TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

**CÔNG ĐOÀN CÔNG THƯƠNG VIỆT NAM Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Số: 26/ToC-CĐCT *Hà Nội, ngày 28 tháng 4 năm 2014*

V/v: Bộ câu hỏi thi tình huống

Kính gửi:

- Công đoàn cơ sở trực thuộc;

- Công đoàn Công Thương Việt Nam.

Thực hiện kế hoạch công tác năm 2014, căn cứ Quy chế Hội thi Cán bộ công đoàn giỏi năm 2014. Để giúp các thí sinh tham gia dự thi có tài liệu tham khảo, Công đoàn Công Thương Việt Nam gửi các đơn vị bộ câu hỏi phần thi tình huống.

Trong bộ câu hỏi này, phần trả lời chỉ là gợi ý, thí sinh có thể trên cơ sở gợi ý để phát triển mở rộng giúp cho nội dung trả lời đầy đủ và phong phú hơn.

Nhận được bộ câu hỏi này đề nghị đơn vị, triển khai và tạo điều kiện thuận lợi về thời gian, cho thi sinh cho luyện tập, dự thi đạt kết quả tốt.

|  |  |
| --- | --- |
| ***Nơi nhận*:** | **TM. Ban th­êng vô** |
| *-* Như trên;  - Lưu: VP,ToC. | **chñ tÞch** |

*(đã ký)*

**Lý Quốc Hùng**

**25 CÂU HỎI TÌNH HUỐNG THI CÁN BỘ CĐ GIỎI NĂM 2014**

**CÔNG ĐOÀN CÔNG THƯƠNG VIỆT NAM**

PHẦN I. ĐIỀU LỆ CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM (KHÓA XI)   
**(05 tình huỐng)** 2

PHẦN II. LUẬT CÔNG ĐOÀN NĂM 2012   
**(05 tình huỐng)** 5

PHẦN III. HỢP ĐÔNG LAO ĐỘNG   
**(03 tình huỐng)** 9

PHẦN IV.THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI **(03 tình huỐng)** 12

PHẦN V. QUY CHẾ DC Ở CƠ SỞ - THỎA ƯỚC LĐ TẬP THỂ   
**(03 tình huỐng)** 15

PHẦN VI. QUY ĐỊNH RIÊNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ **(03 tình huỐng)** 18

PHẦN VII.LUẬT LUẬT BẢO HIỂM XÃ HỘI **(03 tình huỐng)** 20

**(Tổng cộng 25 tình huống)**

# PHẦN I. ĐIỀU LỆ CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM (KHÓA XI) (05 tình huống)

**Tại Đại hội Công đoàn Công ty X, Đại hội biểu quyết bầu số lượng Ban chấp hành Công đoàn là 15 đồng chí. Kết quả bầu lần thứ nhất, 13 đồng chí trúng cử. Trong trường hợp này, là người điều hành Đại hội, đồng chí xử lý như thế nào?**

Gợi ý trả lời:

Theo Hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XI, tại chương II “Nguyên tắc và hệ thống tổ chức Công đoàn”, mục 8.14 “Kết quả bầu cử” ghi rõ: “Người trúng cử phải đạt quá 1/2 (một phần hai) so với tổng số phiếu ban bầu cử thu về. Trường hợp số người có số phiếu quá 1/2 ít hơn số lượng cần bầu, thì đại hội thảo luận và quyết định bầu tiếp cho đủ số lượng ban chấp hành hoặc không bầu mà lấy số lượng đã trúng cử (ít hơn số lượng Đại hội đã quyết định).

Trong trường hợp trên, người điều khiển Đại hội phải xin ý kiến các đại biểu dự Đại hội quyết định một trong hai phương án sau:

- Phương án 1: Biểu quyết để bầu tiếp lần 2 cho đủ số lượng 15 đ/c.

- Phương án 2: Biểu quyết lại số lượng Ủy viên Ban chấp hành Công đoàn để thống nhất là 13 đ/c.

Nếu Đại hội quyết định theo phương án nào thì người điều hành Đại hội thực hiện theo phương án đó.

