

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

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 08-2020

I. THÔNG TIN PHÁP LUẬT

Quy định về việc đoàn viên, cán bộ công đoàn khi chuyển sang đảm nhiệm vị trí thuộc đối tượng không kết nạp vào tổ chức Công đoàn

Căn cứ pháp lý:

- Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ ngày 20/02/2020 của Đoàn Chủ tịch Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam (khóa XII).

Nội dung:

Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ ngày 20/02/2020 hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XII đã bổ sung thêm một số đối tượng không được kết nạp vào tổ chức công đoàn Việt Nam tại Điểm b, mục 3.2, cụ thể:

*“ Người lao động làm công tác quản lý trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, bao gồm: Chủ doanh nghiệp tư nhân, **thành viên hợp danh**, chủ tịch hội đồng thành viên, **thành viên hội đồng thành viên**, chủ tịch công ty, chủ tịch hội đồng quản trị, **thành viên hội đồng quản trị**, giám đốc hoặc tổng giám đốc và cá nhân giữ chức danh quản lý khác có thẩm quyền nhân danh công ty ký kết giao dịch của công ty theo quy định tại điều lệ công ty”*

Tại mục 3.3, Hướng dẫn 03/HD-TLĐ ngày 20/02/2020 quy định:

“Người đang là đoàn viên hoặc cán bộ công đoàn, khi chuyển sang đảm nhiệm vị trí thuộc đối tượng không kết nạp vào tổ chức Công đoàn Việt Nam tại điểm b, điểm c mục 3.2 Hướng dẫn này, thì đương nhiên thôi là đoàn viên, thôi là cán bộ công đoàn. Trường hợp có nguyện vọng tiếp tục được tham gia sinh hoạt công đoàn, do ban chấp hành công đoàn cơ sở xem xét công nhận là đoàn viên danh dự. Người là đoàn viên danh dự có quyền và nhiệm vụ như đoàn viên công đoàn trừ quyền biểu quyết các công việc của tổ chức công đoàn, quyền ứng cử, đề cử, bầu cử đại biểu chính thức dự đại hội công đoàn cấp trên và các cơ quan lãnh đạo của tổ chức công đoàn”

Như vậy, so với Hướng dẫn 238/HD-TLĐ ngày 04/03/2014 (hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XI), Hướng dẫn 03/HD-TLĐ ngày 20/02/2020 (hướng dẫn thi hành Điều lệ khóa XII), đã mở rộng thêm một số đối tượng mới không kết nạp vào tổ chức công đoàn là:

- Thành viên hợp danh;
- Thành viên hội đồng thành viên;
- Thành viên hội đồng quản trị;

- Những cá nhân giữ chức danh quản lý khác có thẩm quyền nhân danh công ty ký kết giao dịch của công ty theo quy định tại điều lệ công ty.

Do đó, những người đang là đoàn viên hoặc cán bộ công đoàn khi chuyển sang đảm nhiệm vị trí theo quy định tại điểm b, mục 3.2 Hướng dẫn 03/HD-TLĐ ngày 20/02/2020 thì đương nhiên thôi là đoàn viên, thôi là cán bộ công đoàn.

LÊ TÁT THẮNG

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về một số quyền của người lao động

Chị A ký hợp đồng lao động với Công ty CP May X thuộc Tổng Công ty CP Dệt May Y. Ngoài những điều khoản về điều kiện làm việc, mức lương, thời gian làm việc... ghi trong hợp đồng, Công ty X đề nghị chị A ký phụ lục hợp đồng với các nội dung sau: thứ nhất, trong thời gian 03 năm kể từ ngày bắt đầu làm việc, chị A không được sinh con; thứ hai, trường hợp chị không muốn làm việc tại Công ty X, chị phải chuyển sang làm việc tại các Công ty thành viên khác thuộc Tổng Công ty CP Dệt May Y thì mới được trả trợ cấp thôi việc. Chị A hỏi, đề nghị của Công ty X đối với chị trong trường hợp này có đúng quy định của pháp luật không?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động (BLLĐ) năm 2012;
- Pháp lệnh số 08/2008/PL-UBTVQH ngày 27/12/2008 sửa đổi điều 10 của Pháp lệnh Dân số năm 2003 (Pháp lệnh Dân số năm 2008).

Xử lý tình huống:

Điều 1, Pháp lệnh Dân số năm 2008 (sửa đổi Điều 10 của Pháp lệnh Dân số năm 2003) quy định quyền của mỗi cặp vợ chồng được **“quyết định thời gian và khoảng cách sinh con”**.

