

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

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 14-2020

I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về xử lý người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng 05 ngày cộng dồn trong tháng

Anh V là công nhân làm việc tại Công ty cổ phần May G. Trong tháng 8/2020 anh V tự ý bỏ việc từ ngày 10 đến ngày 14/8/2020 mà không xin phép và không có lý do chính đáng. Ngày 15/8/2020 anh V lại đến công ty làm việc nhưng công ty thông báo anh V đã vi phạm kỷ luật lao động và sẽ xem xét xử lý kỷ luật sa thải.

1. Công ty G xem xét xử lý kỷ luật sa thải anh V có đúng quy định của pháp luật lao động không?

2. Giả sử việc anh V tự ý nghỉ việc và không có lý do chính đáng từ ngày 10 đến ngày 14/8/2021 thì công ty V sẽ xử lý như thế nào?

Căn cứ pháp lý

- Bộ luật Lao động năm 2012;

- Nghị định 148/NĐ-CP ngày 24 tháng 10 năm 2018 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động năm 2012 (gọi tắt là Nghị định 148/NĐ-CP);

- Bộ luật Lao động năm 2019.

Xử lý tình huống

Khoản 3, Điều 126, Bộ luật Lao động năm 2012 quy định người sử dụng lao động áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải trong trường hợp:

“Người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong 01 tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong 01 năm mà không có lý do chính đáng”

Khoản 13, Điều 1 Nghị định 148/NĐ-CP sửa đổi khoản 1, Điều 31, Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 quy định:

“1. Người sử dụng lao động áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải trong trường hợp người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng quy định tại Khoản 3 Điều 126 của Bộ luật lao động như sau:

a) 05 ngày làm việc cộng dồn trong khoảng thời gian tối đa 01 tháng (30 ngày), kể từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc;

b) 20 ngày làm việc cộng dồn trong khoảng thời gian tối đa 01 năm (365 ngày), kể từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc.”

Tình huống trên, anh V nghỉ việc 05 ngày trong tháng 8 mà không xin phép (tự ý bỏ việc) và không có lý do chính đáng là hành vi vi phạm pháp luật lao động. Vì vậy, công ty G xem xét xử lý kỷ luật sa thải anh V là đúng quy định của pháp luật.

2. Giả sử việc anh V tự ý nghỉ việc từ ngày 10 đến ngày 14/8/2021; lúc này công ty G sẽ áp dụng quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 có hiệu lực từ ngày 1/1/2021.

Điểm e, khoản 1, Điều 36 BLLĐ năm 2019 quy định: Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 làm việc ngày liên tục trở lên và khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động người sử dụng lao động không phải báo trước cho người lao động (khoản 3, Điều 36, BLLĐ 2019). Đồng thời, khi đơn phương chấm dứt hợp đồng trong trường hợp người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày làm việc liên tục thì người sử dụng lao động không phải trả trợ cấp thôi việc (khoản 1, Điều 46, BLLĐ 2019).

Căn cứ vào các quy định trên của Bộ luật Lao động năm 2019, nếu việc anh V tự ý bỏ việc vào tháng 8/2021: từ ngày 10 đến ngày 14/8/2021 (tức là 05 ngày liên tục), công ty G có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với anh T mà không phải báo trước và không phải trả trợ cấp thôi việc.

Như vậy, bắt đầu từ 01/1/2021, nếu người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày liên tục trở lên người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không phải báo trước và không phải trả trợ cấp thôi việc là quy định mới của BLLĐ 2019, tạo điều kiện thuận lợi cho người sử dụng lao động xử lý hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động mà không phải thực hiện các quy trình, thủ tục sa thải người lao động theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2012. Quy định mới này sẽ góp phần nâng cao ý thức chấp hành kỷ luật lao động của người lao động.

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về cung cấp thông tin không trung thực khi giao kết hợp đồng lao động

Tháng 2/2020 Anh P xin vào Công ty cổ phần May T làm công nhân. Do công ty T chỉ tuyển lao động có bằng cấp tốt nghiệp Trung học phổ thông nhưng anh P mới học hết lớp 9 nên đã mượn bằng cấp tốt nghiệp của anh trai để đưa vào hồ sơ xin việc và được ký hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng. Tháng 8/2020, phòng Nhân sự của công ty phát hiện anh P cung cấp bằng không đúng.