**Tại Đại hội Công đoàn Công ty X, Ban kiểm tra tư cách đại biểu vừa báo cáo trước Đại hội kết quả kiểm tra tư cách đại biểu, trong đó có trường hợp đồng chí H đang trong thời gian thi hành quyết định kỷ luật lao động với hình thức khiển trách nhưng đồng chí H đã được Ban chấp hành CĐCS xem xét và quyết định đủ tư cách là đại biểu chính thức.**

**Có ý kiến cho rằng đồng chí trên đang trong thời gian thi hành quyết định kỷ luật lao động với hình thức khiển trách nên không đủ tư cách dự Đại hội. Trong trường hợp này, là người điều hành Đại hội, đồng chí xử lý như thế nào?**

Gợi ý trả lời:

Tại mục d khoản 8.9 Chương II, Hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XI quy định: “Trường hợp đại biểu đang còn trong thời gian chấp hành kỷ luật từ hình thức khiển trách trở lên (Kỷ luật Đảng, chính quyền, công đoàn, các đoàn thể) thì Ban chấp hành cấp triệu tập đại hội xem xét tư cách đại biểu và báo cáo để đại hội biết.

Ban thẩm tra tư cách đại biểu đã báo cáo trước Đại hội về trường hợp của đồng chí H, đồng chí H đã được Ban chấp hành xem xét và quyết định đủ tư cách là đại biểu chính thức Như vậy, đại biểu nêu trên vẫn có thể đủ tư cách dự Đại hội.

Trong trường hợp trên, người điều hành Đại hội phải giải thích trước Đại hội về trường hợp của đại biểu H và trích dẫn nội dung mục d khoản 8.9 Hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XI để tất cả đại biểu dự Đại hội hiểu và biểu quyết công nhận tư cách đại biểu.

**Tại Đại hội Công đoàn Công ty X, Đại hội biểu quyết số lượng Ban chấp hành nhiệm kỳ là 7 đồng chí. Danh sách đề cử là 9 đồng chí. Đại hội tiến hành bầu cử, kết quả có 8 đồng chí phiếu quá bán, đồng chí thứ 7 và đồng chí thứ 8 có số phiếu bằng nhau. Ngồi trên Đoàn Chủ tịch Đại hội, đồng chí xử lý tình huống trên như thế nào?**

Gợi ý trả lời:

Trong trường hợp trên, người điều hành Đại hội phải xin ý kiến các đại biểu dự Đại hội quyết định một trong hai phương án sau:

- Phương án 1: Biểu quyết để bầu tiếp lần 2 (bầu chọn một trong hai đồng chí thứ 7 và thứ 8 để lấy 01 đồng chí vào ban chấp hành cho đủ số lượng 7 đồng chí trong ban chấp hành theo biểu quyết ban đầu về số lượng ban chấp hành).

- Phương án 2: Biểu quyết lại số lượng Ủy viên Ban chấp hành Công đoàn để thống nhất là 06 đ/c (Ít hơn số lượng đại hội đã biểu quyết).

Nếu Đại hội quyết định theo phương án nào thì người điều hành Đại hội thực hiện theo phương án đó.

**Đại hội Công đoàn Công ty X bầu 15 ủy viên Ban chấp hành công đoàn, sau một thời gian hoạt động, có 04 người chuyển công tác khỏi đơn vị. Ban chấp hành Công đoàn Công ty X đã tổ chức bầu bổ sung 06 người khác vào Ban chấp hành Công đoàn Công ty.**

**Theo đồng chí, việc làm trên của Ban chấp hành Công đoàn Công ty X có đúng không? Trong tr­ường hợp này đồng chí sẽ xử lý như thế nào?**

Gợi ý trả lời:

Việc khuyết Ban chấp hành với số lượng lớn như vậy, bầu bổ sung là cần thiết. Nhưng cách làm của Ban chấp hành công đoàn Công ty X như vậy là không đúng.

Tại mục 9.4 chương II Hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XI quy định:

“Trường hợp bổ sung khi khuyết ủy viên Ban chấp hành, hoặc cần bầu bổ sung ủy viên ban chấp hành vượt quá số lượng đã được đại hội thông qua, thì ban chấp hành công đoàn cấp đó phải đề nghị bằng văn bản lên công đoàn cấp trên trực tiếp và phải được sự đồng ý bằng văn bản của công đoàn cấp trên trực tiếp.

Trình tự bầu bổ sung ủy viên ban chấp hành:

- Công bố văn bản của công đoàn cấp trên đồng ý cho bầu bổ sung ủy viên BCH.

