

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

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 20 -2020

I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về việc sửa đổi Thỏa ước lao động tập thể

Công ty X được thành lập tháng 01 năm 2020. Ngày 25/9/2020, thỏa ước lao động tập thể (TULĐTT) của công ty được ký kết có thời hạn 1 năm. Tuy nhiên, đến ngày 25/12/2020 khi TULĐTT được thực hiện 03 tháng, Ban lãnh đạo công ty đưa ra yêu cầu sửa đổi một số nội dung trong thỏa ước vì tình hình sản xuất kinh doanh công ty gặp khó khăn trong năm 2020 nên một số nội dung đã thỏa thuận ký kết trong TULĐTT không thể thực hiện tiếp tục được trong năm 2021. Vậy trong trường hợp này việc sửa đổi TULĐTT của công ty X được thực hiện như thế nào?

Căn cứ pháp lý

- Bộ luật Lao động năm 2012 (BLLĐ 2012);
- Bộ luật Lao động năm 2019 (BLLĐ 2019).

Xử lý tình huống

Thỏa ước lao động tập thể của công ty X được ký kết ngày 25/9/2020 và tại thời điểm đó việc thương lượng tập thể và ký kết Thỏa ước lao động tập thể áp dụng quy định của Bộ luật Lao động năm 2012.

Khoản 1 và khoản 3, Điều 77 của BLLĐ 2012 về sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể như sau:

“1. Các bên có quyền yêu cầu sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể trong thời hạn sau đây:

- a) Sau 03 tháng thực hiện đối với thỏa ước lao động tập thể có thời hạn dưới 01 năm;*
- b) Sau 06 tháng thực hiện đối với thỏa ước lao động tập thể có thời hạn từ 01 năm đến 03 năm.*

...

3. Việc sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể được tiến hành như việc ký kết thỏa ước lao động tập thể.”

Nếu căn cứ vào quy định BLLĐ 2012, thỏa ước lao động tập thể công ty X cần thực hiện 06 tháng thì các bên mới có quyền yêu cầu sửa đổi, bổ sung. Tuy nhiên, đến thời điểm 25/12/2020 phía Ban lãnh đạo công ty đưa ra yêu cầu sửa đổi thỏa ước lao động tập thể thì quá trình thương lượng để sửa đổi tiến hành như việc ký kết thỏa ước lao động tập thể nên thời gian tiến hành sẽ sang năm 2021 và từ ngày 01/01/2021 Bộ luật Lao động năm 2019 có hiệu lực thi hành nên việc thương lượng và sửa đổi Thỏa ước lao động tập thể của công ty sẽ thực hiện theo quy định của BLLĐ năm 2019.

Khoản 1, Điều 82, BLLĐ năm 2019 quy định về sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể như sau:

“1. Thỏa ước lao động tập thể chỉ được sửa đổi, bổ sung theo thỏa thuận tự nguyện của các bên, thông qua thương lượng tập thể.”

Việc sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể được thực hiện như việc thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể”

Như vậy, quy định của BLLĐ năm 2019 đã không còn quy định về điều kiện thời hạn thực hiện thỏa ước lao động tập thể mới được đưa ra yêu cầu sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động như quy định của BLLĐ 2012.

Do đó, nếu phía Ban lãnh đạo công ty X muốn sửa đổi thỏa ước lao động tập thể cần phải đạt được sự thỏa thuận với tổ chức đại diện người lao động của công ty và tiến hành việc sửa đổi theo trình tự, thủ tục như việc thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể quy định tại mục 2, mục 3 chương V, Bộ luật Lao động năm 2019.

LÊ TÁT THẮNG

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Tôi mới được bầu làm Chủ tịch công đoàn Công ty H, một công ty có hơn 100 lao động. Ngày 15/12/2020, Công ty thông báo nội quy lao động mới sửa đổi, bổ sung tới các tổ sản xuất, phòng ban và niêm yết những nội dung chính tại Công ty. Nội quy lao động mới sửa đổi, bổ sung này sẽ có hiệu lực từ ngày 01/01/2021. Đọc bản nội quy lao động mới sửa đổi của Công ty tôi thấy có một số điểm không có lợi cho người lao động nên tôi có trao đổi với Phòng Tổ chức - Hành chính và được biết bản nội quy lao động mới ban hành này chưa được gửi đăng ký tại cơ quan chuyên môn lao động địa phương.

Xin hỏi:

- Việc ban hành nội quy lao động mới sửa đổi, bổ sung của Công ty có đúng với quy định pháp luật không?

