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

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 10-2020

I. THÔNG TIN PHÁP LUẬT

Quy định về đại hội đại biểu và đại hội toàn thể theo Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam (khóa XII)

Căn cứ pháp lý:

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

- Hướng dẫn số 238/HD-TLĐ ngày 04/03/2014 của Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam (Khóa XI).

Nội dung:

Hướng dẫn số 238/HD-TLĐ (Điều lệ Công đoàn Việt Nam Khóa XI)	**Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ** (Điều lệ Công đoàn Việt Nam Khóa XII)
8.4. Hình thức tổ chức đại hội Đại hội công đoàn các cấp có hai hình thức: Đại hội đại biểu, đại hội toàn thể đoàn viên. a. Các trường hợp sau đây tổ chức đại hội đại biểu: - Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở trở lên. - Công đoàn cơ sở, công đoàn cơ sở thành viên, nghiệp đoàn, công đoàn bộ phận, nghiệp đoàn bộ phận **có từ 150 đoàn viên trở lên**. Trường hợp có dưới 150 đoàn viên nhưng hoạt động phân tán, lưu động, khó khăn trong việc tổ chức đại hội toàn thể thì có thể tổ chức đại hội đại biểu khi được công đoàn cấp trên trực tiếp đồng ý. b. Đại hội toàn thể là đại hội của tất cả đoàn viên (trừ những trường hợp đang trong thời hạn kỷ luật từ cảnh cáo trở lên, bị khởi tố, truy tố, tạm giam hoặc đang trong thời hạn chấp hành các hình phạt của tòa án) được tổ chức tại công đoàn cơ sở, công đoàn cơ sở thành viên,	6.4. Đại hội đại biểu và đại hội toàn thể đoàn viên a. Đối tượng tổ chức đại hội đại biểu - Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở trở lên. - Công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn cơ sở **có từ 200 đoàn viên trở lên**. - Công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn cơ sở có dưới 200 đoàn viên nhưng hoạt động phân tán, lưu động, khó khăn trong việc tổ chức đại hội toàn thể thì có thể tổ chức đại hội đại biểu khi được công đoàn cấp trên trực tiếp đồng ý. b. Đối tượng tổ chức đại hội toàn thể đoàn viên - Công đoàn cơ sở, CĐCS thành viên, CĐ bộ phận **có dưới 200 đoàn viên**. - Trường hợp **có từ 200 đoàn viên** trở lên, việc tổ chức đại hội toàn thể đoàn viên do **ban chấp hành công đoàn cơ sở quyết định** hoặc khi có **quá một phần hai (1/2) đoàn viên** đồng ý đại hội toàn thể. - Trường hợp cần thiết, công đoàn cấp trên trực tiếp có quyền chỉ định công

nghiệp đoàn, công đoàn bộ phận, nghiệp đoàn bộ phận **có dưới 150 đoàn viên**. Trường hợp có từ 150 đoàn viên trở lên, nếu đoàn viên yêu cầu đại hội toàn thể do công đoàn cấp trên xem xét quyết định.	đoàn cơ sở tổ chức đại hội toàn thể đoàn viên c. Đại hội, hội nghị trực tuyến - Những công đoàn cơ sở hoạt động trên địa bàn nhiều tỉnh, thành phố, nếu chuẩn bị tốt các điều kiện về công nghệ thông tin và nhân lực điều hành, phục vụ, có thể tổ chức đại hội, hội nghị công đoàn trực tuyến, khi được sự đồng ý của công đoàn cấp trên trực tiếp. - Việc tổ chức đại hội, hội nghị công đoàn trực tuyến phải đảm bảo thực hiện đúng các nguyên tắc của tổ chức công đoàn; khuyến khích các công đoàn cơ sở có đông đoàn viên tổ chức đại hội toàn thể đoàn viên, khi được tiến hành theo hình thức đại hội trực tuyến. - Việc bầu cử ở đại hội, hội nghị trực tuyến thực hiện theo Mục 8 của Hướng dẫn này.