1. Hành vi của anh P có vi phạm quy định của pháp luật lao động không và nếu có vi phạm sẽ bị xử lý như thế nào?

2. Nếu sự việc trên xảy ra vào năm 2021 khi Bộ luật Lao động năm 2019 có hiệu lực thi hành thì việc xử lý trường hợp của anh P có gì khác so với quy định của BLLĐ 2012?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2012;
- Bộ luật Lao động năm 2019.

Xử lý tình huống:

1. Khoản 1, Điều 17, Bộ luật Lao động năm 2012 quy định về nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động:

*“Tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và **trung thực**”*

Đồng thời, khoản 2, Điều 19, Bộ luật Lao động năm 2012 quy định nghĩa vụ của người lao động cung cấp thông tin trước khi giao kết hợp đồng lao động như sau:

*“Người lao động phải cung cấp thông tin cho người sử dụng lao động về họ tên, tuổi, giới tính, nơi cư trú, **trình độ học vấn**, trình độ kỹ năng nghề, tình trạng sức khỏe và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người sử dụng lao động yêu cầu”*

Trong trường hợp này, anh P đã cung cấp thông tin **không trung thực** về trình độ học vấn của mình (sử dụng bằng tốt nghiệp trung học phổ thông của anh trai) là đã vi phạm quy định của pháp luật lao động.

Với vi phạm này, căn cứ các quy định của pháp luật lao động và nội quy lao động (nếu Công ty có quy định), thì anh P có thể bị xử lý kỷ luật theo Điều 123 BLLĐ năm 2012 về các nguyên tắc, trình tự xử lý kỷ luật lao động và Điều 125, Bộ luật Lao động 2012 về các hình thức xử lý kỷ luật (Khiển trách; Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng; cách chức hoặc Sa thải).

2. Nếu sự việc xảy ra vào năm 2021, thời điểm này sẽ áp dụng quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2021

Theo quy định tại khoản 1, Điều 15 về nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động: *“Tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và **trung thực**”* và khoản 2, Điều 16, Bộ luật Lao động năm 2019, quy định nghĩa vụ của người lao động cung cấp thông tin khi giao kết hợp đồng lao động như sau:

*“ Người lao động phải cung cấp **thông tin trung thực** cho người sử dụng lao động về họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, **trình độ học vấn**, trình độ kỹ năng nghề, xác nhận tình trạng sức khỏe và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người sử dụng lao động yêu cầu”*

Căn cứ quy định trên của Bộ luật Lao động năm 2019, hành vi cung cấp bằng tốt nghiệp trung học phổ thông không trung thực của anh P đã vi phạm quy định của pháp luật lao động.

Theo điểm g, Điều 36, Bộ luật Lao động năm 2019 quy định người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp người lao động cung cấp thông tin không trung thực khi giao kết hợp đồng lao động làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng người lao động. Khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động có thời hạn 12 tháng trong trường hợp này, người sử dụng lao động phải báo trước cho người lao động ít nhất 30 ngày (điểm b, khoản 2, Điều 36, BLLĐ 2019)

Như vậy, áp dụng theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019, khi công ty T phát hiện ra hành vi vi phạm cung cấp thông tin không trung thực khi giao kết hợp đồng của anh P, công ty có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với anh P nhưng phải báo trước cho anh P ít nhất 30 ngày.

TRẦN THỊ NGỌC BÍCH

III. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về danh mục các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm

Chị H làm việc tại Phòng Tổ chức nhân sự tại Công ty May Z hỏi : công ty chị có tuyển dụng chị A vào làm công việc vệ sinh công nghiệp trong xưởng may và một phần khu văn phòng của công ty. Vậy công việc của chị A có được xem là công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm không?

