

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

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 19-2022

I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về bố trí ngày nghỉ hàng tuần

Công ty CP Đầu tư Dệt May A có trụ sở đóng tại một huyện của Quảng Ngãi. Đây là địa bàn thường xuyên bị ảnh hưởng bởi thiên tai, bão lũ. Qua theo dõi, tổng hợp trong 3 năm 2019-2021, Công ty luôn phải ngừng sản xuất, cho người lao động nghỉ làm do ảnh hưởng bởi mưa lũ. (Tháng 9/2022 vừa qua, Công ty cho người lao động nghỉ 05 ngày để tránh lũ). Việc người lao động phải nghỉ việc nhiều do thiên tai ảnh hưởng đến tiến độ sản xuất của Công ty, làm giảm thu nhập của người lao động. Thông qua tổ chức công đoàn, Công ty được biết toàn thể người lao động có nguyện vọng được hoán đổi ngày nghỉ hàng tuần vào những ngày nghỉ do thiên tai vào các tháng cao điểm mùa mưa. Vậy trong trường hợp này, Công ty có thể thực hiện việc hoán đổi ngày nghỉ hàng tuần đáp ứng nguyện vọng của người lao động và giúp hoạt động sản xuất của doanh nghiệp thích nghi với điều kiện thời tiết tại địa phương không? Nếu được thì cần phải thực hiện theo quy định nào?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2019;
- Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện và quan hệ lao động (Nghị định số 145/2020/NĐ-CP).

Xử lý tình huống:

Khoản 1 và 2 Điều 111 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về ngày nghỉ hàng tuần theo đó:

- Mỗi tuần, người lao động được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục. Trong trường hợp đặc biệt do chu kỳ lao động không thể nghỉ hằng tuần thì người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm cho người lao động được nghỉ tính bình quân 01 tháng ít nhất 04 ngày.

- Người sử dụng lao động có quyền quyết định sắp xếp ngày nghỉ hằng tuần vào ngày Chủ nhật hoặc ngày xác định khác trong tuần nhưng phải ghi vào nội quy lao động.

Như vậy theo quy định trên có thể thấy việc bố trí cho người lao động nghỉ hàng tuần là bắt buộc. Cụ thể, trong điều kiện bình thường, mỗi tuần làm việc người lao động phải được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục (01 ngày đêm). Ngày nghỉ hàng tuần là ngày Chủ nhật hoặc là ngày xác định khác do người sử dụng lao động quyết định sắp xếp và phải ghi vào nội quy lao động.

Còn trong trường hợp do chu kỳ lao động không thể nghỉ hàng tuần thì bình quân 01 tháng người lao động được bố trí nghỉ ít nhất 04 ngày.

Bộ luật Lao động năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành hiện nay không giải thích rõ khái niệm chu kỳ lao động là gì, và cũng không liệt kê những trường hợp nào thuộc về khái niệm chu kỳ lao động.

Với trường hợp của Công ty Đầu tư Dệt May B, việc tạm ngừng việc do ảnh hưởng của thiên tai bão lũ thuộc các trường hợp bất khả kháng theo luật định. Điều kiện tự nhiên không thuận lợi nơi doanh nghiệp đóng trụ sở cũng là một trong những yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty và thu nhập, đời sống của người lao động.

Vậy, để có cơ sở sắp xếp, bố trí ngày nghỉ hàng tuần trùng vào ngày nghỉ do thiên tai, bão lũ; trên cơ sở nguyện vọng của toàn thể người lao động về việc hoán đổi ngày nghỉ hàng tuần (thông qua biên bản đối thoại thể hiện sự thống nhất của người lao động), Công ty cần gửi văn bản tới Sở lao động thương binh xã hội (cơ quan quản lý nhà nước về lao động tại địa phương) phản ánh thực trạng và đề xuất phương án bố trí ngày nghỉ hàng tuần của Doanh nghiệp để thích nghi với điều kiện thời tiết, khí hậu.

Nếu được đồng ý của cơ quan quản lý lao động tại địa phương, Công ty B có thể sắp xếp, bố trí ngày nghỉ hàng tuần hoán đổi cho các ngày nghỉ việc do thiên tai và tiến hành sửa đổi nội quy lao động để áp dụng. Việc sửa đổi và công khai nội quy lao động được thực hiện theo quy định tại khoản 3, khoản 4 Điều 69 Nghị định số 145/2020/NĐ/CP.

Lưu ý rằng: bão lũ là điều kiện bất khả kháng, không thể đoán trước sẽ diễn ra trong bao nhiêu ngày. Nên dù sắp xếp hoán đổi ngày nghỉ, người sử dụng lao động vẫn phải đảm bảo người lao động phải được nghỉ ít nhất 04 ngày/tháng, quy định rõ trong nội quy lao động của Công ty.

