

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

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 05-2021

I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về thời gian làm việc theo tuần

Công ty CP May A có trụ sở tại Hưng Yên, sử dụng hơn 1000 lao động chủ yếu là dân tại địa phương. Trước khi vào làm công nhân may, hầu hết những người lao động này và gia đình của họ đều làm nông nghiệp. Vì vậy, định kỳ vào các chiều ngày thứ Ba và thứ Bảy hàng tuần, người lao động mong muốn kết thúc giờ làm sớm để kết hợp làm các công việc đồng áng của gia đình. Để đảm bảo thuận lợi cho hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty thích nghi với tập quán, thói quen của lao động địa phương, Ban lãnh đạo giao cho Bộ phận nhân sự phối hợp với Ban chấp hành công đoàn xây dựng phương án về thời giờ làm việc theo tuần, theo đó các ngày chẵn thứ Hai, thứ Tư và thứ Sáu làm việc 10h/ngày; ngày lẻ thứ Ba, thứ Năm và thứ Bảy làm việc 6h/ngày. Cán bộ nhân sự Công ty hỏi việc áp dụng thời giờ làm việc như trên có đúng quy định của pháp luật không? Ngoài số giờ làm việc bình thường, Công ty được huy động làm thêm bao nhiêu giờ/ngày mà không vi phạm pháp luật?

Căn cứ pháp lý:

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

Về giờ làm việc bình thường, tại khoản 1 và khoản 2 Điều 105 BLLĐ năm 2019 quy định như sau: người sử dụng có thể áp dụng giờ làm việc theo ngày hoặc áp dụng giờ làm việc theo tuần. Nếu áp dụng theo ngày thì số giờ làm việc bình thường mỗi ngày không quá 8h; nếu theo tuần thì số giờ làm việc bình thường mỗi ngày không quá 10 giờ. Và dù áp dụng giờ làm việc theo giờ hay theo tuần, thì người sử dụng lao động phải thông báo cho người lao động biết và đảm bảo số giờ làm việc trong 1 tuần không được quá 48 giờ.

Về thời gian làm thêm, tại Điều 107 BLLĐ năm 2019, (được chi tiết tại Điều 60 Nghị định 145) quy định: trong trường hợp được người lao động đồng ý, thì người sử dụng lao động được sử dụng người lao động làm thêm, nhưng phải đảm số giờ làm thêm không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày (nếu áp dụng giờ làm việc theo ngày); không quá 12 giờ trong 01 ngày (nếu áp dụng giờ làm việc theo tuần) và không quá 40 giờ/ tháng.

Căn cứ quy định của BLLĐ năm 2019 và Nghị định 145, việc Công ty CP May A có phương án áp dụng giờ làm việc theo tuần theo đó các ngày chẵn thứ Hai, thứ Tư và thứ Sáu làm việc 10h/ngày; ngày lẻ thứ Ba, thứ Năm và thứ Bảy làm việc 6h/ngày. Như vậy tổng thời gian làm việc là 6 ngày, tương đương 48h/tuần vẫn đúng quy định của pháp luật. Tuy nhiên, khi áp dụng phương án này, người sử dụng lao động phải thông báo cho người lao động theo các hình thức công khai, minh bạch mà luật quy định.

Công ty được huy động làm thêm giờ (nếu người lao động đồng ý), nhưng tổng thời gian làm việc (gồm cả giờ làm việc bình thường và làm thêm) không quá 12 giờ/ngày. Như vậy với các ngày làm việc bình thường 6h, công ty được huy động tối đa thêm 06 giờ; với những ngày làm việc bình thường 10h, công ty được huy động tối đa thêm 02 giờ.

Lưu ý: Pháp luật quy định tổng số giờ làm thêm trong tháng không quá 40h, như vậy bình quân mỗi tuần số giờ làm thêm là 10h. Việc Công ty huy động làm thêm giờ trong tuần có thể nhiều hơn 10h, nhưng phải đảm bảo số giờ giới hạn làm thêm theo ngày và số giờ giới hạn làm thêm theo tháng.

