

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 12 - TUẦN 3 THÁNG 8/2018

I. TÌNH HUỐNG: QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VỀ TĂNG LƯƠNG CƠ SỞ NĂM 2018.

Theo anh/chị những đối tượng nào được tăng lương từ 1/7/2018?

Căn cứ pháp lý: Điều 3 Nghị định 72/2018/NĐ-CP ngày 15/5/2018 của Chính phủ

Xử lý tình huống:

- Căn cứ khoản 2 Điều 3 quy định: Từ ngày 01 tháng 7 năm 2018, **mức lương cơ sở là 1.390.000 đồng/tháng**

- Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 3 quy định mức lương cơ sở dùng làm căn cứ để tính mức lương trong các bảng lương, mức phụ cấp và thực hiện các chế độ khác theo quy định của pháp luật đối với các đối tượng quy định tại Điều 2 Nghị định này;

- Đối tượng áp dụng quy định tại Điều 2 gồm 9 đối tượng sau:

1. Cán bộ, công chức từ trung ương đến cấp huyện quy định tại Khoản 1 và Khoản 2 Điều 4 Luật cán bộ, công chức năm 2008;

2. Cán bộ, công chức cấp xã quy định tại Khoản 3 Điều 4 Luật cán bộ, công chức năm 2008;

3. Viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định tại Luật viên chức năm 2010;

4. Người làm việc theo chế độ hợp đồng lao động xếp lương theo Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang, gồm:

a) Người làm việc theo chế độ hợp đồng lao động trong các cơ quan, đơn vị của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội quy định tại Nghị định số 68/2000/NĐ-CP ngày 17 tháng 11 năm 2000 của Chính phủ về thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp;

b) Người làm việc theo chế độ hợp đồng lao động trong số lượng người làm việc đã được cấp có thẩm quyền phê duyệt tại các đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ;

5. Người làm việc trong chỉ tiêu biên chế trong các hội được ngân sách nhà nước hỗ trợ kinh phí hoạt động quy định tại Nghị định số 45/2010/NĐ-CP ngày 21 tháng 4 năm 2010 của Chính phủ quy định về tổ chức, hoạt động và quản lý hội;

6. Sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, hạ sĩ quan, binh sĩ và công nhân, viên chức quốc phòng, lao động hợp đồng thuộc Quân đội nhân dân Việt Nam;

7. Sĩ quan, hạ sĩ quan hưởng lương, hạ sĩ quan, chiến sĩ nghĩa vụ, công nhân công an và lao động hợp đồng thuộc Công an nhân dân;
8. Người làm việc trong tổ chức cơ yếu;
9. Người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn và tổ dân phố.

II. QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VỀ ĐIỀU TRỊ BỆNH NGHỀ NGHIỆP, BỒI DƯỠNG ĐỘC HẠI CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG

Chị A là nhân viên phòng Kỹ thuật phụ trách công tác an toàn vệ sinh lao động tại Công ty X, muốn tìm hiểu quy định của pháp luật về khám sức khỏe và điều trị bệnh nghề nghiệp, bồi dưỡng độc hại cho người lao động trong doanh nghiệp được thực hiện như thế nào?

Trả lời:

1. Căn cứ pháp lý: Điều 21, điều 24 Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015.
2. Xử lý:

Điều 21 Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015 quy định khám sức khỏe và điều trị bệnh nghề nghiệp cho người lao động như sau:

1. Hằng năm, người sử dụng lao động phải tổ chức khám sức khỏe ít nhất một lần cho người lao động; đối với người lao động làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, người lao động là người khuyết tật, người lao động chưa thành niên, người lao động cao tuổi được khám sức khỏe ít nhất 06 tháng một lần.

2. Khi khám sức khỏe theo quy định tại khoản 1 Điều này, lao động nữ phải được khám chuyên khoa phụ sản, người làm việc trong môi trường lao động tiếp xúc với các yếu tố có nguy cơ gây bệnh nghề nghiệp phải được khám phát hiện bệnh nghề nghiệp.