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định pháp luật về xác định nơi hoạt động của người sử dụng lao động để tính mức đóng bảo hiểm thất nghiệp tối đa cho người lao động

Anh Nguyễn Văn N là kỹ sư, phụ trách kỹ thuật của Công ty cổ phần D có trụ sở chính tại Hà Nội nhưng hiện nay anh T đang làm việc tại chi nhánh công ty là Nhà máy Z ở huyện Bảo Thắng, Lào Cai trong 03 năm từ tháng 6/2022 đến tháng 6/2025. Anh T hỏi mức bảo hiểm thất nghiệp tối đa mà anh đóng sẽ tính theo mức lương tối thiểu vùng theo trụ sở chính công ty tại Hà Nội hay chi nhánh nhà máy ở huyện Bảo Thắng, Lào Cai?

Căn cứ pháp lý:

- Luật Việc làm năm 2013;
- Nghị định số 38/2022/NĐ-CP ngày 12/6/2022 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động (Nghị định số 38/2022/NĐ-CP).

Xử lý tình huống:

Khoản 2, Điều 58 Luật Việc làm năm 2013 quy định tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm thất nghiệp như sau:

“2. Người lao động đóng bảo hiểm thất nghiệp theo chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định thì tiền lương tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp là tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc thực hiện theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội. Trường hợp mức tiền lương tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp cao hơn hai mươi tháng lương tối thiểu vùng thì mức tiền lương tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp bằng hai mươi tháng lương tối thiểu vùng theo quy định của Bộ luật lao động tại thời điểm đóng bảo hiểm thất nghiệp”

Điểm b, khoản 3, Điều 3 Nghị định số 38/2022/NĐ-CP quy định việc áp dụng địa bàn vùng được xác định theo nơi hoạt động của người sử dụng lao động, trong trường hợp Người sử dụng lao động có đơn vị, chi nhánh hoạt động trên các địa bàn có mức lương tối thiểu khác nhau thì đơn vị, chi nhánh hoạt động ở địa bàn nào, áp dụng mức lương tối thiểu quy định đối với địa bàn đó.

Căn cứ vào các quy định nêu trên, mức tối đa của tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm thất nghiệp là 20 lần mức lương tối thiểu vùng. Nguyên tắc áp dụng với mức lương tối thiểu vùng đối với người sử dụng lao động có đơn vị, chi nhánh hoạt động trên các địa bàn có mức lương tối thiểu khác nhau thì đơn vị, chi nhánh hoạt động ở địa bàn nào, áp dụng mức lương tối thiểu quy định đối với địa bàn đó.

Như vậy, anh N là nhân sự thuộc Công ty cổ phần D có trụ sở chính tại Hà Nội nhưng hiện anh N đang làm việc tại chi nhánh nhà máy tại huyện Bảo Thắng, Lào Cai. Do đó, mức tối đa tiền lương làm căn cứ tính bảo hiểm thất nghiệp sẽ tính theo mức lương tối thiểu vùng ở huyện Bảo Thắng, Lào Cai.

Khoản 1, Điều 3 Nghị định số 38/2022/NĐ-CP quy định về mức lương tối thiểu theo vùng như sau:

Vùng	Mức lương tối thiểu tháng (Đơn vị: đồng/tháng)	Mức lương tối thiểu giờ (Đơn vị: đồng/giờ)
Vùng I	4.680.000	22.500
Vùng II	4.160.000	20.000
Vùng III	3.640.000	17.500
Vùng IV	3.250.000	15.600

Đồng thời tại Phụ lục ban hành kèm theo Nghị định số 38/2022/NĐ-CP thì huyện Bảo Thắng, tỉnh Lào Cai thuộc vùng III sẽ có mức lương tối thiểu theo tháng để tính mức đóng tối đa bảo hiểm thất nghiệp là 3.640.000 đồng.

TRẦN THỊ NGỌC BÍCH

III. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về tạm ứng tiền lương trong thời gian tạm đình chỉ công việc

Cô M là thủ quỹ Công ty TNHH N. Tháng 9/2022, cô M vi phạm kỷ luật lao động của công ty dẫn đến thất thoát một số tiền. Để việc xem xét, xác minh nhanh chóng, chính xác làm căn cứ cho việc xử lý kỷ luật lao động và xác định bồi thường thiệt hại vật chất, công ty N, sau khi tham khảo ý kiến của công đoàn công ty đã tạm đình chỉ công việc của cô M trong 15 ngày. Cô M đề nghị công ty cho tạm ứng 50% tiền lương cho 15 ngày tạm đình chỉ công việc vì hiện tại trong gia đình có một mình cô đang đi làm và phải nuôi con. Công ty N từ chối vì cho rằng hành vi vi phạm kỷ luật lao động của cô còn phải bồi thường vật chất nên không tạm ứng lương cho cô. Cô M hỏi việc công ty TNHH N không tạm ứng tiền lương cho cô trong thời gian tạm đình chỉ công việc có đúng quy định pháp luật không?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2019

Xử lý tình huống:

Điều 128, Bộ luật Lao động 2019 quy định về tạm đình chỉ công việc như sau:

1. Người sử dụng lao động có quyền tạm đình chỉ công việc của người lao động khi vụ việc vi phạm có những tình tiết phức tạp nếu xét thấy để người lao động tiếp tục làm việc sẽ gây khó khăn cho việc xác minh. Việc tạm đình chỉ công việc của người lao động chỉ được thực hiện sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động đang bị xem xét tạm đình chỉ công việc là thành viên.