Căn cứ pháp lý:

- Thông tư số 15/2016/TT - BLĐTBXH ngày 28/6/2016 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành Danh mục công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

- Quyết định số 1152/2003/QĐ-BLĐTBXH ngày 18/09/2003 của Bộ Lao động - Thương binh & Xã hội.

Xử lý tình huống:

Khoản 1, Điều 2, Thông tư số 15/2016/TT - BLĐTBXH danh mục các nghề, công việc ban hành kèm theo Quyết định số 1152/QĐ-BLĐTBXH là các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

Số thứ tự 28, Điểm E (Dệt May), mục 1(Công nghiệp), Danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm ban hành kèm theo Quyết định số 1152/QĐ-BLĐTBXH, công việc “*Vệ sinh công nghiệp trong các nhà máy sợi, dệt, nhuộm, may. Vệ sinh nền xưởng nhuộm, in hoa*” là công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm Loại IV.

Như vậy, chị A được tuyển vào công ty làm công việc vệ sinh công nghiệp trong xưởng và trong hợp đồng lao động của chị A có ghi nội dung công việc là “công nhân vệ sinh công nghiệp trong xưởng may” thì công việc của chị A thuộc công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo quy định của pháp luật và chị A được hưởng các chế độ về bảo hộ lao động, tiền lương và bảo hiểm xã hội quy định tại Bộ luật lao động, Luật an toàn, vệ sinh lao động, Luật bảo hiểm xã hội và các văn bản hướng dẫn thi hành.

LÊ TÁT THẮNG

IV. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định về bầu bổ sung các chức danh trong ban chấp hành công đoàn

Đại hội công đoàn Công ty H đã bầu Ban chấp hành, Ban Thường vụ và bầu đồng chí A là chủ tịch công đoàn cơ sở. Đến nay, đồng chí A được bổ nhiệm là Tổng Giám đốc công ty. Căn cứ Điều lệ Công đoàn Việt Nam, đồng chí A đương nhiên thôi tham gia Ban chấp hành và không giữ chức chủ tịch Công đoàn cơ sở. Công đoàn cơ sở hỏi:

1. Việc bầu bổ sung các chức danh trong ban chấp hành công đoàn được quy định như thế nào?

2. Giả sử, Đảng ủy Công ty A giới thiệu đồng chí X là cán bộ chuyên trách Văn phòng Đảng ủy (không nằm trong Ban chấp hành công đoàn) để bầu chức danh chủ tịch công đoàn. Vậy để bầu bổ sung đồng chí X vào chức danh chủ tịch công đoàn cơ sở, Công đoàn Công ty H cần thực hiện quy trình như thế nào?

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

Xử lý tình huống:

1. Về việc bầu bổ sung các chức danh trong ban chấp hành công đoàn

Theo điểm b, c, khoản 6 Điều 12 Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XII quy định:

“ Bầu bổ sung các chức danh trong ban chấp hành công đoàn các cấp

b. Khi khuyết thường trực ban thường vụ thì bầu bổ sung trong số ủy viên ban thường vụ; khuyết ủy viên ban thường vụ thì bầu bổ sung trong số ủy viên ban chấp hành theo quy định của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn. Trường hợp cần thiết, do công đoàn cấp trên trực tiếp chỉ định.

c. Nơi không có ban thường vụ, khi khuyết chủ tịch, phó chủ tịch, bầu bổ sung trong số các ủy viên ban chấp hành”.

2. Việc bầu bổ sung đồng chí X vào chức danh chủ tịch công đoàn cơ sở

Căn cứ các quy định trên, để bầu đồng chí X vào chức danh chủ tịch công đoàn cơ sở, Công đoàn Công ty H cần tổ chức Hội nghị Ban chấp hành (hoặc Hội nghị Ban chấp hành mở rộng) để bầu bổ sung chức danh chủ tịch công đoàn cơ sở và thực hiện quy trình theo thứ tự như sau:

- *Bước 1:* Bầu bổ sung đồng chí X vào Ban chấp hành công đoàn cơ sở.