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định pháp luật về tạm hoãn hợp đồng lao động đối với lao động nữ mang thai có xác nhận của cơ sở khám chữa bệnh có thẩm quyền

Chị S đang làm công nhân tại công ty TNHH K. Đầu tháng 3 năm 2021, chị S phát hiện có thai và đi khám tại Phòng khám Sản khoa tư nhân gần nhà. Bác sỹ tại phòng khám chỉ định chị S phải nghỉ ngơi, không làm việc trong 03 tháng đầu của thai kỳ để giữ thai nhi ổn định do chị S có nguy cơ dễ sảy thai nếu đi lại vận động nhiều. Chị S đã xin công ty cho nghỉ không lương 03 tháng, nhưng công ty yêu cầu phải có giấy xác nhận của bác sỹ tại bệnh viện đa khoa huyện nơi công ty đặt nhà máy (bệnh viện của nhà nước) chứ không chấp nhận xác nhận của bác sỹ phòng khám tư nhân. Bệnh viện đa khoa huyện cách nhà chị S hơn 15 km, chồng chị S đi làm xa không ở nhà nên với sức khỏe hiện nay chị S không thể đi lại nhiều. Chị S hỏi công ty yêu cầu giấy xác nhận của bệnh viện như vậy có đúng không?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2019;
- Luật Khám bệnh, chữa bệnh năm 2009.

Xử lý tình huống:

Điều 138, Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động của lao động nữ mang thai

“1. Lao động nữ mang thai nếu có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi thì có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động.

Trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động thì phải thông báo cho người sử dụng lao động kèm theo xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi.

2. Trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, thời gian tạm hoãn do người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động nhưng tối thiểu phải bằng thời gian do cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chỉ định tạm nghỉ. Trường hợp không có chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về thời gian tạm nghỉ thì hai bên thỏa thuận về thời gian tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động”

Theo quy định tại Điều 2, Luật Khám bệnh, chữa bệnh năm 2009, Cơ sở khám bệnh, chữa bệnh là cơ sở cố định hoặc lưu động đã được cấp giấy phép hoạt động và cung cấp dịch vụ khám bệnh, chữa bệnh.

Điều 41, Luật Khám, chữa bệnh năm 2009 quy định các hình thức tổ chức của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh bao gồm: Bệnh viện; Cơ sở giám định y khoa; Phòng khám đa khoa; **Phòng khám chuyên khoa**, bác sỹ gia đình; Phòng chẩn trị y học cổ truyền; Nhà hộ sinh; Cơ sở chẩn đoán; Cơ sở dịch vụ y tế; Trạm y tế cấp xã và tương đương; Các hình thức tổ chức khám bệnh, chữa bệnh khác.

Đồng thời, tại Điều 42, Luật Khám bệnh, chữa bệnh năm 2009 quy định điều kiện hoạt động của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh không thuộc cơ sở khám chữa bệnh nhà nước là cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh hoặc giấy phép đầu tư theo quy định của pháp luật và giấy phép hoạt động do Bộ trưởng Bộ Y tế hoặc Giám đốc Sở Y tế cấp.

Căn cứ vào các quy định trên, Phòng khám sản khoa tư nhân nơi chị S đến khám thai thuộc loại phòng khám chuyên khoa, nếu đây là cơ sở được cấp phép hợp pháp thì việc công ty TNHH K yêu cầu chị S phải có giấy xác nhận của bệnh viện đa khoa huyện là không đúng với quy định của pháp luật.

TRẦN THỊ NGỌC BÍCH

III. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về quyền từ chối làm việc của người lao động nếu có nguy cơ rõ ràng đe dọa trực tiếp đến tính mạng, sức khỏe trong quá trình thực hiện công việc

Nhóm 3 công nhân làm việc tại bộ phận bốc xếp của Nhà máy A. Một tuần nay, máy nâng hàng bị trục trặc kỹ thuật nên đã xảy ra sự cố khiến một người trong nhóm công nhân suýt bị tai nạn lao động. Cả nhóm công nhân đã báo lại cho người

phụ trách nhưng được giải thích rằng do thợ sửa đang bị ốm nên mọi người cứ cố gắng, sang tuần sau sẽ có người đến sửa.

Thấy nguy cơ tiếp tục làm việc có thể xảy ra tai nạn ảnh hưởng đến sức khỏe, tính mạng nên các công nhân này đã từ chối làm việc và chỉ đồng ý tiếp tục công việc sau khi máy nâng hàng được sửa chữa, đảm bảo an toàn lao động.

Người phụ trách cho rằng 3 công nhân này đã vi phạm nội quy lao động của Nhà máy, do không tuân thủ sự điều hành của người quản lý nên sẽ báo cáo lãnh đạo công ty xem xét kỷ luật lao động. Các công nhân này hỏi, người phụ trách nói như vậy có đúng không?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2019;
- Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015;

Xử lý tình huống:

Điểm d, khoản 1, Điều 5, Bộ luật Lao động năm 2019 quy định người lao động có quyền “*Từ chối làm việc nếu có nguy cơ rõ ràng đe dọa trực tiếp đến tính mạng, sức khỏe trong quá trình thực hiện công việc*”.