Như vậy, so với Hướng dẫn 238/HD-TLĐ thì Hướng dẫn 03/HD-TLĐ đã có những điểm mới quy định về đại hội đại biểu và đại hội toàn thể đoàn viên như sau:

- Thứ nhất, tăng số lượng đoàn viên tại các công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn cơ sở trong quy định về tổ chức đại hội đại biểu và đại hội toàn thể đoàn viên, cụ thể: tổ chức đại hội đại biểu đối với các công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn cơ sở có từ 200 đoàn viên trở lên (quy định cũ là từ 150 đoàn viên); tổ chức đại hội toàn thể đoàn viên đối với công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn cơ sở có dưới 200 đoàn viên (quy định cũ là dưới 150 đoàn viên);

- Thứ hai, đối với đại hội toàn thể đoàn viên: bổ sung quy định *"Trường hợp có từ 200 đoàn viên trở lên, việc tổ chức đại hội toàn thể đoàn viên do ban chấp hành công đoàn cơ sở quyết định hoặc khi có quá một phần hai (1/2) đoàn viên đồng ý đại hội toàn thể"* (quy định cũ từ 150 đoàn viên trở lên và đoàn viên yêu cầu đại hội toàn thể do công đoàn cấp trên xem xét quyết định). Đồng thời, bổ sung quy định *"Trường hợp cần thiết, công đoàn cấp trên trực tiếp có quyền chỉ định công đoàn cơ sở tổ chức đại hội toàn thể đoàn viên"*;

- Thứ ba, bổ sung quy định về đại hội, hội nghị trực tuyến đối với những công đoàn cơ sở hoạt động trên địa bàn nhiều tỉnh, thành phố nếu chuẩn bị tốt các điều kiện về công nghệ thông tin, nhân lực điều hành, phục vụ và khi được sự đồng ý của công đoàn cấp trên trực tiếp.

LÊ TẤT THẮNG

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về trợ cấp thôi việc cho người lao động

Chị Nguyễn Thị H là công nhân làm việc ở tổ bao gói, hoàn thành của Công ty CP May X. Tháng 10 năm 2019, chị H đủ tuổi nghỉ hưu, hưởng chế độ hưu trí theo quy định. Bản thân chị sau khi nghỉ việc hưởng chế độ hưu trí vẫn đảm bảo sức khỏe và nhu cầu của Công ty vẫn muốn sử dụng chị để làm việc tại tổ hoàn thành nên Công ty đã thỏa thuận ký hợp đồng mới với chị H, thời hạn hợp đồng 12 tháng từ 01/11/2019 đến tháng 31/10/2020. Tuy nhiên, do ảnh hưởng của dịch bệnh Covid-19, Công ty bị giảm đơn hàng nên công việc của chị không đều, thu nhập không đảm bảo. Chị H muốn chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn với Công ty thì phải thực hiện thủ tục gì và chị có được hưởng trợ cấp thôi việc không?

Căn cứ pháp lý:

- Điều 36, Điều 48 Bộ luật Lao động (BLLĐ) năm 2012;

Xử lý tình huống:

Điều 36 của BLLĐ năm 2012 quy định 10 trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động, trong đó tại khoản 3 quy định người lao động và người sử dụng có thể thỏa thuận với nhau về việc chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn.

Tại khoản 1 Điều 48 BLLĐ về trợ cấp thôi việc, khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định tại các khoản 1,2,3,5,6,7,9 và 10 Điều 36 của Bộ luật này thì người sử dụng lao động có trách nhiệm trợ cấp thôi việc cho người lao động đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương.

