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

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 01-2020

I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Xử lý kỷ luật người lao động do không có mặt tại nơi làm việc khi Công ty tự đổi địa điểm làm việc so với địa điểm ký trong hợp đồng lao động

Ngày 1/9/2018, Công ty TNHH May Ruby ký HĐLĐ không xác định thời hạn với chị Nguyễn Ban Mai với vị trí công việc là công nhân tổ may 3. Trong HĐLĐ có nêu rõ địa điểm làm việc là "tại khu vực TP Hồ Chí Minh hoặc Đồng Nai tùy theo sự điều động của người sử dụng lao động tùy từng thời điểm".

Ngày 26/4/2019, Công ty có trao đổi với chị Mai về việc thay đổi địa điểm làm việc tại Bình Dương, do Công ty mới thành lập thêm chi nhánh tại địa phương này, (các nội dung khác không thay đổi) nhưng chị Mai không đồng ý. Sau đó, Công ty đã ra thông báo về việc thay đổi địa điểm làm việc, bắt đầu từ ngày 27/4/2019 và gửi cho chị Mai. Quá 5 ngày làm việc kể từ ngày Công ty ra thông báo, chị Mai không có mặt tại địa điểm mới nên Công ty quyết định xử lý kỷ luật chị Mai với hình thức kỷ luật sa thải (quy định theo Điều 126 Bộ luật Lao động 2012 về xử lý kỷ luật sa thải NLĐ tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong tháng mà không có lý do chính đáng).

Chị Mai hỏi việc Công ty yêu cầu chị đi làm ở địa điểm làm việc mới so với Hợp đồng lao động đã giao kết khi chưa đạt được thỏa thuận của 2 bên và việc Công ty quyết định kỷ luật sa thải đối với chị trong trường hợp này có đúng quy định của pháp luật không?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2012 (Luật số 10/2012/QH13)
- Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/1/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động;

Xử lý tình huống:

Điểm b, Khoản 3, Điều 4 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/1/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động quy định:

"b) Địa điểm làm việc của người lao động: Phạm vi, địa điểm người lao động làm công việc đã thỏa thuận; trường hợp người lao động làm việc ở nhiều địa điểm khác nhau thì ghi các địa điểm chính người lao động làm việc"

Điều 35, Bộ luật Lao động năm 2012 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 3 ngày làm việc về những nội dung cần sửa đổi, bổ sung.

2. Trong trường hợp hai bên thỏa thuận được thì việc sửa đổi, bổ sung 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. Trong trường hợp hai bên không thoả 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."

Căn cứ vào các quy định nêu trên và nội dung câu hỏi của chị Mai thì trường hợp Công ty TNHH May Ruby muốn thay đổi địa điểm làm việc so với nội dung đã ghi trong HĐLĐ thì phải thỏa thuận với chị Mai để sửa đổi HĐLĐ hoặc giao kết HĐLĐ mới (thông báo trước 03 ngày làm việc về những nội dung cần sửa đổi). Trường hợp chị Mai không đồng ý với việc thay đổi địa điểm mà Công ty đề xuất, Hợp đồng lao động đã giao kết giữa chị Mai và Công ty tiếp tục được thực hiện.

Vì vậy, việc Công ty yêu cầu chị Mai đi làm ở địa điểm làm việc mới so với Hợp đồng lao động đã giao kết khi chưa đạt được thỏa thuận giữa 2 bên và việc Công ty quyết định kỷ luật sa thải đối với chị Mai trong trường hợp này là không đúng quy định của pháp luật.

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

II. THÔNG TIN PHÁP LUẬT

Quyền và trách nhiệm của Người sử dụng Lao động (NSDLĐ) và Người lao động (NLĐ) trong một số trường hợp đặc biệt theo luật định

Một số quy định của pháp luật về các quyền và trách nhiệm của NSDLĐ và NLĐ khi gặp khó khăn đột xuất, thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm...

1. ĐỐI VỚI NSDLĐ

1.1. Quyền và trách nhiệm khi chuyển NLĐ sang làm công việc khác so với hợp đồng lao động

Căn cứ pháp lý: Điều 31, Bộ luật Lao động năm 2012 (Luật số 10/2012/QH13)

Nội dung:

Khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hoả hoạn, dịch bệnh...Người sử dụng lao động được quyền tạm thời chuyển NLĐ làm công việc khác so với hợp đồng lao động (HĐLĐ), nhưng không được quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong một năm, trừ trường hợp được sự đồng ý của NLĐ *(Khoản 1, Điều 31, BLLĐ năm 2012)*

