

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

**BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 15-2020**

**I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT**

**Quy định của pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật**

Anh V là kế toán trưởng Công ty cổ phần Sợi X. Năm 8/2017, anh V bị truy cứu trách nhiệm hình sự với tội danh “thiếu trách nhiệm gây hậu quả nghiêm trọng”. Anh V bị tạm giam để điều tra, truy tố và xét xử. Tháng 8/2018, anh V bị TAND quận Đống Đa kết án 01 năm tù, tuy nhiên thời hạn tù bằng thời gian tạm giam nên anh V được trả tự do tại tòa.

Tháng 9/2018, anh V đến Công ty làm việc thì được biết Công ty đã ra thông báo chấm dứt Hợp đồng lao động đối với anh từ ngày anh có quyết định tạm giam (tháng 8/2017).

Anh V hỏi Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với anh có trái pháp luật không?

**Căn cứ pháp lý**

- Bộ luật Lao động năm 2012.

**Xử lý tình huống**

Tại khoản 5, Điều 36, BLLĐ năm 2012 quy định một trong những trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động khi “*Người lao động bị kết án tù giam, tử hình hoặc bị cấm làm công việc ghi trong hợp đồng lao động theo bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật của Tòa án*”.

Theo quy định này, thì chỉ khi người lao động bị kết án “tù giam”, bằng một quyết định có hiệu lực của Tòa án thì đủ điều kiện để người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng với người lao động.

Trong trường hợp này, thời gian từ tháng 8/2017 đến tháng 8/2018, anh V bị tạm giam để phục vụ cho quá trình điều tra, xét xử chứ chưa phải chấp hành hình phạt tù theo bản án có hiệu lực pháp luật. Tuy nhiên, do anh V bị tạm giam, trên thực tế anh không thể có mặt để thực hiện nghĩa vụ lao động theo hợp đồng nên Công ty có thể áp dụng quy định tại khoản 2, Điều 32, BLLĐ năm 2012 quy định về tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động trong trường hợp **người lao động bị tạm giữ, tạm giam** theo quy định của pháp luật tố tụng hình sự.

Việc công ty không áp dụng quy định tạm hoãn hợp đồng mà chấm dứt hợp đồng lao động với anh V là trái quy định của pháp luật

**NGUYỄN THỊ THANH HOÀN**

## II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

### Quy định pháp luật về tuổi nghỉ hưu theo BLLĐ năm 2012 và BLLĐ năm 2019

Anh Nguyễn Văn A sinh ngày 23/3/1963 là công nhân làm việc trong điều kiện lao động bình thường tại công ty May X và tính đến năm 2020 anh A có thời gian tham gia đóng BHXH là 18 năm? Anh A biết thông tin sang năm 2021 sẽ áp dụng BLLĐ năm 2019 và có thay đổi quy định về tuổi nghỉ hưu. Anh A hỏi:

1. Nếu áp dụng theo BLLĐ năm 2012: anh A sẽ nghỉ hưu vào thời gian nào?
2. Nếu áp dụng theo BLLĐ năm 2019: anh A sẽ nghỉ hưu vào thời gian nào?
3. Nếu áp dụng theo BLLĐ năm 2019 thì số năm đóng BHXH của anh A để tính điều kiện hưởng lương hưu có thay đổi không?

### Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2012
- Bộ luật Lao động năm 2019
- Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014

### Xử lý tình huống:

1. Khoản 1, Điều 187, BLLĐ năm 2012 quy định về tuổi nghỉ hưu:

*“Người lao động bảo đảm điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội được hưởng lương hưu khi nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi. “*

Điểm a, khoản 1, Điều 54, Luật BHXH năm 2014 quy định: người lao động làm việc theo chế độ hợp đồng lao động khi nghỉ việc có đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên thì được hưởng lương hưu nếu nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi.

Căn cứ vào quy định trên, đến ngày 23/3/2023, anh A đủ 60 tuổi và có 21 năm đóng BHXH anh A sẽ được hưởng lương hưu từ tháng 4/2023.