Căn cứ theo các quy định của BLLĐ trên, chị H khi thấy công việc, thu nhập của bản thân không đảm bảo có thể đề nghị, thỏa thuận với Công ty CP May X để chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn. Trường hợp này, chị H không được hưởng trợ cấp thôi việc vì chị chưa làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên (chưa đủ điều kiện hưởng theo quy định tại khoản 1 Điều 48 BLLĐ)

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

III. THÔNG TIN PHÁP LUẬT

Quy định bầu bổ sung ủy viên ban chấp hành công đoàn các cấp theo Điều lệ Công đoàn Việt Nam (khóa XII)

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;

- Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XI ban hành ngày 30/7/2013 của Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam;

Nội dung:

Điều lệ Công đoàn Việt Nam Khóa XI	**Điều lệ Công đoàn Việt Nam Khóa XII**
Điều 13. Ban Chấp hành Công đoàn các cấp 3. a) Khi khuyết ủy viên ban chấp hành ở cấp nào, thì hội nghị đại biểu, hội nghị toàn thể hoặc ban chấp hành cấp đó bầu bổ sung. Số lượng ủy viên ban chấp hành bầu bổ sung trong nhiệm kỳ đại hội đối với công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở trở lên không vượt quá một phần ba (1/3) và công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn không vượt quá một phần hai (1/2) số lượng ủy viên ban chấp hành do đại hội quyết định. b) Trường hợp đặc biệt cần bổ sung mà số ủy viên ban chấp hành bầu bổ sung đã vượt quá số lượng quy định tại điểm a, khoản 3 Điều này, hoặc vượt quá số lượng đại hội đã thông qua, thì phải được sự đồng ý của công đoàn cấp trên trực tiếp, theo quy định của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. .	**Điều 11. Ban chấp hành công đoàn các cấp** 4. Khi khuyết 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.

Như vậy, so với Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XI thì Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XII có một số điểm mới về quy định bầu sung ủy viên ban chấp hành như sau :

- Bổ sung quy định khi khuyết ủy viên ban chấp hành công đoàn cấp dưới thì công đoàn cấp trên trực tiếp chỉ định.

- Tăng số lượng bổ sung ủy viên ban chấp hành, cụ thể: công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở trở lên không vượt quá 1/2 (quy định cũ là 1/3) và công đoàn cơ sở không vượt quá 2/3 (quy định cũ là 1/2) số lượng ủy viên ban chấp hành đã được đại hội quyết định

NGUYỄN THỊ THU HẰNG

IV. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định về nghỉ thai sản và bảo đảm việc làm cho lao động nữ nghỉ thai sản

Tôi làm việc tại bộ phận văn phòng của doanh nghiệp M. Từ 16/02-16/6/2020, tôi nghỉ sinh con (tôi không nghỉ trước sinh). Sau thời gian nghỉ, tôi thấy mình hoàn toàn khỏe mạnh và muốn đi làm sớm. Tôi cũng có giấy xác nhận của bác sỹ là việc đi làm trước khi hết thời gian nghỉ thai sản không ảnh hưởng gì tới sức khỏe. Tuy nhiên, khi tôi đưa ra đề nghị thì cán bộ quản lý trả lời, vị trí của tôi hiện đã có người khác đảm nhận, tôi được yêu cầu tiếp tục nghỉ cho hết 6 tháng, khi đi làm lại, họ sẽ sắp xếp công việc mới cho tôi.

Xin hỏi:

1. Việc cán bộ quản lý từ chối cho tôi đi làm sớm, khi mà tôi đủ sức khỏe và có giấy xác nhận của bác sỹ thì có đúng với quy định của pháp luật?

2. Quản lý nói sẽ cho tôi làm công việc khác với công việc trước đây, sau khi tôi hoàn thành thời gian nghỉ thai sản. Việc làm này có trái với quy định của pháp luật không?

<u>Căn cứ pháp lý:</u>

- Bộ luật Lao động năm 2012.

<u>Xử lý tình huống:</u>

Câu hỏi thứ nhất:

Căn cứ vào khoản 1 và 4, Điều 157, Bộ luật Lao động năm 2012 quy định về nghỉ thai sản như sau:

"1. Lao động nữ được nghỉ trước và sau khi sinh con là 06 tháng.