3. Người sử dụng lao động tổ chức khám sức khỏe cho người lao động trước khi bố trí làm việc và trước khi chuyển sang làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hơn hoặc sau khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đã phục hồi sức khỏe, tiếp tục trở lại làm việc, trừ trường hợp đã được Hội đồng y khoa khám giám định mức suy giảm khả năng lao động.

4. Người sử dụng lao động tổ chức khám sức khỏe cho người lao động, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp tại cơ sở khám bệnh, chữa bệnh bảo đảm yêu cầu, điều kiện chuyên môn kỹ thuật.

5. Người sử dụng lao động đưa người lao động được chẩn đoán mắc bệnh nghề nghiệp đến cơ sở khám bệnh, chữa bệnh đủ điều kiện chuyên môn kỹ thuật để điều trị theo phác đồ điều trị bệnh nghề nghiệp do Bộ trưởng Bộ Y tế quy định.

6. Chi phí cho hoạt động khám sức khỏe, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp, điều trị bệnh nghề nghiệp cho người lao động do người sử dụng lao động chi trả quy định tại các khoản 1, 2, 3 và 5 Điều này được hạch toán vào chi phí được trừ khi xác định thu nhập chịu thuế theo Luật thuế thu nhập doanh nghiệp và hạch toán vào chi phí hoạt động thường xuyên đối với cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp không có hoạt động dịch vụ”.

Về nội dung bồi dưỡng bằng hiện vật, điều 24 Luật ATVSLĐ năm 2015 quy định:

1. Người lao động làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại được người sử dụng lao động bồi dưỡng bằng hiện vật.

2. Việc bồi dưỡng bằng hiện vật theo nguyên tắc sau đây:

- a) Giúp tăng cường sức đề kháng và thải độc của cơ thể;
- b) Bảo đảm thuận tiện, an toàn, vệ sinh thực phẩm;
- c) Thực hiện trong ca, ngày làm việc, trừ trường hợp đặc biệt do tổ chức lao động không thể tổ chức bồi dưỡng tập trung tại chỗ.

3. Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định việc bồi dưỡng bằng hiện vật.

III. QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VỀ TAI NẠN LAO ĐỘNG

Trong nhà máy tôi có công nhân A trong giờ ăn trưa (sau khi đi ăn xong) trên đường trở về xưởng (vẫn đang trong thời gian nghỉ trưa) thì bất ngờ bị ngã, gãy tay phải nhập viện. Vậy trong trường hợp trên có được tính là tai nạn lao động không?

Trả lời :

Căn cứ pháp lý:

- Bộ Luật Lao động 2012.
- Nghị định 45/2013/NĐ-CP

Giải quyết tình huống:

- Theo Điều 142, Bộ Luật Lao động 2012 quy định về tai nạn lao động như sau:

“1. Tai nạn lao động là tai nạn gây tổn thương cho bất kỳ bộ phận, chức năng nào của cơ thể hoặc gây tử vong cho người lao động, xảy ra trong quá trình lao động, gắn liền với việc thực hiện công việc, nhiệm vụ lao động.

Quy định này được áp dụng đối với cả người học nghề, tập nghề và thử việc”

- Điều 12 Nghị định 45/2013/NĐ-CP quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn lao động và vệ sinh lao động như sau:

“1. Tai nạn lao động là tai nạn gây tổn thương cho bất kỳ bộ phận, chức năng nào của cơ thể hoặc gây tử vong cho người lao động, xảy ra trong quá trình lao động, gắn liền với việc thực hiện công việc, nhiệm vụ lao động, kể cả trong thời gian nghỉ giải lao, ăn giữa ca, ăn bồi dưỡng hiện vật, vệ sinh kinh nguyệt, tắm rửa, cho con bú, đi vệ sinh, chuẩn bị và kết thúc công việc tại nơi làm việc.