Tuy nhiên, khi tạm thời chuyển NLĐ làm công việc khác so với HĐLĐ, NSDLĐ phải báo cho người lao động biết trước ít nhất 03 ngày làm việc, thông báo rõ thời hạn làm tạm thời và bố trí công việc phù hợp với sức khoẻ, giới tính của NLĐ *(khoản 2, Điều 31, Bộ luật Lao động năm 2012)*

Đồng thời, NSDLĐ phải trả lương cho NLĐ theo công việc mới, giữ nguyên mức tiền lương cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc nếu mức lương công việc mới thấp hơn công việc cũ; Trả lương công việc mới ít nhất bằng 85% mức tiền lương công việc cũ nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định *(khoản 3, Điều 31, Bộ luật Lao động năm 2012)*

1.2. Quyền và trách nhiệm khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do bất khả kháng

Căn cứ pháp lý:

- Điểm c, khoản 1, Điều 38, Bộ luật Lao động năm 2012 (Luật số 10/2012/QH13)

- Khoản 2, Điều 12, Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/1/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động.

- Khoản 6, Điều 1, Nghị định 148/2018/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/1/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động

Nội dung

Theo điểm c khoản 1 Điều 38 BLLĐ năm 2012, NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động *do thiên tai, hỏa hoạn hoặc những* lý do bất khả kháng *khác theo quy định của pháp luật mà NSDLĐ đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc.* Trong đó "lý do bất khả kháng" được quy định là do địch họa, dịch bệnh**...**(*Khoản 2, Điều 12 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/1/2015).*

Khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ vì lý do bất khả kháng, NSDLĐ cần phải thông báo cho người lao động biết trước: Ít nhất 45 ngày đối với HĐLĐ không xác định thời hạn; Ít nhất 30 ngày đối với HĐLĐ xác định thời hạn; Ít nhất 03 ngày làm việc đối với HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng *(khoản 2, Điều 38, BLLĐ năm 2012)*

Đồng thời, trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày chấm dứt HĐLĐ, NSDLĐ và NLĐ có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên. Trường hợp đặc biệt, thời hạn thanh toán có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày, kể từ ngày chấm dứt HĐLĐ *(khoản 8, Điều 1, Nghị định 148/2018/NĐ-CP)*

1.3. Quyền được yêu cầu NLĐ làm thêm giờ trong trường hợp đặc biệt

Căn cứ pháp lý: Khoản 2, Điều 107, Bộ luật Lao động năm 2012

Nội dung:

Pháp luật cho phép NSDLĐ có quyền yêu cầu NLĐ làm thêm giờ vào bất kỳ ngày nào và NLĐ không được từ chối trong trường hợp thực hiện các công việc nhằm bảo vệ tính mạng con người, tài sản của cơ quan, tổ chức, cá nhân trong phòng ngừa và khắc phục hậu quả thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh và thảm họa.

2. ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG

2.1. Quyền được ngừng việc trong một số trường hợp

Căn cứ pháp lý: Khoản 3 - Điều 98, Bộ luật Lao động 2012

Nội dung

NLĐ được trả lương trong trường hợp phải ngừng việc vì các nguyên nhân khách quan như thiên tai, hoả hoạn, dịch bệnh nguy hiểm...Tiền lương ngừng việc do hai bên thoả thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định

2.2. Không phải bồi thường thiệt hại trong một số trường hợp

Căn cứ pháp lý: Khoản 2, Điều 130, Bộ luật Lao động năm 2012

Nội dung

Trong quan hệ lao động, hầu hết mọi trường hợp gây thiệt hại đều phải bồi thường. Tuy nhiên, NLĐ không phải bồi thường thiệt hại vật chất khi làm mất dụng cụ, thiết bị, tài sản của doanh nghiệp hoặc tài sản khác do NSDLĐ giao hoặc tiêu hao vật tư quá định mức cho phép trường hợp do thiên tai, hoả hoạn, địch họa, dịch bệnh, thảm họa, sự kiện xảy ra khách quan không thể lường trước được và không thể khắc phục được mặc dù đã áp dụng mọi biện pháp cần thiết và khả năng cho phép.

Như vậy, NSDLĐ và NLĐ nên căn cứ vào tình hình, mức độ ảnh hưởng của thiên tai, dịch bệnh tác động đến cơ quan, doanh nghiệp và người lao động (dựa trên mức độ thiệt hại do thiên tai hỏa hoạn gây nên, hay dựa trên công bố về tình trạng khẩn cấp của cơ quan chức năng tại địa phương) để thực hiện quyền và trách nhiệm của mình, nhằm đảm bảo ổn định cả về sản xuất kinh doanh và tính mạng, sức khỏe NLĐ; không lạm dụng thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh để gây khó khăn trong quan hệ lao động.