2. Thời hạn tạm đình chỉ công việc không được quá 15 ngày, trường hợp đặc biệt không được quá 90 ngày. Trong thời gian bị tạm đình chỉ công việc, người lao động được tạm ứng 50% tiền lương trước khi bị đình chỉ công việc.

Hết thời hạn tạm đình chỉ công việc, người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc.

3. Trường hợp người lao động bị xử lý kỷ luật lao động, người lao động cũng không phải trả lại số tiền lương đã tạm ứng.

4. Trường hợp người lao động không bị xử lý kỷ luật lao động thì được người sử dụng lao động trả đủ tiền lương cho thời gian bị tạm đình chỉ công việc"

Như vậy, căn cứ vào quy định nêu trên, ngay cả trong trường hợp nếu cô M được xác định vi phạm kỷ luật lao động và bị xử lý kỷ luật lao động, cô M không phải trả lại số tiền lương đã tạm ứng. Do đó, việc công ty TNHH N không tạm ứng 50% tiền lương trước khi bị đình chỉ công việc cho cô M là sai với quy định của pháp luật.

NGUYỄN THỊ THU HƯƠNG

IV. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định về tổ chức đại hội đại biểu và hội nghị trực tuyến

Công đoàn cơ sở Công ty cổ phần A có dưới 200 đoàn viên nhưng các công đoàn bộ phận lại nằm rải rác trên các tỉnh thành khác nhau và thường xuyên phải đi công tác nên việc tổ chức đại hội công đoàn gặp nhiều khó khăn. Đồng chí chủ tịch công đoàn công ty muốn tổ chức đại hội công đoàn công ty theo hình thức đại hội đại biểu và hội nghị trực tuyến có được không?

Căn cứ pháp lý:

- Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XII ban hành kèm theo Quyết định số 174/QĐ-TLĐ ngày 03/02/2020 của Đoàn Chủ tịch Tổng liên đoàn lao động Việt Nam;
- Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ ngày 20/02/2020 về việc thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

Xử lý tình huống:

Theo khoản 3, Điều 8 Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XII quy định:

“Đại hội công đoàn có hai hình thức: Đại hội đại biểu và đại hội toàn thể đoàn viên”

Theo khoản 1, Điều 9 Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XII quy định:

“Những nơi xét thấy cần thiết và được công đoàn cấp trên trực tiếp đồng ý thì triệu tập hội nghị đại biểu hoặc hội nghị toàn thể. Trường hợp không thể tổ chức được hội nghị đại biểu, hội nghị toàn thể thì có thể tổ chức hội nghị ban chấp hành công đoàn mở rộng sau khi có sự đồng ý của công đoàn cấp trên trực tiếp.”

Mục a, điểm 6.4 Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ quy định công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn cơ sở có dưới 200 đoàn viên nhưng hoạt động phân tán, lưu động, khó khăn trong việc tổ chức đại hội toàn thể thì có thể tổ chức đại hội đại biểu khi được công đoàn cấp trên trực tiếp đồng ý.

Mục c, điểm 6.4 Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ quy định về đại hội, hội nghị trực tuyến như sau:

“- Những công đoàn cơ sở hoạt động trên địa bàn nhiều tỉnh, thành phố, nếu chuẩn bị tốt các điều kiện về công nghệ thông tin và nhân lực điều hành, phục vụ, có thể tổ chức đại hội, hội nghị công đoàn trực tuyến, khi được sự đồng ý của công đoàn cấp trên trực tiếp.

- Việc tổ chức đại hội, hội nghị công đoàn trực tuyến phải đảm bảo thực hiện đúng các nguyên tắc của tổ chức công đoàn; khuyến khích các công đoàn cơ sở có đông đoàn viên tổ chức đại hội toàn thể đoàn viên, khi được tiến hành theo hình thức đại hội trực tuyến.

- Việc bầu cử ở đại hội, hội nghị trực tuyến thực hiện theo Mục 8 của Hướng dẫn này.”

Như vậy, căn cứ vào các quy định nêu trên, Công đoàn cơ sở công ty A mặc dù có dưới 200 đoàn viên nhưng do hoạt động phân tán, khó khăn trong việc tổ chức đại hội toàn thể thì có thể tổ chức đại hội đại biểu theo hình thức hội nghị trực tuyến khi được công đoàn cấp trên trực tiếp đồng ý. Do đó, Công đoàn cơ sở công ty A cần phải gửi đề xuất xin ý kiến đồng ý của công đoàn cấp trên về việc tổ chức đại hội đại biểu theo hình thức hội nghị trực tuyến trên cơ sở báo cáo phương án chuẩn bị tốt các điều kiện về công nghệ thông tin và nhân lực điều hành, phục vụ.

LÊ TÁT THẮNG