

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 20-2025

I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về ban hành và áp dụng Nội quy lao động trong xử lý kỷ luật lao động

Công ty TNHH May X có 120 lao động, trong đó Công đoàn cơ sở đã được thành lập và đang hoạt động bình thường. Ngày 01/8/2025, Giám đốc Công ty đăng một thông báo trên nhóm Zalo chung của công ty với nội dung: “Từ ngày 03/8/2025, toàn bộ người lao động nghỉ việc riêng từ 01 ngày trở lên phải báo trực tiếp và được Giám đốc chấp thuận trước. Tổ trưởng hoặc trưởng bộ phận không có thẩm quyền cho nghỉ. Trường hợp không tuân thủ sẽ bị xử lý kỷ luật nghiêm khắc”. Trong tháng 8/2025, anh M, công nhân phân xưởng cắt, xin phép trưởng bộ phận nghỉ 02 ngày để giải quyết việc gia đình. Anh M được trưởng bộ phận đồng ý bằng tin nhắn. Tuy nhiên, anh không xin phép Giám đốc theo thông báo trên Zalo.

Ngày trở lại làm việc, anh M bị Trưởng phòng nhân sự mời làm việc và lập biên bản vi phạm quy định nghỉ phép theo thông báo của Giám đốc. Sau đó, Công ty ra quyết định kỷ luật anh M bằng hình thức kéo dài thời hạn nâng lương 6 tháng. Anh M không đồng ý, cho rằng mình không vi phạm nội quy lao động và yêu cầu công đoàn cơ sở can thiệp. Vậy trong trường hợp này, công đoàn Công ty X vận dụng các quy định nào để bảo vệ người lao động?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động 2019;
- Luật thực hiện dân chủ ở cơ sở năm 2022.

Giải quyết tình huống:

Căn cứ tình huống nêu trên, vấn đề pháp lý đặt ra và cần phải giải quyết là: Thông báo của Giám đốc có được coi là nội quy lao động hay không? Công ty có quyền xử lý kỷ luật người lao động dựa trên thông báo mang tính mệnh lệnh đăng trên nhóm Zalo không và quy trình ban hành quy định mới chưa thông qua công đoàn có hợp pháp không?

Căn cứ các quy định tại Điều 118, 119 BLLĐ 2019, Nội quy lao động phải được tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, phải đăng ký với cơ quan chuyên môn về lao động, niêm yết công khai tại nơi làm việc.

Điều 122, 127 BLLĐ 2019 quy định việc xử lý kỷ luật lao động phải căn cứ vào nội quy đã được ban hành hợp pháp và quy trình kỷ luật phải đảm bảo đúng thẩm quyền, đúng trình tự, có sự tham gia của tổ chức công đoàn.

Bên cạnh đó, Luật Thực hiện dân chủ ở cơ sở năm 2022 quy định: Những nội dung liên quan đến quyền lợi, nghĩa vụ của người lao động phải được công khai, lấy ý kiến, trao đổi dân chủ. Người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện người lao động trước khi quyết định các vấn đề liên quan đến quyền lợi, điều kiện làm việc của NLĐ.

Trong tình huống nêu trên, thông báo của giám đốc có nội dung bắt buộc người lao động phải xin phép Giám đốc khi nghỉ từ 01 ngày trở lên là quy định hạn chế quyền nghỉ phép của NLĐ.

Nếu nội dung này trước khi ban hành được thực hiện thông qua đối thoại với người lao động và BCH Công đoàn, được bổ sung vào Nội quy lao động đã đăng ký và được phổ biến đến toàn thể NLĐ thì mới đủ cơ sở để áp dụng khi người lao động có hành vi vi phạm. Tuy nhiên, quá trình xử lý kỷ luật vẫn phải đảm bảo có sự tham gia của BCH công đoàn và người lao động và phải ghi thành biên bản. Kết luận tại cuộc họp xử lý kỷ luật là căn cứ để người sử dụng lao động ra quyết định kỷ luật. Khi đó, quyết định kỷ luật của giám đốc mới có căn cứ pháp lý.

Ngược lại, nếu nội dung thông báo đơn phương của giám đốc không được đưa vào Nội quy lao động đã đăng ký với cơ quan quản lý nhà nước, không thông qua đối thoại, thương lượng với tổ chức công đoàn và không được niêm yết công khai tại nơi làm việc là vi phạm nguyên tắc dân chủ theo tinh thần của Luật dân chủ ở cơ sở và vi phạm nguyên tắc tham vấn công đoàn theo quy định của Bộ luật lao động. Và như vậy, nội dung thông báo đơn phương, một chiều trên nhóm Zalo không được coi là Nội quy lao động, và không phải là nguồn căn cứ hợp pháp để xử lý kỷ luật người lao động

Để bảo vệ người lao động, công đoàn công ty cần hướng dẫn anh M khiếu nại quyết định xử lý kỷ luật theo quy định; đồng thời kiến nghị người sử dụng lao động không áp dụng mệnh lệnh lao động mang tính đơn phương, thiết lập cơ chế đối thoại để cùng bàn bạc những vấn đề thuộc chế độ, chính sách cho người lao động, phối hợp tuyên truyền nội quy và văn hóa tuân thủ pháp luật tại doanh nghiệp.

