

**BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 10 - TUẦN 2 THÁNG 7/2018**

**I. TÌNH HUỐNG: QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VỀ BỒI THƯỜNG CHI PHÍ ĐÀO TẠO**

Anh B là kỹ sư hóa nhuộm của Công ty Cổ phần Dệt Nhuộm YM, được tuyển dụng vào làm việc tháng 9/2009. Tháng 2/2013, anh B được Công ty cử đi học nâng cao trình độ về công nghệ nhuộm tại Hàn Quốc, thời hạn đào tạo 01 năm. Trong hợp đồng đào tạo, Anh B và Công ty YM có thỏa thuận về các nội dung về nghề đào tạo, trách nhiệm hoàn trả chi phí đào tạo, anh B cam kết làm việc cho Công ty tối thiểu 05 năm khi kết thúc thời hạn đào tạo. Tháng 5/2017, anh B đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật. Vậy anh B có phải bồi thường chi phí đào tạo cho Công ty YM không? Nếu có, anh B phải bồi thường những chi phí gì?

**Trả lời:**

**1. Căn cứ pháp lý:**

- Bộ luật lao động năm 2012: Điều 43 và điều 62

**2. Xử lý tình huống:**

- Tại khoản 3 Điều 43 quy định nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là phải hoàn trả chi phí đào tạo cho người sử dụng lao động theo quy định tại Điều 62 của Bộ Luật này.

- Điều 62 BLLĐ quy định về hợp đồng đào tạo nghề giữa người sử dụng lao động, người lao động và chi phí đào tạo nghề, theo đó: Người lao động phải ký kết hợp đồng đào tạo nghề trong trường hợp người lao động được đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề, đào tạo lại ở trong nước hoặc nước ngoài từ kinh phí của người sử dụng lao động, kể cả kinh phí do đối tác tài trợ cho người sử dụng lao động.

- Hợp đồng đào tạo nghề phải làm thành 02 bản, mỗi bên giữ 01 bản và phải có các nội dung chủ yếu: Nghề đào tạo; Địa điểm đào tạo, thời hạn đào tạo; Chi phí đào tạo; Thời hạn người lao động cam kết phải làm việc cho người sử dụng lao động sau khi được đào tạo; Trách nhiệm hoàn trả chi phí đào tạo; Trách nhiệm của người sử dụng lao động.

Như vậy, với trường hợp của anh B, do anh đã ký hợp đồng đào tạo và có cam kết làm việc cho Công ty với thời gian tối thiểu 5 năm. Nhưng sau đó anh B vi phạm cam kết, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên theo quy định của BLLĐ tại khoản 3 điều 43, anh B phải bồi thường chi phí đào tạo cho công ty. Chi phí cụ thể gồm các khoản chi mà hai bên thỏa thuận trong hợp đồng đào tạo.

## II. QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VỀ KÝ KẾT THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

**Thỏa ước lao động tập thể là gì? Quy định của pháp luật hiện hành về ký kết thỏa ước lao động tập thể ? Việc sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể được quy định như thế nào?**

***Căn cứ pháp lý:***

- Bộ luật lao động năm 2012

***Giải quyết tình huống***

- Theo quy định tại điều 73, Bộ Luật lao động năm 2012:

*“1. Thỏa ước lao động tập thể là văn bản thoả thuận giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động về các điều kiện lao động mà hai bên đã đạt được thông qua thương lượng tập thể.*

*Thỏa ước lao động tập thể gồm thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành và hình thức thỏa ước lao động tập thể khác do Chính phủ quy định.*

*2. Nội dung thoả ước lao động tập thể không được trái với quy định của pháp luật và phải có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật.”*

- Điều 74, Bộ Luật lao động năm 2012 quy định về Ký kết thỏa ước lao động tập thể như sau:

*“1. Thỏa ước lao động tập thể được ký kết giữa đại diện tập thể lao động với người sử dụng lao động hoặc đại diện người sử dụng lao động.*