- Tiến hành bầu cử theo nguyên tắc, thể lệ bầu cử”.

Như vậy, Ban chấp hành Công đoàn Công ty X đã không đúng khi không xin ý kiến Công đoàn cấp trên trực tiếp bằng văn bản và chưa được sự đồng ý của Công đoàn cấp trên trực tiếp đã tiến hành Bầu bổ sung ủy viên Ban chấp hành.

**Tại đại hội Công đoàn của Công ty Y, khi đến phần đề cử đại biểu tham gia BCH có đại biểu đã giới thiệu anh A là đoàn viên công đoàn hiện đang công tác tại Công ty nhưng không phải là đại biểu của Đại hội. Nhiều ý kiến cho rằng như vậy là không được vì anh A không phải là đại biểu chính thức của Đại hội.**

**Là chủ tịch Công đoàn Công ty đang ngồi ở vị trí đoàn chủ tịch đại hội đồng chí phải làm gì?**

Gợi ý trả lời:

Tại mục b khoản 8.11 chương II Hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XI quy định: 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 banh chấp hành.

Trường hợp người được đề cử vào ban chấp hành không phải là đại biểu chính thức của đại hội thì người giới thiệu có trách nhiệm cung cấp cho đại hội sơ yếu lí lịch người mình 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.

Trong trường hợp này, người đề cử anh A tham gia ban chấp hành công đoàn Công ty Y khóa V phải cung cấp cho đại hội sơ yếu lí lịch và văn bản đồng ý của anh A thì mới được đại hội chấp nhận..

Trong trường hợp này, người điều hành Đại hội yêu cầu người giới thiệu cung cấp hồ sơ của người được giới thiệu theo quy định của Điều lệ CĐVN.

# PHẦN II. LUẬT CÔNG ĐOÀN NĂM 2012 (05 tình huống)

**Tại Cty X (trụ sở tại huyện A) xảy ra vụ tai nạn lao động nghiêm trọng. Hậu quả là 4 công nhân bị thương phải vào viện điều trị và bị suy giảm khả năng lao động. sau khi điều trị ổn định, những công nhân này lại bị Cty từ chối tiếp nhận vào làm việc với lý do không đảm bảo sức khoẻ..**

**Những công nhân này đã nhờ Liên đoàn lao động huyện A khởi kiện lên toà án để bảo vệ quyền lợi cho họ vì tại Cty X chưa có tổ chức công đoàn.**

**Việc Liên đoàn Lao động huyện A khởi kiện như vậy đúng hay sai? Vì sao?**

Gợi ý trả lời:

Việc khởi kiện của Liên đoàn Lao động huyện A là đúng. Vì:

+ Theo quy định tại Khoản 8, Điều 10 Luật Công đoàn: Công đoàn có quyền đại diện cho người lao động khởi kiện tại toà án khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động bị xâm phạm và được người lao động uỷ quyền.

+ Theo điều 13 Nghị định 43/2013/NĐ-CP Quy định chi tiết thi hành điều 10 của Luật Công đoàn về quyền, trách nhiệm của công đoàn trong việc đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động quy định: Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở có quyền, trách nhiệm thực hiện quyền, trách nhiệm của công đoàn cơ sở quy định tại điều 3,4…**10**,11 ở những nơi chưa thành lập tổ chức công đoàn cơ sở khi được người lao động ở đó yêu cầu.

+Theo quy định tại khoản 2 điều 162 Bộ Luật Tố tụng dân sự: “Công đoàn cấp trên của công đoàn cơ sở có quyền khởi kiện vụ án lao động trong trường hợp cần bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của tập thể lao động do pháp luật quy định”

Như vậy trong trường hợp trên, việc Liên đoàn Lao động huyện (là công đoàn cấp trên trực tiếp của công đoàn cơ sở) khởi kiện ra toà án yêu cầu bảo vệ quyền lợi cho những công nhân bị tai nạn lao động là đúng.