- Nội quy lao động phải quy định những nội dung gì?

Căn cứ pháp lý

- Bộ luật Lao động năm 2019 (BLLĐ 2019);

- Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.

Xử lý tình huống:

1. Bộ luật Lao động năm 2019 có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 nên Công ty H ban hành nội quy lao động mới sửa đổi, bổ sung áp dụng thực hiện từ 01/01/2021 thì việc ban hành nội quy lao động này thực hiện theo quy định của BLLĐ 2019.

Khoản 3, Điều 118, BLLĐ 2019 quy định:

“Trước khi ban hành nội quy lao động hoặc sửa đổi, bổ sung nội quy lao động, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở”

Khoản 1, 2, Điều 119, BLLĐ 2019 quy định:

“1. Người sử dụng lao động sử dụng từ 10 người lao động trở lên phải đăng ký nội quy lao động tại cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi người sử dụng lao động đăng ký kinh doanh.

2. Trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày ban hành nội quy lao động, người sử dụng lao động phải nộp hồ sơ đăng ký nội quy lao động”

Căn cứ vào các quy định nêu trên, việc Công ty H ban hành nội quy lao động mới sửa đổi, bổ sung không lấy ý kiến của tổ chức công đoàn và chưa gửi đăng ký nội quy lao động tại cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi công ty đăng ký kinh doanh là không đúng với quy định của pháp luật.

2. Khoản 2, Điều 118, BLLĐ 2019 quy định về nội dung chủ yếu của nội quy lao động bao gồm: Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; Trật tự tại nơi làm việc; An toàn, vệ sinh lao động; Phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc; trình tự, thủ tục xử lý hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc; Việc bảo vệ tài sản và bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động; Trường hợp được tạm thời chuyển người lao động làm việc khác so với hợp đồng lao động; Các hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động và các hình thức xử lý kỷ luật lao động; Trách nhiệm vật chất; Người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động.

So với quy định của BLLĐ năm 2012 về nội dung chủ yếu của nội quy lao động, BLLĐ năm 2019 bổ sung thêm 03 nội dung: Phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc; trình tự, thủ tục xử lý hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc; Trường hợp được tạm thời chuyển người lao động làm việc khác so với hợp đồng lao động; Người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động.

Đồng thời, khoản 2, Điều 69, Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 quy định hướng dẫn chi tiết về thực hiện về nội quy lao động theo Điều 118, BLLĐ 2019 trong đó có quy định cụ thể về các nội dung chủ yếu của nội quy lao động.

Như vậy, chủ tịch công đoàn công ty cần làm việc với Ban lãnh đạo công ty về nội dung và thủ tục đăng ký nội quy lao động theo đúng quy định của pháp luật. Đồng thời, giám sát việc thực hiện nội quy lao động đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp cho người lao động.

NGUYỄN THỊ THU HƯƠNG

III. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về nội dung Thương lượng tập thể

Ngày 25/03/2021, Thỏa ước lao động tập thể của Công ty cổ phần M hết hạn. Để chuẩn bị nội dung thương lượng tập thể với người sử dụng lao động tiếp tục ký kết Thỏa ước lao động tập thể, Ban chấp hành (BCH) công đoàn công ty đã tiến hành thu thập thông tin và lấy ý kiến của người lao động về các nội dung sẽ thực hiện

thương lượng trong năm 2021. Đa số người lao động trong công ty có ý kiến muốn đưa thêm nội dung “*Mức lao động*” và “*Chế độ chính sách với lao động nữ; phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc*” trong nội dung thương lượng tập thể. BCH công đoàn công ty M hỏi các nội dung này đưa vào Thương lượng tập thể có được không và căn cứ vào quy định pháp luật nào?

Căn cứ pháp lý:

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

Xử lý tình huống:

Điều 70, BLLĐ năm 2012 quy định nội dung thương lượng tập thể như sau:

- “1. Tiền lương, tiền thưởng, trợ cấp và nâng lương.
2. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca.
3. Bảo đảm việc làm đối với người lao động.
4. Bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động; thực hiện nội quy lao động.
5. Nội dung khác mà hai bên quan tâm.”