TRẦN THỊ NGỌC BÍCH

III. THÔNG TIN PHÁP LUẬT

Trách nhiệm của Công đoàn trong việc tiếp cán bộ, đoàn viên, người lao động

Căn cứ pháp lý: Hướng dẫn 742/HD-TLĐ ngày 17/4/2018 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

Câu hỏi 1: Công đoàn các cấp có trách nhiệm như thế nào đối với việc tiếp cán bộ, đoàn viên, người lao động?

Trả lời: Công đoàn các cấp có trách nhiệm bố trí lịch tiếp, nơi tiếp cán bộ công đoàn, đoàn viên và người lao động đến khiếu nại, tố cáo, kiến nghị, phản ánh các vấn đề liên quan đến Điều lệ Công đoàn, quy định, quyết định của công đoàn và chính sách, pháp luật của Nhà nước…

- Căn cứ tình hình thực tế của cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp công đoàn các cấp có trách nhiệm hướng dẫn việc tiếp người đến khiếu nại, tố cáo, kiến nghị, phản ánh theo đúng hướng dẫn của Tổng Liên đoàn.

Nơi tiếp cán bộ, đoàn viên công đoàn và người lao động phải bố trí phòng tiếp, có bảng nội quy tiếp, lịch tiếp đối với người đến khiếu nại, tố cáo,...

<u>Câu hỏi 2:</u> Chủ tịch công đoàn các cấp có trách nhiệm như thế nào đối với việc tiếp cán bộ, đoàn viên, người lao động?

Trả lời: Ngoài việc bố trí nơi tiếp, thời gian tiếp, lịch tiếp cán bộ, đoàn viên, người lao động theo yêu cầu, Chủ tịch công đoàn các cấp (hoặc người được ủy quyền) còn có trách nhiệm bố trí thời gian tiếp/lịch tiếp định kỳ công khai. Cụ thể như sau:

- Chủ tịch công đoàn các cấp từ cấp cơ sở đến cấp tỉnh, thành phố/công đoàn ngành trung ương/công đoàn tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn, mỗi tháng tiếp từ một (01) đến hai (02) ngày tính theo giờ làm việc của đơn vị (trường hợp, do bận công tác thì ủy quyền cho 01 đồng chí Phó Chủ tịch tiếp thay).

- Chủ tịch Tổng Liên đoàn tiếp mỗi tháng một (01) ngày ấn định vào thứ năm của tuần thứ 4 hàng tháng (trường hợp, do bận công tác thì ủy quyền cho 01 đồng chí Phó Chủ tịch tiếp thay).

<u>Câu hỏi 3:</u> Cán bộ làm công tác tiếp cán bộ, đoàn viên, người lao động đến khiếu nại, tố cáo, kiến nghị, phản ánh có trách nhiệm như thế nào?

Trả lời: Cán bộ làm công tác tiếp cán bộ, đoàn viên, người lao động có trách nhiệm:

- Xem xét, tiếp nhận đơn khiếu nại, tố cáo,… thuộc thẩm quyền của công đoàn.

- Tư vấn cho cán bộ công đoàn khi họ tham gia giải quyết các tranh chấp về lao động hoặc tham gia bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của cán bộ công đoàn trước cơ quan có thẩm quyền.

- Tư vấn tham gia các hoạt động tuyên truyền pháp luật lao động, cung cấp thông tin để góp phần nâng cao chất lượng công tác pháp luật của tổ chức công đoàn,…

- Tư vấn, hướng dẫn những vấn đề liên quan đến thi hành chính sách, pháp luật về HĐLĐ, tuyển dụng lao động, cho thôi việc, tiền lương, tiền thưởng, bảo hộ lao động, BHXH, BHYT và các chế độ, chính sách khác liên quan đến quyền, nghĩa vụ, lợi ích của NLĐ.

- Tư vấn, hướng dẫn đoàn viên, người lao động thực hiện các quyền khiếu nại, tố cáo,… thuộc thẩm quyền của cơ quan Nhà nước và NLĐ.

- Xem xét, chuyển đơn khiếu nại, tố cáo,… đến cơ quan Nhà nước có thẩm quyền giải quyết và người sử dụng lao động có thẩm quyền giải quyết theo quy định của pháp luật.

Câu hỏi 4: Người đến khiếu nại, tố cáo có trách nhiệm như thế nào?