**Tại doanh nghiệp X, lấy lý do sắp xếp lại mặt bằng sản xuất, giám đốc công ty quyết định lấy lại văn phòng công đoàn đồng thời yêu cầu công đoàn phải trả lại phòng làm việc sau 5 ngày và không bố trí nơi làm việc mới cho Ban Chấp hành Công đoàn công ty. Việc làm trên là đúng hay sai? Với cương vị Chủ tịch công đoàn công ty, đồng chí sẽ làm gì?**

Gợi ý trả lời:

Việc làm trên của Giám đốc công ty là sai vì vi phạm các điều 22 và 24 Luật Công đoàn. Cụ thể:

Theo khoản 9 điều 22 Luật Công đoàn về trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp đối với công đoàn: “Bảo đảm điều kiện hoạt động công đoàn, cán bộ công đoàn và đóng đoàn phí công đoàn theo quy định tại các điều 24, 25 và 26 của Luật nay”.

Khoản 1 điều 24 Luật Công đoàn quy định: “Cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp có trách nhiệm bố trí nơi làm việc và tạo điều kiện về phương tiện làm việc cần thiết cho công đoàn cùng cấp hoạt động”.

Trong vai trò Chủ tịch công đoàn công ty:

* Triệu tập họp Ban chấp hành (có thể mời Giám đốc tham dự) để trao đổi về những quyết định của giám đốc: Vi phạm pháp luật; gây căng thẳng và đối kháng giữa ban lãnh đạo Cty với công đoàn; ảnh hưởng tới tư tưởng người lao động trong công ty…
* Đề nghi giám đốc thu hồi lại quyết định hoặc bố trí nơi làm việc mới cho Ban Chấp hành công đoàn Cty…
* Nhờ công đoàn cấp trên trực tiếp can thiệp (nếu cần)

**Tại công ty X, lấy lý do ảnh hưởng đến thu nhập thu nhập của người lao động, Ban Giám đốc công ty quyết định đóng đoàn phí công đoàn bình quân 10.000đ/đoàn viên/tháng,do phòng kế toán trừ thẳng vào lương. Quyết định này được phần lớn đoàn viên đồng tình ủng hộ. Ngoài ra toàn bộ tài chính công đoàn đều do công ty quản lý, mọi hoạt động công đoàn cơ sở đều phải làm dự toán và xin ý kiến giám đốc.**

**Viêc làm ở công ty X đúng hay sai? Cơ sở pháp lý nào? Là Chủ tịch công đoàn công ty X đồng chí sẽ làm gì?**

Gợi ý trả lời:

Việc làm ở công ty X là sai.

Cơ sở pháp lý:

- Khoản 1 điều 26 Luật Công đoàn: “ Đoàn phí công đoàn do đoàn viên công đoàn đóng theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam”.

- Mục a khoản 1 Điều 37 Điều lệ Công đoàn Việt nam quy định: “Đoàn phí công đoàn do đoàn viên đóng hàng tháng bằng 1% tiền lương”.

- Khoản 1 điều 27 Luật Công đoàn: “Công đoàn thực hiện quản lý, sử dụng tài chính công đoàn theo quy định của pháp luật và quy định củaTổng Liên đoàn Lao động Việt Nam”.

\* Với vai trò Chủ tịch công đoàn công ty X:

* Trao đổi lại để Giám đốc công ty hiểu và thay đổi quyết định;
* Tuyên truyền để đoàn viên trong công ty hiểu nghĩa vụ của đoàn viên và những quy định của pháp luật về đoàn phí công đoàn từ đó sẵn sàng đóng đoàn phí công đoàn theo đúng quy định của Điều lệ công đoàn.
* Yêu cầu công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở giúp (nếu cần).

**Trong cuộc họp bàn về phương án cổ phần hoá, lãnh đạo công ty không mời đại diện công đoàn tham dự và đưa ra danh sách lao động dôi dư phải chấm dứt hợp đồng lao động trong đó có 1 đồng chí là uỷ viên ban chấp hành công đoàn công ty.**

**Là chủ tịch công đoàn công ty, đồng chí xử lý vấn đề trên thế nào?**

Gợi ý trả lời:

- Gặp Giám đốc trao đổi về quyết định do ban giám đốc đưa ra là không đúng luật định vì:

+ Điều 13 Luật Công đoàn quy định: “…chủ tịch công đoàn các cấp có quyền, trách nhiệm tham dự các phiên họp, cuộc họp, kỳ họp và hội nghị của các cơ quan, tổ chức hữu quan cùng cấp khi bàn và quyết định những vấn đề liên quan đến quyền, nghĩa vụ của người lao động”.