*2. Thỏa ước lao động tập thể chỉ được ký kết khi các bên đã đạt được thỏa thuận tại phiên họp thương lượng tập thể và:*

*a) Có trên 50% số người của tập thể lao động biểu quyết tán thành nội dung thương lượng tập thể đã đạt được trong trường hợp ký thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp;*

*b) Có trên 50% số đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc công đoàn cấp trên cơ sở biểu quyết tán thành nội dung thương lượng tập thể đã đạt được trong trường hợp ký thỏa ước lao động tập thể ngành;*

*c) Đối với hình thức thỏa ước lao động tập thể khác theo quy định của Chính phủ.*

*3. Khi thoả ước lao động tập thể được ký kết, người sử dụng lao động phải công bố cho mọi người lao động của mình biết.”*

- Việc sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể được quy định tại Điều 77, Bộ Luật lao động năm 2012 như sau:

*“1. Các bên có quyền yêu cầu sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể trong thời hạn sau đây:*

*a) Sau 03 tháng thực hiện đối với thỏa ước lao động tập thể có thời hạn dưới 01 năm;*

*b) Sau 06 tháng thực hiện đối với thỏa ước lao động tập thể có thời hạn từ 01 năm đến 03 năm.*

*2. Trong trường hợp quy định của pháp luật thay đổi mà dẫn đến thỏa ước lao động tập thể không còn phù hợp với quy định của pháp luật, thì hai bên phải tiến hành sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể trong vòng 15 ngày, kể từ ngày quy định của pháp luật có hiệu lực.*

*Trong thời gian tiến hành sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể thì quyền lợi của người lao động được thực hiện theo quy định của pháp luật.*

*3. Việc sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể được tiến hành như việc ký kết thỏa ước lao động tập thể”*

### **III. TÌNH HUỐNG: V/V THỎA THUẬN TRONG HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ TULĐTT**

Hợp đồng lao động giữa Công ty X với người lao động trong Công ty được ký trước ngày thỏa ước lao động tập thể của công ty có hiệu lực. Theo đó, thỏa thuận thời giờ làm việc tại các hợp đồng lao động này là 48 giờ/tuần, thời giờ làm việc quy định tại thỏa ước lao động tập thể của Công ty là 44 giờ/tuần. Theo đồng chí thời giờ làm việc của người lao động tại Công ty X được thực hiện theo hợp đồng lao động hay theo thỏa ước lao động tập thể của Công ty?

***Trả lời:***

**1. Căn cứ pháp lý:** Điều 84 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp.

**2. Xử lý tình huống :**

Điều 84 Bộ luật Lao động quy định việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp như sau:

Người sử dụng lao động, người lao động, kể cả người lao động vào làm việc sau ngày thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực có trách nhiệm thực hiện đầy đủ thỏa ước lao động tập thể.

Trong trường hợp quyền, nghĩa vụ, lợi ích của các bên trong hợp đồng lao động đã giao kết trước ngày thoả ước lao động tập thể có hiệu lực thấp hơn các quy định tương ứng của thoả ước lao động tập thể, thì phải thực hiện những quy định tương ứng của thoả ước lao động tập thể. Các quy định của người sử dụng lao động về lao động chưa phù hợp với thoả ước lao động tập thể, thì phải được sửa đổi cho phù hợp với thoả ước lao động tập thể trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày thoả ước lao động tập thể có hiệu lực.

Khi một bên cho rằng bên kia thực hiện không đầy đủ hoặc vi phạm thoả ước lao động tập thể, thì có quyền yêu cầu thi hành đúng thoả ước và hai bên phải cùng nhau xem xét giải quyết; nếu không giải quyết được, mỗi bên đều có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể theo quy định của pháp luật.

Như vậy, căn cứ quy định trên, thời giờ làm việc của người lao động tại Công ty X được thực hiện theo Thoả ước lao động tập thể của Công ty.