Căn cứ vào quy định trên của BLLĐ năm 2012 thì nội dung “*Mức lao động*” và “*Bảo đảm bình đẳng giới, bảo vệ thai sản; phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc*” không quy định trong nội dung thương lượng tập thể. Hai nội dung này có thể đưa ra thương lượng nếu cả hai bên (Người lao động và Người sử dụng lao động) đều quan tâm (khoản 5, Điều 70, BLLĐ 2012)

Tuy nhiên, đến 25/3/2021, Thỏa ước lao động tập thể của Công ty M hết hạn nên nội dung thương lượng tập thể để ký kết Thỏa ước lao động tập thể từ năm 2021 sẽ áp dụng quy định của BLLĐ năm 2019.

Điều 67, Bộ luật Lao động năm 2019, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2021, quy định các bên thương lượng lựa chọn một hoặc một số nội dung sau để tiến hành thương lượng tập thể:

- “ 1. Tiền lương, trợ cấp, nâng lương, thưởng, bữa ăn và các chế độ khác;
2. **Mức lao động** và thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca;
3. Bảo đảm việc làm đối với người lao động;
4. Bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động; thực hiện nội quy lao động;
5. Điều kiện, phương tiện hoạt động của tổ chức đại diện người lao động; mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động;
6. Cơ chế, phương thức phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động;

7. Bảo đảm bình đẳng giới, bảo vệ thai sản, nghỉ hằng năm; phòng, chống bạo lực và quấy rối tình dục tại nơi làm việc;

8. Nội dung khác mà một hoặc các bên quan tâm.”

Căn cứ quy định nêu trên, nội dung thương lượng tập thể của BLLĐ năm 2019 đã bổ sung thêm các nội dung “*Mức lao động*”, “*Bảo đảm bình đẳng giới, bảo vệ thai sản; phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc*”. Hơn nữa, ở khoản 8 quy định nội dung thương lượng tập thể có thể là các nội dung mà chỉ cần “một bên” quan tâm có thể đưa ra thương lượng mà không bị giới hạn như quy định của BLLĐ năm 2012 cần phải “hai bên quan tâm”.

Do đó, đề xuất của đa số người lao động công ty M đưa nội dung “*Mức lao động*”, “*Bảo đảm bình đẳng giới, bảo vệ thai sản; phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc*” vào thương lượng tập thể trong năm 2021 là đúng với quy định của pháp luật.

TRẦN THỊ NGỌC BÍCH

IV. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về thanh toán tiền nghỉ hằng năm theo Bộ luật Lao động năm 2012 và Bộ luật Lao động năm 2019

Chị Y là bác sỹ làm việc tại trạm Y tế của Tổng Công ty CP Dệt May X. Năm 2020, do ảnh hưởng của dịch bệnh Covid-19, trạm Y tế phải tăng cường công tác phòng chống dịch, đảm bảo an toàn cho NLĐ và hoạt động sản xuất kinh doanh. Vì vậy chị chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm (theo quy định, với thâm niên công tác của chị Y, chị được nghỉ 14 ngày/năm nhưng mới nghỉ 03 ngày, còn 11 ngày tiêu chuẩn chưa nghỉ). Chị Y hỏi 11 ngày chưa nghỉ đó, chị có được thanh toán tiền không? Quy định này theo BLLĐ năm 2019 có gì thay đổi so với BLLĐ năm 2012?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2012 (BLLĐ 2012);
- Bộ luật Lao động năm 2019 (BLLĐ 2019);
- Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 quy định chi tiết và hướng dẫn một số nội dung của BLLĐ năm 2012 (Nghị định 05);
- Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ năm 2019 về điều kiện lao động và quan hệ lao động (Nghị định 145).

Xử lý tình huống:

Theo quy định tại khoản 1, Điều 114, BLLĐ 2012 về thanh toán tiền lương những ngày chưa nghỉ thì “*Người lao động do thôi việc, bị mất việc làm hoặc vì các lý do khác mà chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm thì được thanh toán bằng tiền những ngày chưa nghỉ*”.

Tại khoản 3,4, Điều 26, Nghị định 05 quy định:

Tiền lương làm căn cứ trả cho người lao động trong những ngày chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm tại Điều 114 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

- Đối với người lao động đã làm việc từ đủ 06 tháng trở lên là tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động của 06 tháng liền kề trước khi người lao động thôi việc, bị mất việc làm. Đối với người lao động chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm vì các lý do khác là tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động của 06 tháng liền kề trước khi người sử dụng lao động tính trả bằng tiền những ngày chưa nghỉ hằng năm;

- Tiền lương tính toán để trả cho người lao động trong những ngày chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm là tiền lương quy định tại Khoản 3 Điều này chia cho số ngày làm việc bình thường theo quy định của người sử dụng lao động của tháng trước liền kề trước thời điểm người sử dụng lao động tính trả, nhân với số ngày chưa nghỉ hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm.