+ Điều 3 Nghị định 200/2013/NĐ-CP: “Cơ quan, tổ chức và doanh nghiệp khi xây dựng chương trình, kế hoạch phát triển kinh tế, xã hội của ngành, địa phương, đơn vị, các chính sách liên quan đến người lao động có trách nhiệm mời tổ chức công đoàn cùng cấp tham gia”. Như vậy, cuộc họp của công ty bàn về vấn đề cổ phần hoá là có liên quan đến quyền, nghĩa vụ của người lao động nên phải có đại diện công đoàn tham gia. Việc không có đại diện công đoàn tại cuộc họp trên là trái luật.

+ Mục 2 điều 25 Luật Công đoàn quy định: “Đơn vị sử dụng lao động không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc, sa thải, buộc thôi việc hoặc thuyên chuyển công tác đối với cán bộ công đoàn không chuyên trách nếu không có ý kiến thỏa thuận bằng văn bản của Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở. Trường hợp không thỏa thuận được, hai bên phải báo cáo với cơ quan, tổ chức có thẩm quyền. Sau 30 ngày, kể từ ngày báo cáo cho cơ quan, tổ chức có thẩm quyền, đơn vị sử dụng lao động có quyền quyết định và phải chịu trách nhiệm về quyết định của mình”.

- Trên cơ sở pháp lý đã nêu, yêu cầu Giám đốc rút lại kết luận tại cuộc họp trên và tổ chức cuộc họp khác có đại diện công đoàn cơ sở tham dự và cùng rà soát phương án giải quyết lao động dôi dư trên cơ sở công bằng, hợp tình hợp lý và đảm bảo quyền lợi cho người lao động.

Nếu không được, báo cáo và đề nghị công đoàn cấp trên trực tiếp giúp đỡ (cần thiết có thể khởi kiện ra toà).

**Trong quá trình đàm phán và xây dựng thoả ước lao động tập thể tại công ty X, mặc dù ban chấp hành công đoàn công ty đề nghị nhưng với lý do bảo mật giám đốc công ty yêu cầu các phòng nghiệp vụ không được cung cấp thông tin cho công đoàn cơ sở công ty khiến ban chấp hành công đoàn công ty không có thông tin làm cơ sở xây dựng và đàm phán thoả ước lao động tập thể.**

**Việc làm đó của giám đốc công ty đúng hay sai? Là chủ tịch công đoàn cơ sở công ty, đồng chí sẽ làm gì để giải quyết vấn đề trên?**

Gợi ý trả lời:

- Việc làm trên của giám đốc công ty là sai vì:

+ Mục 5 điều 22 Luật Công đoàn quy định trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp đối với công đoàn: “Trao đổi, cung cấp đầy đủ, chính xác, kịp thời thông tin liên quan đến tổ chức, hoạt động của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp theo quy định của pháp luật khi Công đoàn đề nghị”;

+ Mục a điều 4 Nghị định 43/2013/NĐ-CP quy định quyền của công đoàn trong việc đại diện cho tập thể người lao động thương lượng, ký kết và giám sát việc thực hiện thoả ước lao động tập thể có quyền và trách nhiệm: “Thu thập thông tin, tập hợp kiến nghị, đề xuất nội dung có liên quan đến lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động;”.

Việc làm của giám đốc công ty đã vi phạm mục 1 Điều 9 Luật Công đoàn: “cản trở, gây khó khăn trong việc thực hiện quyền công đoàn”.

*- Là Chủ tịch công đoàn công ty:* Gặp giám đốc công ty trao đổi về quyết định trên (dẫn chứng các điều khoản pháp luật về quyền công đoàn trong vấn đề này) và đề nghị giám đốc yêu cầu các phòng nghiệp vụ cung cấp thông tin theo yêu cầu của công đoàn. Đồng thời cần phân tích để giám đốc công ty thấy việc cung cấp thông tin đầy đủ cho công đoàn chỉ có lợi: Tạo mối quan hệ tốt giữa công đoàn với lãnh đạo công ty và hơn hết khi có thông tin đầy đủ, chính xác sẽ giúp xây dựng được một bản thoả ước lao động tập thể tốt, có lợi cho cả công ty và người lao động.