BLLĐ năm 2012 quy định quyền của người lao động được tự do lựa chọn việc làm, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp và không bị đối xử; quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật (tại các Điều a, đ, Khoản 1, Điều 5). BLLĐ năm 2012 cũng quy định các bên được tự do giao kết hợp đồng lao động nhưng không được trái pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội (Khoản 2, Điều 17).

Với những quy định trên, người lao động với tư cách là công dân có quyền được lựa chọn thời gian sinh con mà không phụ thuộc vào yêu cầu của người sử dụng lao động; được tự do lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và trong quá trình làm việc có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động để tìm kiếm một công việc khác, với người sử dụng lao động khác. Trường hợp người lao động thực hiện đúng quy định của pháp luật về điều kiện, thời gian báo trước khi chấm dứt hợp đồng lao động (theo quy định tại Điều 37, BLLĐ năm 2012) thì người sử dụng lao động phải có trách nhiệm trả trợ cấp thôi việc, không phụ thuộc vào việc sau đó người lao động làm việc ở đâu.

Việc Công ty X đề nghị chị A ký phụ lục hợp đồng lao động với các nội dung trong thời gian 03 năm kể từ ngày bắt đầu làm việc không được sinh con; không trả trợ cấp cho người lao động vì lý do chấm dứt hợp đồng lao động để làm việc khác là vi phạm quy định của Pháp lệnh Dân số năm 2008 về quyền lựa chọn thời gian sinh con; vi phạm quy định của BLLĐ năm 2012 về đảm bảo quyền tự do lựa chọn nghề nghiệp của người lao động.

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

III. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định về thôi tham gia Ủy viên Ban chấp hành công đoàn và bổ sung Ủy viên Ban chấp hành công đoàn

Chị M là Phó chủ tịch công đoàn công ty A (là công đoàn cơ sở trực thuộc Công đoàn ngành X). Do được phân công thêm nhiệm vụ chuyên môn, không có thời gian tham gia công tác công đoàn, chị đã làm đơn xin thôi tham gia Ban chấp hành công đoàn công ty A. Ban chấp hành công đoàn công ty A dự định tổ chức Hội nghị ban chấp hành, nhất trí cho chị M thôi tham gia Ban chấp hành và tổ chức bầu bổ sung Ủy viên Ban chấp hành; bầu bổ sung chức danh Phó chủ tịch công đoàn công ty A. Chủ tịch công đoàn công ty A hỏi: việc cho thôi và bầu bổ sung Ủy viên Ban chấp hành công đoàn được quy định như thế nào? Ban chấp hành công đoàn công ty A cần thực hiện quy trình như thế nào cho đúng quy định? chị M có được tham gia bầu cử không?

Căn cứ pháp lý:

- Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XII ban hành tại Quyết định số 174/QĐ-TLĐ ngày 03/02/2020 của Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam;
- Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ ngày 20/02/2020 của Đoàn Chủ tịch Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam (khóa XII).

Xử lý tình huống:

Theo Khoản 5 và Khoản 6, Điều 11, Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XII quy định:

“5. Ủy viên ban chấp hành công đoàn các cấp khi nghỉ hưu, nghỉ việc chờ nghỉ hưu, thôi việc, chuyển công tác; ủy viên ban chấp hành là cán bộ công đoàn chuyên trách khi không còn là chuyên trách công đoàn, thì đương nhiên thôi tham gia ban chấp hành công đoàn cấp đó và công đoàn cấp trên (nếu có), kể từ thời điểm nghỉ hưu, nghỉ việc chờ nghỉ hưu, thôi việc, chuyển công tác, thôi chuyên trách công đoàn ghi trong quyết định hoặc thông báo của cơ quan có thẩm quyền.

6. Ủy viên ban chấp hành công đoàn xin thôi tham gia ban chấp hành không thuộc trường hợp quy định tại Khoản 5, Điều này phải làm đơn và gửi ban chấp hành công đoàn cùng cấp xem xét, thống nhất và đề nghị công đoàn cấp trên xem xét, quyết định, ủy viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn do Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn xem xét, quyết định”.

Theo Khoản 4, Điều 11, Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XII quy định:

“ Khi quyết ủy viên ban chấp hành công đoàn cấp nào, ban chấp hành công đoàn cấp đó bầu bổ sung hoặc do công đoàn cấp trên trực tiếp chỉ định, số lượng bổ sung trong nhiệm kỳ đối với công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở trở lên không vượt quá một phần hai (1/2), đối với công đoàn cơ sở không vượt quá hai phần ba (2/3) số lượng ủy viên ban chấp hành đã được đại hội quyết định. Trường hợp cần bổ sung vượt quá quy định trên, phải được sự đồng ý của công đoàn cấp trên trực tiếp”.

