

## I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

### **Quy định của điều lệ Công đoàn về điều kiện của cán bộ công đoàn không chuyên trách**

Anh B là chủ tịch công đoàn Công ty CP Dệt May X, được bầu tại Đại hội công đoàn cơ sở tháng 10/2023. Ngày 01/8/2024, anh được Tổng Giám đốc Công ty ủy quyền. Theo văn bản ủy quyền, Anh B được quyền ký hợp đồng lao động với người lao động và thực hiện một số nhiệm vụ, quyền hạn của Tổng giám đốc được quy định trong Điều lệ của Công ty. Anh B hỏi, trường hợp anh nhận nhiệm vụ theo nội dung ủy quyền thì anh có được là chủ tịch công đoàn không?

#### **Căn cứ pháp lý:**

- Điều lệ Công đoàn Việt Nam (Khóa XII);
- Hướng dẫn 03/HD-TLĐ ngày 20 tháng 2 năm 2020 của Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

#### **Xử lý tình huống:**

Theo quy định tại Điều 15 Điều lệ Công đoàn Việt Nam (khóa XII), một trong những chức năng, nhiệm vụ quan trọng của Công đoàn cơ sở là đại diện, chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên và người lao động theo quy định của pháp luật Nhà nước.

Bên cạnh đó tại điểm 5.3 mục 5 về quản lý cán bộ công đoàn, chi tiết Điều lệ Công đoàn Việt Nam thì “người giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý là người đại diện chủ doanh nghiệp hoặc người được quyền ký hợp đồng lao động trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước; người giữ chức vụ tổng giám đốc, giám đốc doanh nghiệp nhà nước, thủ trưởng các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp khu vực nhà nước, không được kiêm nhiệm chức vụ chủ tịch công đoàn cơ sở”.

Anh B là chủ tịch công đoàn được đoàn viên, người lao động bầu ra để cùng Ban chấp hành công đoàn cơ sở thực hiện các chức năng đại diện cho người lao động. Do đó, nếu anh B được Tổng giám đốc ủy quyền để ký hợp đồng lao động với người lao động và thực hiện một số chức năng, nhiệm vụ của người sử dụng lao động thì anh B không được kiêm nhiệm chức vụ chủ tịch công đoàn cơ sở.

Trường hợp này anh cần viện dẫn cơ sở pháp lý và trao đổi với Tổng giám đốc để thống nhất cách thức giải quyết. Nếu anh B vẫn muốn thực hiện nhiệm vụ theo nội dung ủy quyền của Tổng giám đốc Công ty thì anh phải báo cáo với Công đoàn cấp trên để được chỉ đạo, hướng dẫn về trình tự, thủ tục về công tác nhân sự bầu bổ sung chủ tịch công đoàn mới; đảm bảo chủ tịch công đoàn cơ sở có đủ điều kiện để thực hiện các chức năng của tổ chức công đoàn; không bị chòng chẹo trong việc thực hiện nhiệm vụ của chủ tịch công đoàn cơ sở và người sử dụng lao động.

**NGUYỄN THỊ THANH HOÀN**

## II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

### Quy định pháp luật về sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động

Chị Nguyễn Thị T là nhân viên tại Công ty cổ phần, làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Ngày 5/9/2024, Trưởng phòng Nhân sự công ty có nói với chị T về sửa đổi, bổ sung một số nội dung trong hợp đồng lao động và nếu chị T không đồng ý nội dung sửa đổi, bổ sung này thì công ty sẽ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với chị. Chị T thấy một số nội dung sửa đổi, bổ sung trong hợp đồng lao động liên quan đến thay đổi vị trí công việc và thu nhập của chị nên chị không muốn có nội dung sửa đổi này nhưng chị T đang lo lắng nếu chị không đồng ý sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động thì doanh nghiệp có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với chị không?

### Căn cứ pháp lý

- Bộ luật Lao động năm 2019;

### Xử lý tình huống

Điều 33 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động như sau:

*“1. Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, nếu bên nào có yêu cầu sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì phải báo cho bên kia biết trước ít nhất 03 ngày làm việc về nội dung cần sửa đổi, bổ sung.*

*2. Trường hợp hai bên thỏa thuận được thì việc sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động được tiến hành bằng việc ký kết phụ lục hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới.*

*3. Trường hợp hai bên không thỏa thuận được việc sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết”*

Khoản 1, Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về những trường hợp người sử dụng lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động như sau:

*“1. Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp sau đây:*

*a) Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động được xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của người sử dụng lao động. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc do người sử dụng lao động ban hành nhưng phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở;*

*b) Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn hoặc đã điều trị 06 tháng liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng hoặc quá nửa thời hạn hợp đồng lao động đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục.*

*Khi sức khỏe của người lao động bình phục thì người sử dụng lao động xem xét để tiếp tục giao kết hợp đồng lao động với người lao động;*

*c) Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, dịch họa hoặc di dời, thu hẹp sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc;*

*d) Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 31 của Bộ luật này;*

*đ) Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp có thỏa thuận khác;*

*e) Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên;*

*g) Người lao động cung cấp không trung thực thông tin theo quy định tại khoản 2 Điều 16 của Bộ luật này khi giao kết hợp đồng lao động làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng người lao động”*

Căn cứ vào các quy định nêu trên, nếu công ty muốn sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì cần phải báo trước cho người lao động về yêu cầu sửa đổi, bổ sung và nội dung sửa đổi, bổ sung trước ít nhất 03 ngày làm việc. Trong trường hợp công ty và người lao động thỏa thuận được về việc sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì sẽ tiến hành ký kết phụ lục hợp đồng lao động hoặc có thể giao kết hợp đồng lao động mới. Trường hợp hai bên không thỏa thuận được việc sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết.

Như vậy, trong trường hợp chị T không đồng ý với các nội dung sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động theo yêu cầu từ công ty thì công ty và chị T tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết. Đồng thời, việc sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động không thuộc những trường hợp mà người sử dụng lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động nên công ty không có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với chị T vì lý do chị T không đồng ý sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động.

**TRẦN THỊ NGỌC BÍCH**