# PHẦN III. HỢP ĐÔNG LAO ĐỘNG (3 tình huống)

**Hợp đồng lao động giữa chị K với Công ty A có điều khoản ghi: “Trong thời hạn 3 năm kể từ ngày bắt đầu làm việc, người lao động không được lấy chồng và sinh con”. Sau khi làm việc được 2 năm, chị K kết hôn với anh M, Giám đốc Công ty A đã ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với chị K vì chị đã vi phạm các điều khoản được cam kết trong hợp đồng lao động. Theo anh (chị), việc Giám đốc Công ty ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với chị K là đúng hay sai? Vì sao?**

Gợi ý trả lời:

1. Việc Công ty A chấm dứt hợp đồng lao động với chị K trong trường hợp trên là sai. Bởi vì:

Tại mục 3 Điều 155 Bộ Luật Lao động quy định: “Người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi”.

2. Điều khoản ghi trong hợp đồng lao động giữa chị K và Cty: “Trong thời hạn 3 năm kể từ ngày bắt đầu làm việc, người lao động không được lấy chồng và sinh con” là sai và không có giá trị thực hiện, vì nội dung này không thuộc phạm vi quan hệ lao động. Mặt khác, điều khoản này đã hạn chế quyền kết hôn, quyền sinh con của người phụ nữ.

Tại mục 3 Điều 50 “Hợp đồng lao động vô hiệu” trong Bộ Luật Lao động quy định: “Trong trường hợp một phần hoặc toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động quy định quyền lợi của người lao động thấp hơn quy định trong pháp luật về lao động, nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể đang áp dụng hoặc nội dung của hợp đồng lao động hạn chế các quyền khác của người lao động thì một phần hoặc toàn bộ nội dung đó bị vô hiệu”.

Tại mục 1 Điều 51 “Thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu” trong Bộ Luật Lao động quy định: “Thanh tra lao động, Tòa án nhân dân có quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu”.

**Tháng 01/1999, chị H ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn với công việc được giao là kế toán viên tại Công ty X. Đến tháng 01/2014, Giám đốc Công ty đã ra quyết định chuyển hẳn chị H từ vị trí kế toán sang làm thủ quỹ của Công ty. Chị H không đồng ý với quyết định của Giám đốc và đã bị Giám đốc Công ty ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn với lý do “Chị H không chấp hành sự điều động của Giám đốc, như vậy là không hoàn thành nhiệm vụ được phân công”.**

**Theo đồng chí, việc Giám đốc Công ty ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với chị H là đúng hay sai? Vì sao?**

Gợi ý trả lời:

Việc xử lý của Giám đốc Công ty X trong trường hợp trên là sai vì:

Tại Điều 35 về “Sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động” trong Bộ Luật Lao động 2012 quy định: “1. Trong quá trình thực hiện HĐLĐ, nếu bên nào có yêu cầu sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì phải báo cho bên kia biết trước ít nhất 03 ngày làm việc về những nội dung cần sửa đổi, bổ sung.

2. Trong trường hợp hai bên thỏa thuận được thì việc sửa đổi, bổ sung HĐLĐ được tiến hành bằng việc ký kết phụ lục hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới.

3. Trong trường hợp hai bên không thỏa thuận được việc sửa đổi, bổ sung nội dung HĐLĐ thì tiếp tục thực hiện HĐLĐ đã giao kết”.

Trong trường hợp trên, việc chuyển chị H đang làm kế toán sang làm thủ quỹ, bản chất là thay đổi nội dung HĐLĐ về công việc phải làm. Sự thay đổi này chỉ được coi là hợp pháp nếu Giám đốc Công ty trao đổi trước với chị H và được sự đồng ý của chị H. Vì vậy, việc Giám đốc Công ty ra quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn với chị H vì lý do chị đã không chấp hành lệnh điều động của Giám đốc Công ty là sai.

**Anh L là công nhân làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn tại Công ty Z, tiền lương hàng tháng của anh được trả 5.000.000 đồng. Ngày 02/12/2013, do sơ suất nên anh L đó làm hư hỏng thiết bị được xác định có giá trị là 4.000.000 đồng. Giám đốc Công ty ra quyết định buộc anh L phải bồi thường cho Công ty 4.000.000 đồng và phải trả một lần trong tháng 12/2013.**

**Theo đồng chí, quyết định trên của Giám đốc Công ty đúng hay sai? Vì sao?**

**Gợi ý trả lời:**

Việc Giám đốc Công ty Z ra quyết định buộc anh L phải bồi thường cho Công ty 4.000.000 đồng là đúng nhưng yêu cầu anh phải trả một lần trong tháng 12/2013 là sai, vì:

Tại mục 1 Điều 130 của Bộ Luật Lao động quy định: “Trường hợp người lao động gây thiệt hại không nghiêm trọng do sơ suất với giá trị không quá 10 tháng lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố được áp dụng tại nơi người lao động làm việc thì người lao động phải bồi thường nhiều nhất là 03 tháng tiền lương và khấu trừ hàng tháng vào lương”.