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định về việc đóng bảo hiểm xã hội (BHXH) đối với người lao động mới tuyển dụng ở gần độ tuổi nghỉ hưu

Chị O sinh ngày 20/02/1970, ký hợp đồng lao động có thời hạn 12 tháng và vào làm việc chính thức tại Công ty May A từ ngày 01/3/2025. Vì đã nhiều tuổi nên Công ty May A đã thỏa thuận và trả số tiền phải đóng BHXH vào lương hàng tháng cho chị O. Được biết chị O hiện không thuộc đối tượng đang hưởng lương hưu hoặc trợ cấp xã hội. Hỏi: việc Công ty May A thanh toán số tiền phải đóng BHXH vào lương hàng tháng cho chị O là đúng hay sai? Nếu chị O có đơn xin không tham gia BHXH có được không?

Căn cứ pháp lý

- Luật Bảo hiểm xã hội 2024 (Luật BHXH 2024).
- Nghị định 135/2020/NĐ-CP ngày 18/11/2020 của Chính phủ quy định về tuổi nghỉ hưu.
- Nghị định 158/2025/NĐ-CP ngày 25/6/2025 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật BHXH về BHXH bắt buộc.

Giải quyết tình huống

*** Về việc Công ty May A thanh toán số tiền phải đóng BHXH vào lương hàng tháng cho chị O**

Theo khoản 2 Điều 4 Nghị định 135/2020/NĐ-CP, chị O sinh ngày 20/02/1970, chị sẽ nghỉ hưu khi đủ 57 tuổi 4 tháng, tức hết tháng 06/2027. Chị O hiện tại vẫn đang trong độ tuổi lao động và không thuộc đối tượng người lao động cao tuổi.

Điểm a khoản 1 Điều 2 Luật BHXH 2024 quy định người lao động là công dân Việt Nam thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc bao gồm: “*Người làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ đủ 01 tháng trở lên, kể cả trường hợp người lao động và người sử dụng lao động thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên*”.

Khoản 4 Điều 13 Luật BHXH 2024 quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động: “*Đóng BHXH bắt buộc cho người lao động theo quy định tại Điều 34 của Luật này và hằng tháng trích khoản tiền phải đóng BHXH bắt buộc theo quy định tại Điều 33 của Luật này từ tiền lương của người lao động để đóng cùng một lúc vào quỹ BHXH*”.

Căn cứ vào dữ liệu tình huống và các quy định của pháp luật nêu trên, chị O ký hợp đồng lao động có thời hạn 12 tháng, thuộc đối tượng phải đóng BHXH bắt buộc. Công ty May A có trách nhiệm phải đăng ký tham gia BHXH và đóng BHXH cho chị O. Việc Công ty May A thanh toán số tiền phải đóng BHXH vào lương hàng tháng cho chị O là trái với quy định của pháp luật.

*** Trường hợp chị O làm đơn xin không tham gia BHXH có được hay không?**

Khoản 7 Điều 2 Luật BHXH 2024 quy định: “*Trường hợp không thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc bao gồm: (a) Người đang hưởng lương hưu, trợ cấp BHXH, trợ cấp hằng tháng. Chính phủ quy định đối tượng hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội, trợ cấp hằng tháng không thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc; (b) Lao động là người giúp việc gia đình; (c) Đối tượng quy định tại điểm m và điểm n khoản 1 Điều này đã đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật Lao động, trừ trường hợp thời gian đóng bảo hiểm xã hội còn thiếu tối đa 06 tháng quy định tại khoản 7 Điều 33 của Luật này*”.

Chị O đang làm việc theo hợp đồng lao động đã ký với thời hạn 01 năm với Công ty May A và không thuộc đối tượng hưởng lương hưu, trợ cấp xã hội. Vì vậy, việc đóng BHXH của chị O là nghĩa vụ bắt buộc. Doanh nghiệp không có quyền chuyển nghĩa vụ đóng BHXH thành tiền lương. Về phía người lao động, chị O không có quyền từ chối bảo hiểm xã hội bắt buộc, bởi quy định này không mang tính lựa chọn cá nhân, mà là nghĩa vụ pháp định. Do đó, đơn xin không tham gia BHXH của chị sẽ không được chấp nhận./.

HOÀNG THỊ HẢI