Đồng thời, điểm đ, khoản 1, Điều 6, Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015 quy định người lao động có quyền:

“Từ chối làm công việc hoặc rời bỏ nơi làm việc mà vẫn được trả đủ tiền lương và không bị coi là vi phạm kỷ luật lao động khi thấy rõ có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động đe dọa nghiêm trọng tính mạng hoặc sức khỏe của mình nhưng phải báo ngay cho người quản lý trực tiếp để có phương án xử lý; chỉ tiếp tục làm việc khi người quản lý trực tiếp và người phụ trách công tác an toàn, vệ sinh lao động đã khắc phục các nguy cơ để bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động”.

Bên cạnh đó, điểm c, khoản 2, Điều 7, Luật An toàn, vệ sinh lao động quy định người sử dụng lao động không được buộc người lao động tiếp tục làm công việc hoặc trở lại nơi làm việc khi có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động đe dọa nghiêm trọng tính mạng hoặc sức khỏe của người lao động.

Căn cứ vào các quy định nêu trên, trong trường hợp này, 3 công nhân đã nhận thấy nguy cơ xảy ra tai nạn lao động (1 công nhân đã suýt bị tai nạn do sự cố kỹ thuật của máy nâng) và đã báo với người quản lý trực tiếp nhưng chưa được khắc phục ngay để đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động nên việc các công nhân lao động này từ chối làm việc cho đến khi máy nâng hàng được sửa chữa, đảm bảo an toàn lao động là đúng quy định pháp luật. Việc người phụ trách báo cáo lên lãnh đạo công ty để xử lý kỷ luật lao động 3 công nhân này là không đúng với quy định của pháp luật lao động và an toàn, vệ sinh lao động.

NGUYỄN THỊ THU HƯƠNG

IV. THÔNG TIN PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về các nội dung người lao động phải công khai với người lao động

Căn cứ pháp lý:

- 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 (năm 2019) về điều kiện lao động và quan hệ lao động (Nghị định 145/2020/NĐ-CP)

Nội dung:

Nghị định 145/2020/NĐ-CP có hiệu lực thi hành từ ngày 01/02/2021, thay thế Nghị định 149/2018/NĐ-CP ngày 7/11/2018, theo đó quy định về các nội dung người sử dụng lao động phải công khai với người lao động có bổ sung thêm nội dung và hướng dẫn chi tiết cụ thể hơn về hình thức công khai, cụ thể như sau:

Khoản 1, Điều 43 quy định các nội dung người sử dụng lao động phải công khai với người lao động bao gồm:

- Tình hình sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động;
- ***Nội quy lao động, thang lương, bảng lương, định mức lao động***, nội quy, quy chế và các văn bản quy định khác của người sử dụng lao động liên quan đến quyền lợi, nghĩa vụ và trách nhiệm của người lao động;
- Các thỏa ước lao động tập thể mà người sử dụng lao động tham gia;
- Việc trích lập, sử dụng quỹ khen thưởng, quỹ phúc lợi và các quỹ do người lao động đóng góp (nếu có);
- Việc trích nộp kinh phí công đoàn, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp;
- Tình hình thực hiện thi đua, khen thưởng, kỷ luật, giải quyết khiếu nại, tố cáo liên quan đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động;
- Nội dung khác theo quy định của pháp luật.

So với quy định tại Nghị định 149/2018/NĐ-CP thì quy định này đã bổ sung thêm nội dung là: nội quy lao động, thang lương, bảng lương, định mức lao động và các nội dung khác theo quy định của pháp luật.

Khoản 2, Điều 43, quy định cụ thể hình thức công khai. Theo đó, các nội dung phải công khai đã có quy định pháp luật cụ thể về hình thức công khai thì người sử dụng lao động thực hiện công khai theo quy định đó:

Ví dụ: Nội quy lao động sau khi ban hành phải được gửi đến từng tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (nếu có) và thông báo đến toàn bộ người lao động, đồng thời niêm yết nội dung chính ở những nơi cần thiết tại nơi làm việc (khoản 4, Điều 69, Nghị định 145/2020/NĐ-CP)

Các trường hợp pháp luật không quy định cụ thể hình thức công khai thì người sử dụng lao động căn cứ vào đặc điểm sản xuất, kinh doanh, tổ chức lao động và nội dung phải công khai để lựa chọn và quy định trong quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc các hình thức sau:

- Niêm yết công khai tại nơi làm việc;
- Thông báo tại các cuộc họp, các cuộc đối thoại giữa người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, nhóm đại diện đối thoại của người lao động;
- Thông báo bằng văn bản cho tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở để thông báo đến người lao động;
- Thông báo trên hệ thống thông tin nội bộ;
- Hình thức khác mà pháp luật không cấm.

LÊ TÁT THẮNG