- *Bước 2:* Bầu bổ sung đồng chí X vào Ban Thường vụ công đoàn cơ sở (Nếu đồng chí X trúng cử vào Ban chấp hành công đoàn cơ sở ở bước 1)

- *Bước 3:* Bầu bổ sung đồng chí X vào chức danh chủ tịch công đoàn cơ sở (Nếu đồng chí X trúng cử vào Ban Thường vụ công đoàn cơ sở ở bước 2)

NGUYỄN THỊ THU HẰNG

V. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về làm thêm giờ và nghỉ hàng tuần

Chị L làm công nhân tại Công ty N.

Giờ làm việc của Công ty bắt đầu từ 7h30, kết thúc lúc 16h30. Trước đây, mỗi tuần chị phải làm thêm 1 - 3 ngày, mỗi ngày 1 giờ.

Tuy nhiên, 2 tháng gần đây, do đơn hàng tăng đột biến, nên mỗi tuần chị phải làm thêm tới 4 ngày, mỗi ngày 1 giờ.

Thêm vào đó, công ty thỏa thuận với công nhân trong công ty đi làm vào ngày nghỉ trong 2 tháng để kịp tiến độ giao hàng và sau đó, thời giờ làm thêm sẽ trở lại bình thường như trước là tối đa 3 giờ/tuần. Vì vậy, có tuần, chị không được nghỉ ngày nào. Tháng trước và tháng này, chị chỉ được nghỉ 3 ngày/tháng.

Chị L hỏi: việc làm thêm giờ và chế độ nghỉ ngơi Công ty N đang áp dụng với chị L có đúng với quy định của pháp luật?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2012.

Xử lý tình huống:

Khoản 1, và điểm a, b, khoản 2, Điều 106, Bộ luật Lao động năm 2012 quy định về làm thêm giờ:

“1. Làm thêm giờ là khoảng thời gian làm việc ngoài thời giờ làm việc bình thường được quy định trong pháp luật, thỏa ước lao động tập thể hoặc theo nội quy lao động.

2. Người sử dụng lao động được sử dụng người lao động làm thêm giờ khi đáp ứng đủ các điều kiện sau đây:

a) Được sự đồng ý của người lao động;

b) Bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày, trường hợp áp dụng quy định làm việc theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày; không quá 30 giờ trong 01 tháng và tổng số không quá 200 giờ trong 01 năm, trừ một số trường hợp đặc biệt do Chính phủ quy định thì được làm thêm giờ không quá 300 giờ trong 01 năm;”.

Như vậy, thời gian trước và 2 tháng gần đây, số giờ làm thêm của chị L không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày và tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm đều không quá so với quy định 12 giờ/ngày và 30 giờ/tháng. Nếu như việc bố trí làm thêm này đã nhận được sự đồng thuận của chị là đúng với quy định của pháp luật.

Điểm c, Khoản 2, Điều 106, Bộ luật Lao động năm 2012 quy định:

“c) Sau mỗi đợt làm thêm giờ nhiều ngày liên tục trong tháng, người sử dụng lao động phải bố trí để người lao động được nghỉ bù cho số thời gian đã không được nghỉ.”

Khoản 1, Điều 110, Bộ luật Lao động 2012 quy định về nghỉ hàng tuần:

“Mỗi tuần, người lao động được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục. Trong trường hợp đặc biệt do chu kỳ lao động không thể nghỉ hằng tuần, thì người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm cho người lao động được nghỉ tính bình quân 01 tháng ít nhất 04 ngày.”

Căn cứ vào các quy định trên, sau thời gian làm thêm giờ liên tục, chị L phải được sắp xếp nghỉ bù thời gian không được nghỉ trước đó. Do phải hoàn thành gấp đơn hàng, người sử dụng lao động có thể không bố trí nghỉ hàng tuần, nhưng phải đảm bảo cho chị L được nghỉ bình quân ít nhất 4 ngày/tháng. Tuy nhiên, trên thực tế, chị chỉ được nghỉ có 3 ngày/tháng. Như vậy, việc áp dụng chế độ nghỉ ngơi này của Công ty N là sai với quy định của pháp luật.

NGUYỄN THỊ THU HƯƠNG