Mục 9.3 Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam Khóa XII quy định về trình tự bổ sung ủy viên ban chấp hành như sau:

- + Công bố văn bản của công đoàn cấp trên đồng ý cho bầu bổ sung ban chấp hành.
- + Tiến hành bầu cử theo nguyên tắc, thể lệ bầu cử theo Mục 8 của Hướng dẫn này.
- + Tại hội nghị ban chấp hành, người đã thôi tham gia ban chấp hành thì không tham gia bầu cử; người mới được bầu bổ sung ban chấp hành có quyền ứng cử, đề cử, biểu quyết và bầu cử ngay sau khi trúng cử ban chấp hành”

Như vậy, căn cứ các quy định trên, công đoàn Công ty A cần thực hiện các nội dung sau:

- Có văn bản gửi Công đoàn ngành X về việc chị M thôi tham gia Ban chấp hành công đoàn Công ty A và việc bầu bổ sung Ban chấp hành; bầu bổ sung chức danh Phó chủ tịch công đoàn công ty A.

- Tổ chức hội nghị Ban chấp hành (sau khi có ý kiến đồng ý của Công đoàn ngành X):

+ Công bố văn bản của công đoàn ngành X đồng ý cho chị M thôi tham gia Ban chấp hành và đồng thời bầu bổ sung ban chấp hành.

+ Tiến hành bầu cử theo nguyên tắc, thể lệ bầu cử theo đúng quy định.

- Tại hội nghị Ban chấp hành này, chị M không được tham gia bầu cử.

NGUYỄN THỊ THU HẰNG

IV. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định pháp luật về hưởng trợ cấp nghỉ việc sau khi nghỉ chế độ thai sản

Chị H giao kết HĐLĐ không xác định thời hạn với doanh nghiệp X và đã làm tại doanh nghiệp X được 15 năm. Trong thời gian làm việc, chị H tham gia đầy đủ các loại bảo hiểm theo quy định của pháp luật. Chị H nghỉ thai sản từ ngày 01/03/2019 đến hết ngày 01/09/2019. Hết thời gian nghỉ thai sản, chị H có nguyện vọng ở nhà chăm sóc con nên đã nộp đơn xin nghỉ việc bắt đầu từ ngày 01/09/2019 theo đúng quy định pháp luật (thời gian báo trước cho doanh nghiệp 45 ngày). Chị H hỏi trường hợp chị xin nghỉ việc sau khi kết thúc thời gian nghỉ chế độ thai sản thì chị có được hưởng trợ cấp thôi việc và trợ cấp thất nghiệp không?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2012;

- Luật Việc làm năm 2013;

- Nghị định 28/2015/NĐ-CP ngày 12/03/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn một số điều của Luật Việc làm về bảo hiểm thất nghiệp.

Xử lý tình huống:

1. Về trợ cấp thôi việc

Theo quy định tại khoản 3, Điều 37, Bộ luật Lao động năm 2012: “*Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, nhưng phải báo cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất 45 ngày*”

Như vậy việc chị H nghỉ xin nghỉ việc sau khi kết thúc thời gian nghỉ chế độ thai sản, nếu thực hiện đúng quy định của pháp luật về thời gian báo trước thì vẫn được hưởng trợ cấp thôi việc.

2. Về trợ cấp thất nghiệp

Tại Điều 49, Luật Việc làm năm 2013 quy định người lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn được hưởng trợ cấp thất nghiệp khi có đủ các điều kiện sau:

- Chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc;
- Đã đóng bảo hiểm thất nghiệp từ đủ 12 tháng trở lên trong thời gian 24 tháng trước khi chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc;

Theo Điểm a, Khoản 2, Điều 12, Nghị định 28/2015/NĐ-CP quy định:

“*Người lao động đang đóng bảo hiểm thất nghiệp là người lao động có tháng liền kề trước thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc đã đóng bảo hiểm thất nghiệp và được tổ chức bảo hiểm xã hội xác nhận. Tháng liền kề bao gồm cả thời gian sau:*

a) Người lao động có tháng liền kề trước thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc nghỉ việc hưởng chế độ thai sản hoặc ốm đau từ 14 ngày làm việc trở lên không hưởng tiền lương tháng tại đơn vị mà hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội”

Tháng liền kề trước thời điểm chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp này được xác định là tháng 2/2019, đây là thời gian chị H đang đóng BHTN.

Như vậy, căn cứ vào các quy định nêu trên, chị H đã đóng BHTN đủ 12 tháng trong thời gian 24 tháng trước khi chấm dứt HĐLĐ nên chị H đủ điều kiện hưởng trợ cấp thất nghiệp sau khi nghỉ việc tại doanh nghiệp X.

TRẦN THỊ NGỌC BÍCH