Thời gian nghỉ trước khi sinh tối đa không quá 02 tháng...

...4. Trước khi hết thời gian nghỉ thai sản theo quy định tại khoản 1 Điều này, nếu có nhu cầu, có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc đi làm sớm không có hại cho sức khỏe của người lao động và được người sử dụng lao động đồng ý, lao động nữ có thể trở lại làm việc khi đã nghỉ ít nhất được 04 tháng.

Trong trường hợp này, ngoài tiền lương của những ngày làm việc do người sử dụng lao động trả, lao động nữ vẫn tiếp tục được hưởng trợ cấp thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội."

Theo quy định của pháp luật về chế độ thai sản, chị sẽ được nghỉ trước và sau sinh là 6 tháng. Trên thực tế, chị đã nghỉ sau sinh 04 tháng; chị có nhu cầu đi làm sớm và xác nhận đủ sức khỏe của bác sỹ. Tuy nhiên, đó là những điều kiện cần, điều kiện đủ là sự đồng ý của người sử dụng lao động. Ở đây, vị trí của chị hiện đã có người khác đảm nhận, chị được yêu cầu tiếp tục nghỉ cho hết 6 tháng. Việc làm này của cán bộ quản lý là hoàn toàn đúng với quy định của pháp luật.

Câu hỏi thứ hai

Căn cứ Điều 158, Bộ luật Lao động năm 2012 quy định bảo đảm việc làm cho lao động nữ nghỉ thai sản:

"Lao động nữ được bảo đảm việc làm cũ khi trở lại làm việc sau khi nghỉ hết thời gian theo quy định tại khoản 1 và khoản 3 Điều 157 của Bộ luật này; trường hợp việc làm cũ không còn thì người sử dụng lao động phải bố trí việc làm khác cho họ với mức lương không thấp hơn mức lương trước khi nghỉ thai sản."

Trường hợp của chị, việc làm trước đây đã không còn, cán bộ quản lý hứa sẽ sắp xếp công việc mới, sau khi chị nghỉ hết 6 tháng thai sản. Cách giải quyết này sẽ hoàn toàn đúng với quy định của pháp luật, nếu như mức lương của công việc mới sẽ không thấp hơn mức lương trước khi nghỉ thai sản của chị.

NGUYỄN THỊ THU HƯƠNG

V. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về xử lý kỷ luật sa thải NLĐ

Anh A là công nhân làm tại công ty cổ phần X được 03 năm. Tháng 5/2020, giữa anh A và anh B (cũng là công nhân công ty X) có xích mích cá nhân. Ngày 20/5/2020, hết giờ làm việc anh A ra khỏi cổng công ty và ngồi ở quán nước cách công ty 300m thì gặp anh B, giữa hai người xảy ra tranh cãi và có ẩu đả nhưng không gây thương tích. Sự việc xảy ra có một bảo vệ công ty cũng ở quán nước nên có chứng kiến sự việc. Sau đó người bảo vệ này có báo cáo sự việc lên lãnh đạo công ty và 03 ngày sau thì công ty quyết định sa thải anh A mà không có bất cứ buổi làm việc với cá nhân anh hoặc gửi thông báo gì trước đó. Anh A hỏi công ty X xử lý kỷ luật sa thải anh có đúng với quy định pháp luật không?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2012;

- Nghị định 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 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:

Khoản 1, Điều 126, Bộ luật Lao động năm 2012 quy định về áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải như sau:

"Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma tuý trong phạm vi nơi làm việc, tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe doạ gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động"

Khoản 1, Điều 123, Bộ luật Lao động năm 2012 quy định nguyên tắc, trình tự xử lý kỷ luật lao động như sau:

"1. Việc xử lý kỷ luật lao động được quy định như sau:
a) Người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động;

b) Phải có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở;

c) Người lao động phải có mặt và có quyền tự bào chữa, nhờ luật sư hoặc người khác bào chữa; trường hợp là người dưới 18 tuổi thì phải có sự tham gia của cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật;

d) Việc xử lý kỷ luật lao động phải được lập thành biên bản"