Như vậy: Đối chiếu quy định với trường hợp của công nhân A đang trong giờ ăn trưa bị ngã, gãy tay phải nhập viện thì vẫn được coi là tai nạn lao động.

IV. TÌNH HUỐNG: TRÁCH NHIỆM CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN

Chị V là cán bộ công đoàn không chuyên trách của Công đoàn Tổng Công ty A. Về chuyên môn, chị là nhân viên của phòng Kinh doanh Tổng Công ty.

Tháng 5 năm 2016, do không đạt đủ mức doanh thu như quy định, chị V bị điều chuyển xuống làm việc tại kho.

Trước khi thực hiện việc điều chuyển chị V, phòng Nhân sự Tổng Công ty đã có văn bản gửi Ban Chấp hành Công đoàn Tổng Công ty thông báo về việc này nhưng vấp phải sự phản đối của tổ chức công đoàn doanh nghiệp.

Tuy không thỏa thuận được với Công đoàn, phòng Nhân sự vẫn đơn phương thực hiện việc điều chuyển chị V sau khi gửi văn bản đi 30 ngày.

Cách xử lý của phòng Nhân sự Tổng Công ty A như vậy đã đúng với quy định của pháp luật chưa?

Trả lời

1. Căn cứ pháp lý: Bộ Luật lao động năm 2012.

2. Xử lý tình huống:

Căn cứ vào Khoản 7 Điều 192 quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với tổ chức công đoàn:

“Khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, chuyển làm công việc khác, kỷ luật sa thải đối với người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách thì phải thỏa thuận bằng văn bản với Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành cấp trên trực tiếp cơ sở.

Trong trường hợp không thỏa thuận được, hai bên phải báo cáo với cơ quan, tổ chức có thẩm quyền. Sau 30 ngày, kể từ ngày báo cho cơ quan quản lý nhà nước

về lao động địa phương biết, người sử dụng lao động mới có quyền quyết định và phải chịu trách nhiệm về quyết định của mình...”

Trong trường hợp này, phòng Nhân sự đã làm đúng khi gửi văn bản tới Công đoàn trước khi có quyết định chuyển chị V làm công việc khác. Tuy nhiên, do hai bên đã không đạt được thỏa thuận trong vấn đề này, chưa báo cáo lên cơ quan quản lý lao động địa phương, mà phòng Nhân sự đã đơn phương chuyển chị V xuống kho làm việc là sai với quy định của pháp luật.

V. QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU

Hợp đồng lao động giữa Công ty X và nhân viên của công ty quy định về quyền lợi của người lao động đối với thời giờ nghỉ ngơi thấp hơn trong Thỏa ước lao động tập thể của Công ty thì có bị vô hiệu không? Hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ trong trường hợp nào?

Trả lời:

1. Căn cứ pháp lý: Khoản 1 và Khoản 3, Điều 50 của Luật Lao động năm 2012

2. Xử lý tình huống :

Theo Khoản 3, Điều 50 Bộ luật Lao động quy định, trong trường hợp một phần hoặc toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động quy định quyền lợi của người lao động thấp hơn quy định trong pháp luật về lao động, nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể đang áp dụng hoặc nội dung của hợp đồng lao động hạn chế các quyền khác của người lao động thì một phần hoặc toàn bộ nội dung đó bị vô hiệu.

Phần quy định về thời giờ nghỉ ngơi của hợp đồng lao động ký giữa công ty X và nhân viên của công ty sẽ bị vô hiệu, đây là loại hợp đồng lao động vô hiệu từng phần.

Theo khoản 1, Điều 50 Bộ luật Lao động quy định Hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ khi thuộc một trong các trường hợp sau đây:

- a) Toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động trái pháp luật;
- b) Người ký kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền;
- c) Công việc mà hai bên đã giao kết trong hợp đồng lao động là công việc bị pháp luật cấm;
- d) Nội dung của hợp đồng lao động hạn chế hoặc ngăn cản quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động.