Trả lời: Người đến khiếu nại, tố cáo có trách nhiệm:

- Xuất trình giấy tờ tùy thân như: Giấy chứng minh nhân dân, thẻ đoàn viên công đoàn hoặc giấy tờ tùy thân khác do cơ quan Nhà nước có thẩm quyền cấp và giấy ủy quyền (nếu có).

- Có thái độ đúng mực, tôn trọng, tuân thủ sự hướng dẫn của cán bộ tiếp và nhân viên bảo vệ.

- Người đến khiếu nại, tố cáo đến nơi tiếp thì được tiếp theo thứ tự, phải trình bày trung thực sự việc, nói rõ yêu cầu, cung cấp thông tin, tài liệu liên quan đến nội dung khiếu nại, tố cáo, kiến nghị, phản ánh; tôn trọng sự hướng dẫn của cán bộ tiếp.

- Người đến khiếu nại, tố cáo không được lợi dụng quyền khiếu nại, tố cáo, kiến nghị, phản để xuyên tạc, vu khống, kích động gây mất trật tự trước và trong nơi tiếp hoặc có hành động xâm hại, xúc phạm, cản trở cán bộ tiếp.

- Trường hợp có nhiều người cùng khiếu nại, tố cáo về một nội dung (từ 05 người trở lên) thì cử đại diện để trình bày nội dung khiếu nại, tố cáo, kiến nghị, phản ánh với cán bộ tiếp.

- Thực hiện quyền và nghĩa vụ của người đến khiếu nại, tố cáo theo quy định của pháp luật.

- Không được tự ý quay phim, chụp ảnh, ghi âm khi chưa có sự đồng ý của cán bộ tiếp.

- Giữ gìn vệ sinh, trật tự, đảm bảo mỹ quan trước và trong khuôn viên nơi tiếp. Không được tự ý di chuyển hoặc làm hư hỏng tài sản của nơi tiếp.

- Hết giờ làm việc, người đến khiếu nại, tố cáo phải ra khỏi nơi tiếp, không được lưu lại dưới bất kỳ hình thức nào.

- Người đến khiếu nại, tố cáo đến nơi tiếp phải chấp hành nghiêm những quy định của pháp luật và nội quy, quy định của cơ quan, đơn vị nơi tiếp. Nếu vi phạm thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm mà bị xử lý hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật.

NGUYỄN THỊ THU HẰNG

IV. THÔNG TIN PHÁP LUẬT

Một số nội dung chính về Quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động áp dụng từ ngày 01/01/2020.

Căn cứ pháp lý: *Nghị định 90/2019/NĐ-CP, ngày 15/11/2019 Quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động:*

Mức tiền lương đóng bảo hiểm tối thiểu:

- Đối với người lao động làm công việc hoặc chức danh giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường, mức tiền lương tháng đóng BHXH bắt buộc không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng tại thời điểm đóng.

Mức lương tối thiểu vùng năm 2020 cụ thể như sau:

Địa bàn thuộc vùng I	4.420.000 đồng/tháng
Địa bàn thuộc vùng II	3.920.000 đồng/tháng
Địa bàn thuộc vùng III	3.430.000 đồng/tháng
Địa bàn thuộc vùng IV	3.070.000 đồng/tháng

- Đối với người lao động làm công việc hoặc chức danh đòi hỏi lao động qua đào tạo, học nghề (kể cả lao động do doanh nghiệp tự dạy nghề), mức tiền lương tháng đóng BHXH bắt buộc phải cao hơn ít nhất 7% so với mức lương tối thiểu vùng. Cách tính như sau:

Vùng	Mức lương đóng BHXH tối thiểu cho người lao động đã qua học nghề
Địa bàn thuộc vùng I	= 4.420.000 + (4.420.000 x 7%) = 4.729.400 đồng/tháng
Địa bàn thuộc vùng II	= 3.920.000 + (3.920.000 x 7%) = 4.194.400 đồng/tháng
Địa bàn thuộc vùng III	= 3.430.000 + (3.430.000 x 7%) = 3.670.100 đồng/tháng
Địa bàn thuộc vùng IV	= 3.070.000 + (3.070.000 x 7%) = 3.284.900 đồng/tháng

- Đối với người lao động làm công việc hoặc chức danh có điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, mức tiền lương tháng đóng BHXH bắt buộc cao hơn ít nhất 5%; công việc hoặc chức danh có điều kiện lao động đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm phải cao hơn ít nhất 7% so với mức lương của công việc hoặc chức danh có độ phức tạp tương đương, làm việc trong điều kiện lao động bình thường.

LÊ TẤT THẮNG