Đồng thời, tại khoản 12, Điều 1, Nghị định 148/2018/NĐ-CP quy định về trình tự xử lý kỷ luật lao động như sau:

"1. Khi phát hiện người lao động có hành vi vi phạm kỷ luật lao động tại thời điểm xảy ra hành vi vi phạm, người sử dụng lao động tiến hành lập biên bản vi phạm, thông báo đến tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở; cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật trong trường hợp người lao động là người dưới 18 tuổi để tiến hành họp xử lý kỷ luật lao động.

2. Trường hợp người sử dụng lao động phát hiện hành vi vi phạm kỷ luật lao động sau thời điểm hành vi phạm đã xảy ra, có đủ căn cứ chứng minh được lỗi của người lao động và trong thời hiệu xử lý kỷ luật thì thực hiện như sau:

a) Người sử dụng lao động thông báo nội dung, thời gian, địa điểm cuộc họp xử lý kỷ luật lao động đến thành phần tham dự quy định tại điểm b, c khoản 1 Điều 123 của Bộ luật lao động, đảm bảo các thành phần này nhận được thông báo trước khi diễn ra cuộc họp và tiến hành cuộc họp xử lý kỷ luật lao động khi có sự tham gia của các thành phần thông báo.

b) Khi nhận được thông báo của người sử dụng lao động, trong thời hạn tối đa 03 ngày làm việc kể từ ngày nhận được thông báo, thành phần tham dự quy định tại điểm b, c khoản 1 Điều 123 của Bộ luật lao động phải xác nhận tham dự cuộc họp. Trường hợp không tham dự phải thông báo cho người sử dụng lao động và nêu rõ lý do.

Trường hợp một trong các thành phần quy định tại điểm b, c khoản 1 Điều 123 của Bộ luật lao động không xác nhận tham dự cuộc họp, hoặc nêu lý do không chính đáng, hoặc đã xác nhận tham dự nhưng không đến họp thì người sử dụng lao động vẫn tiến hành xử lý kỷ luật lao động.

3. Cuộc họp xử lý kỷ luật lao động phải được lập thành biên bản và được thông qua các thành viên tham dự trước khi kết thúc cuộc họp. Biên bản phải có đầy đủ chữ ký của các thành viên tham dự cuộc họp. Trường hợp một trong các thành viên đã tham dự cuộc họp mà không ký vào biên bản thì phải ghi rõ lý do.

4. Người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động là người có thẩm quyền ra quyết định xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động.

5, Quyết định xử lý kỷ luật lao động phải được ban hành trong thời hạn của thời hiệu xử lý kỷ luật lao động hoặc thời hạn kéo dài thời hiệu xử lý kỷ luật lao động theo Điều 124 của Bộ luật lao động. Quyết định xử lý kỷ luật lao động phải được gửi đến người lao động, cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật của người dưới 18 tuổi và tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở."

Như vậy, căn cứ vào các quy định trên, việc công ty X xử lý kỷ luật lao động với hình thức sa thải anh A là vi phạm các quy định của pháp luật, cụ thể:

- Thứ nhất, anh A có thực hiện hành vi đánh nhau nhưng không gây thương tích và không thực hiện hành vi này tại nơi làm việc nên công ty X xử lý kỷ luật sa thải là sai với quy định pháp luật.

- Thứ hai, việc xử lý kỷ luật anh A vi phạm các quy định về trình tự, thủ tục: không có biên bản vi phạm, không có thông báo nội dung, thời gian, địa điểm cuộc họp xử lý kỷ luật lao động đến thành phần tham dự quy định; không có sự tham gia của người lao động, của tổ chức công đoàn, không lập biên bản xử lý kỷ luật.

TRẦN THỊ NGỌC BÍCH