2. Khoản 2, Điều 169, BLLĐ năm 2019 quy định về tuổi nghỉ hưu như sau:

*“Tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường được điều chỉnh theo lộ trình cho đến khi đủ 62 tuổi đối với lao động nam vào năm 2028 và đủ 60 tuổi đối với lao động nữ vào năm 2035.*

*Kể từ năm 2021, tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường là đủ 60 tuổi 03 tháng đối với lao động nam và đủ 55 tuổi 04 tháng đối với lao động nữ; sau đó, cứ mỗi năm tăng thêm 03 tháng đối với lao động nam và 04 tháng đối với lao động nữ.”*

Bắt đầu từ 01/01/2021, BLLĐ năm 2021 có hiệu lực thi hành. Do đó, từ năm 2021 cứ mỗi năm anh A tăng thêm 03 tháng làm việc từ năm 2021 đến năm 2023 là

3 năm tức là anh A làm thêm 09 tháng và phải đến 23/12/2023, anh A mới đủ tuổi nghỉ hưu.

3. Về số năm đóng BHXH để đủ điều kiện được hưởng lương hưu thì hiện nay chưa có quy định mới nên số năm đóng BHXH để hưởng lương hưu vẫn được áp dụng theo quy định tại Điều 54, Luật BHXH năm 2014.

**TRẦN THỊ NGỌC BÍCH**

### **III. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT**

#### **Quy định số lượng Ủy ban Kiểm tra công đoàn cơ sở, điều kiện người làm công tác kiểm tra công đoàn**

Công ty H là đơn vị mới thành lập gồm có 35 đoàn viên công đoàn. Ban chấp hành công đoàn Công ty H dự kiến Ủy ban kiểm tra công đoàn công ty là 3 người và giới thiệu nhân sự để đưa ra bầu tại hội nghị, trong đó có một nhân viên phòng kế toán. Có ý kiến cho rằng Công đoàn cơ sở có ít đoàn viên thì không cần bầu Ủy ban kiểm tra mà chỉ cử một ủy viên trong Ban chấp hành làm công tác kiểm tra và nhân viên phòng kế toán không được làm công tác kiểm tra. Đồng chí chủ tịch công đoàn Công ty H hỏi:

1. Ý kiến như vậy có đúng không?

2. Số lượng Ủy ban kiểm tra công đoàn cơ sở và điều kiện người làm công tác kiểm tra công đoàn được quy định 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.

- Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam ban hành ngày 20/02/2020.

#### **Xử lý tình huống:**

1. Mục 21.1 Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam Khóa XII quy định:

*“Công đoàn cơ sở có từ 30 đoàn viên trở lên được bầu ủy ban kiểm tra để giúp việc cho ban chấp hành về công tác kiểm tra, giám sát”.*

- Điều b, Khoản 4, Điều 29, Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XII quy định:

*“Công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn cơ sở có dưới 30 đoàn viên thì cử 01 ủy viên ban chấp hành công đoàn làm công tác kiểm tra”.*

Như vậy, căn cứ các quy định trên thì:

Công đoàn Công ty H có trên 30 đoàn viên, do đó cần bầu Ủy ban kiểm tra, ý kiến *“không cần bầu Ủy ban kiểm tra mà chỉ cử một ủy viên trong Ban chấp hành làm công tác kiểm tra”* là sai.

2. Số lượng ủy ban kiểm tra công đoàn cơ sở được quy định như sau:

- Khoản 3, Điều 29, Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XII quy định:

*“Số lượng ủy viên ủy ban kiểm tra do ban chấp hành công đoàn cùng cấp quyết định, gồm một số ủy viên trong ban chấp hành và một số ủy viên ngoài ban chấp hành; số lượng ủy viên ban chấp hành công đoàn cùng cấp tham gia ủy ban kiểm tra không vượt quá một phần ba (1/3) tổng số ủy viên ủy ban kiểm tra”.*

- Mục 21.2 Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam Khóa XII quy định:

*“ Số lượng ủy viên ủy ban kiểm tra do ban chấp hành công đoàn cùng cấp quyết định theo quy định sau:*

*a) Ủy ban kiểm tra công đoàn cơ sở không quá 07 ủy viên (công đoàn cơ sở thành viên, công đoàn bộ phận không có ủy ban kiểm tra)”*

- Điểm c, mục 21.3 Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam Khóa XII quy định:

*“ Không cơ cấu người là chủ tài khoản, được ủy quyền chủ tài khoản, kế toán trưởng, trưởng, phó ban tài chính của công đoàn cùng cấp tham gia ủy ban kiểm tra công đoàn ”.*

Như vậy, căn cứ quy định trên thì có thể giới thiệu nhân sự là nhân viên phòng kế toán để bầu vào Ủy ban kiểm tra Công đoàn công ty H nếu nhân viên đó không được ủy quyền chủ tài khoản công ty.

