuổi nghỉ hưu trong điều kiện bình thường theo quy định tại Điều 4 Nghị định số 135/2020/NĐ-CP.

Nếu trong trường hợp chị K đủ điều kiện về hưu ở tuổi thấp hơn, tỷ lệ giảm lương hưu sẽ tính như sau:

- 15 năm đóng BHXH được tính 45% mức lương tháng bình quân đóng BHXH, sau đó cứ thêm mỗi năm cộng 2%: Chị K có 24 năm đóng BHXH, nếu nghỉ hưu đúng tuổi quy định, chị K sẽ có tỷ lệ lương hưu là:

45% + (2% x 9 năm) = 63%

- Năm 2023 tuổi nghỉ hưu ở điều kiện lao động bình thường là 56 tuổi: chị K 53 tuổi, chị về hưu trước độ tuổi 3 năm nên tỷ lệ lương hưu sẽ giảm là 6%, tỷ lệ hưởng lương hưu của chị sẽ là:

63% - (2% x 3 năm) = 57%

TRẦN THỊ NGỌC BÍCH

III. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Qui định về bầu đại biểu dự Đại hội công đoàn cấp trên.

Công đoàn cơ sở Tổng công ty cổ phần May A trực thuộc Công đoàn Dệt May X nằm trên địa bàn tỉnh Nam Định. Công đoàn Tổng công ty May A được Công đoàn Dệt May X phân bổ 5 đại biểu dự Đại hội Công đoàn Dệt May X và Liên đoàn lao động tỉnh Nam Định phân bổ 2 đại biểu dự Đại hội Liên đoàn lao động tỉnh Nam Định. Trong Đại hội công đoàn cơ sở Tổng công ty May A, đồng chí Đỗ Thị H là đại biểu khách mời được giới thiệu đề cử để bầu đại biểu đi dự đại hội Công đoàn Dệt May X; đồng chí Trần Văn T là đại biểu chính thức được giới thiệu đề cử để bầu đại biểu đi dự đại hội Công đoàn Dệt May X và dự Đại hội Liên đoàn lao động tỉnh Nam Định. Có ý kiến cho rằng cả 02 trường hợp giới thiệu đề cử như vậy đều không đúng quy định do đồng chí H không đủ tiêu chuẩn để đề cử và đồng chí T không được tham gia hai đoàn đại biểu dự đại hội công đoàn cấp trên. Đồng chí chủ tịch công đoàn Tổng công ty hỏi: Qui định về bầu đại biểu dự Đại hội công đoàn cấp trên như thế nào? Việc đề cử đại biểu dự đại hội công đoàn cấp trên trong đại hội như vậy có đúng không?

<u>Căn cứ pháp lý:</u>

- 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 (Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ).

<u>Xử lý tình huống:</u>

Điểm e, g Mục 8.1 Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ hướng dẫn về ứng cử, đề cử đại biểu đi dự đại hội, hội nghị công đoàn cấp trên quy định như sau:

"- Đoàn viên ứng cử đại biểu đi dự đại hội, hội nghị công đoàn cấp trên phải là đại biểu chính thức dự đại hội, hội nghị.

- Đoàn viên là đảng viên khi ứng cử thực hiện theo quy định của Điều lệ Đảng Cộng sản Việt Nam"

Mục 8.8. Hướng dẫn số 03/HD- TLĐ hướng dẫn về Bầu cử đại biểu dự đại hội, hội nghị công đoàn cấp trên quy định như sau:

" Số lượng đại biểu chính thức bầu dự đại hội, hội nghị công đoàn cấp trên thực hiện theo phân bổ của công đoàn cấp trên"

Như vậy:

Người ứng cử, đề cử để bầu đại biểu đi dự đại hội hoặc hội nghị công đoàn cấp trên phải là đại biểu chính thức của đại hội hoặc hội nghị công đoàn cấp dưới.

Những nơi được hai công đoàn cấp trên (trực tiếp chỉ đạo và phối hợp chỉ đạo) phân bổ đại biểu đi dự đại hội, hội nghị thì đại hội hoặc hội nghị nơi đó căn cứ số lượng, cơ cấu đại biểu được phân bổ để bầu đoàn đại biểu.

Nhân sự để bầu hai đoàn đại biểu đi dự đại hội, hội nghị công đoàn cấp trên không nhất thiết phải khác nhau mà phải căn cứ vào tiêu chuẩn, năng lực đại biểu tham gia xây dựng nghị quyết đại hội công đoàn cấp trên và khả năng, điều kiện triển khai, tổ chức thực hiện nghị quyết đại hội công đoàn cấp trên tại công đoàn đồng cấp và công đoàn cấp dưới.

Căn cứ các quy định trên thì:

- Đồng chí Đỗ Thị H được giới thiệu đề cử để bầu đại biểu đi dự đại hội Công đoàn Dệt May X là không đúng quy định, vì đồng chí H chỉ là đại biểu khách mời.

- Đồng chí Trần Văn T được giới thiệu đề cử để bầu đại biểu đi dự đại hội Công đoàn Dệt May X và dự Đại hội Liên đoàn lao động tỉnh Nam Định là đúng quy định.