Như vậy, trường hợp của chị Y, năm 2019 còn 11 ngày chưa nghỉ hằng năm vì lý do khách quan. Nếu theo quy định của BLLĐ năm 2012, chị được thanh toán tiền của những ngày chưa nghỉ. Tổng tiền được thanh toán là tiền lương của 01 ngày được trả theo cách tính như trên nhân với 11 ngày.

Tuy nhiên, đến BLLĐ 2019 có hiệu lực thực hiện từ ngày 01/01/2021, tại khoản 3, Điều 113 về ngày nghỉ hằng năm quy định “*Trường hợp do thôi việc, bị mất việc làm mà chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm thì được doanh nghiệp thanh toán tiền lương cho những ngày chưa nghỉ*”.

Nghị định 145 hướng dẫn chi tiết về ngày nghỉ hằng năm (có hiệu lực thực hiện từ ngày 01/02/2021), nhưng tại khoản 2, khoản 3 Điều 67 cũng không có nội dung đề cập đến thanh toán cho tiền nghỉ hằng năm cho những ngày chưa nghỉ (cho NLĐ đang làm việc)

Như vậy, so với BLLĐ 2012, BLLĐ 2019 và văn bản hướng dẫn thi hành đã không còn quy định “trường hợp NLĐ còn làm việc tại doanh nghiệp nhưng chưa nghỉ hết ngày nghỉ hằng năm thì được thanh toán tiền lương cho những ngày chưa nghỉ.

Đây là nội dung mới của BLLĐ 2019 có ảnh hưởng đến chế độ chính sách của người lao động mà cán bộ công đoàn và bản thân người lao động cần biết để chủ động đảm bảo được quyền lợi của bản thân.

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

V. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định về giới thiệu ứng cử, đề cử trong Đại hội công đoàn cơ sở

Công đoàn cơ sở cơ quan A trực thuộc Công đoàn Dệt May Việt Nam. Tại Đại hội CĐCS cơ quan A, khóa V, nhiệm kỳ 2018 - 2023. Khi đến phần đề cử đại biểu tham gia Ban Chấp hành và đề cử đại biểu dự Đại hội Công đoàn Dệt May

Việt Nam, có đại biểu đã giới thiệu chị Nguyễn Thị B, là đoàn viên công đoàn hiện đang công tác tại cơ quan A nhưng không thuộc đối tượng là đại biểu dự tại đại hội. Nhiều ý kiến cho rằng việc giới thiệu trên là không đúng quy định vì chị Nguyễn Thị B không phải là đại biểu chính thức của đại hội. Vậy xin hỏi: việc giới thiệu chị Nguyễn Thị B trong Đại hội như vậy có đúng 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 hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam ban hành ngày 20/02/2020.

Xử lý tình huống:

1. Mục b, mục c khoản 8.2 Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam ban hành ngày 20/02/2020 quy định:

“b. Các đại biểu chính thức của đại hội, hội nghị có quyền đề cử người là đại biểu đại hội, hội nghị, hoặc đoàn viên công đoàn không phải là đại biểu đại hội, hội nghị vào ban chấp hành.”

c. Trường hợp người được đề cử vào ban chấp hành không phải là đại biểu chính thức của đại hội, hội nghị thì người giới thiệu có trách nhiệm cung cấp cho đại hội, hội nghị sơ yếu lý lịch người được giới thiệu, có nhận xét của công đoàn cơ sở nơi sinh hoạt và nhất thiết phải được sự đồng ý bằng văn bản của người được giới thiệu”.

Việc đại biểu giới thiệu chị Nguyễn Thị B không phải là đại biểu chính thức của đại hội được giới thiệu đề cử tham gia Ban Chấp hành là đúng quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XII. Tuy nhiên, đại biểu đề cử cần cung cấp cho đại hội sơ yếu lý lịch có nhận xét của công đoàn cơ sở nơi sinh hoạt và văn bản đồng ý của chị Nguyễn Thị B.

2. Mục d, khoản 8.2 Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam ban hành ngày 20/02/2020 quy định:

“d. Người được đề cử để bầu đại biểu đi dự đại hội, hội nghị công đoàn cấp trên phải là đại biểu chính thức của đại hội, hội nghị.”

Việc chị Nguyễn Thị B không phải là đại biểu chính thức của đại hội được đề cử đại biểu dự Đại hội Công đoàn Dệt May Việt Nam là không đúng quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XII.

NGUYỄN THỊ THU HẰNG