**NGUYỄN THỊ THU HẰNG**

## **V. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT**

### **Quy định của pháp luật về người lao động làm việc không trọn thời gian**

Khi ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn với Công ty X., chị H trình bày hoàn cảnh gia đình, em gái bị bệnh nặng mãn tính, cần có người chăm sóc thường xuyên, nên mỗi ngày, chị chỉ có thể làm việc 6 tiếng và yêu cầu được nghỉ 2 ngày cuối tuần. Đề nghị của chị được nhà quản lý chấp thuận. Tuy nhiên, họ cũng đưa kèm thêm một điều kiện, rằng thỏa ước lao động của doanh nghiệp đã quy định, người lao động phải làm việc 8 giờ/ngày; 6 ngày/tuần; nghỉ chủ nhật, nay do số thời gian làm việc của chị ít hơn hẳn những người khác, nên sẽ có những quyền lợi, như tham gia các khóa đào tạo, nâng cao tay nghề, chị sẽ không được tham dự như những đồng nghiệp cùng lĩnh vực và làm việc đầy đủ thời gian.

Sau hơn 2 năm chị H duy trì chế độ làm việc như vậy thì người quản lý đó đã nghỉ chế độ, người khác lên thay.

Người quản lý mới cho rằng, trước đây Công ty đã làm sai khi ký hợp đồng, thỏa thuận với chị H một chế độ làm việc đặc biệt. Họ tiếp tục sai khi áp dụng chính sách không cho chị H được đào tạo, nâng cao trình độ như những đồng nghiệp khác.

Xin hỏi:

Kết luận của người quản lý mới về trường hợp của chị H có đúng với quy định của pháp luật?

**Căn cứ pháp lý:**

- Bộ luật Lao động 2012.

**Xử lý tình huống:**

1. Khoản 1 và 2, Điều 34, Bộ luật Lao động 2012 quy định về làm việc không trọn thời gian:

*“1. Người lao động làm việc không trọn thời gian là người lao động có thời gian làm việc ngắn hơn so với thời gian làm việc bình thường theo ngày hoặc theo tuần được quy định trong pháp luật về lao động, thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc quy định của người sử dụng lao động.*

*2. Người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động làm việc không trọn thời gian khi giao kết hợp đồng lao động.”*

Căn cứ vào quy định trên, Công ty X thỏa thuận ký hợp đồng lao động cho chị H làm việc không trọn thời gian là đúng với quy định của pháp luật.

2. Khoản 3, Điều 34, Bộ luật Lao động 2012 quy định:

*“Người lao động làm việc không trọn thời gian được hưởng lương, các quyền và nghĩa vụ như người lao động làm việc trọn thời gian, quyền bình đẳng về cơ hội, không bị phân biệt đối xử, bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động.”*

Căn cứ vào quy định trên, chị H làm việc không trọn thời gian theo thỏa thuận giữa hai bên khi giao kết hợp đồng lao động nên chị H được hưởng các quyền và nghĩa vụ như người lao động trọn thời gian. Việc Công ty X không cho chị H tham gia đào tạo, nâng cao trình độ như những đồng nghiệp khác là sai với quy định của pháp luật.

Như vậy, trong kết luận của người quản lý mới có hai nội dung như sau:

- Người quản lý mới cho rằng Công ty X đã sai khi ký hợp đồng lao động với chị H có thời gian làm việc không trọn thời gian (chế độ làm việc đặc biệt): trong nội dung này kết luận của người quản lý mới là sai.

- Người quản lý mới cho rằng công ty X đã sai khi không cho chị H tham gia đào tạo, nâng cao trình độ như những đồng nghiệp khác: trong nội dung này kết luận của người quản lý mới là đúng.

**NGUYỄN THỊ THU HƯƠNG**