NGUYỄN THỊ THU HẰNG

IV. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về hủy bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Chị C làm công nhân Công ty N theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Gần đây, do thu nhập thấp nên chị dự định sẽ đơn phương chấm dứt hợp đồng và sẽ nghỉ việc từ 01/9/2022. Chị C đã gửi đề nghị chấm dứt hợp đồng lao động lên Phòng Nhân sự từ ngày 15/7/2022 (trước 45 ngày). Phòng Nhân sự công ty có trao đổi với Chủ tịch công đoàn Công ty đề nghị Chủ tịch Công đoàn giải thích và thuyết phục chị C chia sẻ những khó khăn của Công ty trong sản xuất hiện nay. Việc thu nhập thấp của công nhân hiện tại chỉ mang tính chất tạm thời. Sắp tới công ty ký kết được nhiều đơn hàng thì việc làm NLĐ sẽ ổn định hơn và thu nhập sẽ tăng. Ngày 01/8/2022, sau khi được công đoàn thuyết phục, chị C quyết định không nghỉ việc nữa. Vậy, trường hợp này chị C cần làm thủ tục gì để huỷ bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động?

<u>Căn cứ pháp lý:</u>

- Bộ luật Lao động năm 2019;

<u>Xử lý tình huống:</u>

Điểm a, khoản 1 Điều 35 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhưng phải báo trước cho người sử dụng lao động ít nhất 45 ngày nếu làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về việc hủy bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động:

"Mỗi bên đều có quyền hủy bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước khi hết thời hạn báo trước nhưng phải thông báo bằng văn bản và phải được bên kia đồng ý."

Như vậy, căn cứ vào các quy định nêu trên, trường hợp này, để tiếp tục làm việc, chị C cần thông báo bằng văn bản cho Phòng Nhân sự của công ty về việc huỷ bỏ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước ngày 01/9/2022 và phải có xác nhận đồng ý của Giám đốc công ty.

NGUYỄN THỊ THU HƯƠNG

V. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT: Quy định về xử lý kỷ luật cán bộ công đoàn

Anh T là Ủy viên Uỷ ban kiểm tra (UBKT) Công đoàn cơ sở công ty X (trực thuộc công đoàn ngành Trung ương) được phân công công tác kiểm phiếu bầu Ban chấp hành tại Đại hội Công đoàn cơ sở công ty nhiệm kỳ mới. Anh T đã có hành vi gian lận phiếu bầu để làm có lợi cho một người họ hàng của mình khi kiểm phiếu. Hành vi của anh T đã làm ảnh hưởng đến kết quả bầu cử tại đại hội. Trong trường hợp này hình thức xử lý kỷ luật đối với anh T là gì? Cấp nào sẽ tiến hành xử lý kỷ luật anh T?

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.

Xử lý tình huống:

Theo Điều 33 Điều lệ Công đoàn Việt Nam khoá 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"

Theo khoản 3, Điều 18 Quy định xử lý kỷ luật trong tổ chức công đoàn (Quyết định số 5130/QĐ-TLĐ) quy định :

"Cán bộ công đoàn vi phạm một trong các trường hợp sau thì kỷ luật bằng hình thức khai trừ :

a)Tổ chức việc giả mạo giấy tờ, gian lận phiếu bầu hoặc dùng các thủ đoạn khác để làm sai lệch kết quả bầu cử.

b) Có hành vi, việc làm phá hoại cuộc bầu cử"

Theo khoản 1, Điều 8 Quy định xử lý kỷ luật trong tổ chức công đoàn (Quyết định số 5130/QĐ-TLĐ) quy định:

"Cán bộ công đoàn các cấp (từ cấp cơ sở trở lên) vi phạm kỷ luật sinh hoạt thuộc tổ chức công đoàn cấp nào thì công đoàn cấp đó xem xét, kiểm điểm, bỏ phiếu đề nghị kỷ luật báo cáo lên công đoàn cấp trên trực tiếp. Công đoàn cấp dưới trực tiếp của cấp có thẩm quyền kỷ luật, tiến hành xem xét, tổng hợp báo cáo đề nghị cấp có thẩm quyền xem xét xử lý kỷ luật".

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

" Ủy ban kiểm tra Liên đoàn lao động tỉnh, Thành phố, công đoàn ngành trung ương, công đoàn tổng công ty trực thuộc Tổng liên đoàn xử lý kỷ luật đối với : ủy viên ban chấp hành, ủy viên ủy ban kiểm tra công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở và công đoàn cơ sở trực thuộc"

Như vậy, anh T có hành vi gian lận phiếu bầu làm sai lệch đến kết quả bầu cử tại Đại hội công đoàn công ty là vi phạm điểm a khoản 3 Điều 18 Quy định xử lý kỷ luật trong tổ chức công đoàn nên sẽ bị kỷ luật bằng hình thức khai trừ ra khỏi tổ chức công đoàn. Ban chấp hành CĐCS công ty X sẽ là cấp kiểm điểm, bỏ phiếu đề nghị kỷ luật anh T và Ủy ban kiểm tra công đoàn ngành Trung ương quản lý trực tiếp CĐCS công ty X sẽ là cấp ra quyết định xử lý kỷ luật anh T.

LÊ TẤT THẮNG