Tại mục 3 Điều 101 của Bộ Luật Lao động quy định: “Mức khấu trừ tiền lương hàng tháng không được quá 30% tiền lương hàng tháng của người lao động sau khi trích nộp các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, thuế thu nhập”.

Trong tình huống trên, anh M gây thiệt hại không nghiêm trọng và số lượng tiền bồi thường không bằng 01 tháng tiền lương của anh M mà theo quy định mức bồi thường nhiều nhất là 03 tháng tiền lương. Nhưng Giám đốc yêu cầu anh M trả một lần 4.000.000 đồng vào tháng 12/2013 là trái quy định của pháp luật vì như vậy là trừ quá mức 30% tiền lương hàng tháng của anh M.

# PHẦN IV. THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI (03 tình huống)

**Nhân dịp ngày Lễ 30/4 và 1/5, NLĐ được nghỉ liền 4 ngày (vì 30/4 và 1/5 rơi vào thứ 7 và CN, do đó NLĐ được nghỉ bù vào thứ 2 và thứ 3). Khi trả lương công nhân, Doanh nghiệp không tính công 2 ngày nghỉ bù, theo đ/c như thế là đúng hay sai?**

Gợi ý trả lời:

Tại **điều 115** Bộ luật Lao động sửa đổi năm 2012 quy định rất rõ về chế độ nghỉ Lễ, Tết**,** cụ thể như sau:

1. Người lao động được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương trong những ngày lễ, tết sau đây:

a) Tết Dương lịch 01 ngày (ngày 01 tháng 01 dương lịch);

b) Tết Âm lịch 05 ngày;

c) Ngày Chiến thắng 01 ngày (ngày 30 tháng 4 dương lịch);

d) Ngày Quốc tế lao động 01 ngày (ngày 01 tháng 5 dương lịch);

đ) Ngày Quốc khánh 01 ngày (ngày 02 tháng 9 dương lịch);

e) Ngày Giỗ Tổ Hùng Vương 01 ngày (ngày 10 tháng 3 âm lịch).

2. Nếu những ngày nghỉ theo quy định tại khoản 1 Điều này trùng vào ngày nghỉ hằng tuần, thì người lao động được nghỉ bù vào ngày kế tiếp.

Như vậy, trong trường hợp này Doanh nghiệp không tính công trả lương cho NLĐ trong hai ngày nghỉ bù là sai, và vi phạm **điều 115** Bộ Luật Lao động.

**Một công nhân vào làm việc tại Công ty được 24 tháng, do gia đình có việc đột xuất bạn đó phải xin nghỉ phép 10 ngày. Khi trở lại, Công ty đã tính 10 ngày nghỉ đó là nghỉ không lương và không thanh toán chi phí tàu xe đi lại. Khi NLĐ đòi hỏi quyền lợi chính đáng, trên cương vị là người bảo vệ quyền lợi cho họ, đồng chí giải quyết việc này như thế nào?**

Gợi ý trả lời:

Trường hợp nêu trên, cán bộ Công đoàn sẽ gặp lãnh đạo Công ty để trình bày và giải thích về quyền lợi mà NLĐ được hưởng theo quy định của Bộ luật Lao động.

Căn cứ điều **Điều 111** về chế độ nghỉ hằng năm được quy định:

1. Người lao động có đủ 12 tháng làm việc cho một doanh nghiệp hoặc với một người sử dụng lao động thì được nghỉ hằng năm, hưởng nguyên lương theo hợp đồng lao động như sau:

a) 12 ngày làm việc đối với người làm công việc trong điều kiện bình thường;

b) 14 ngày làm việc đối với người làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc người làm việc ở những nơi có có điều kiện sinh sống khắc nghiệt theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành hoặc lao động chưa thành niên hoặc lao động là người khuyết tật;

c) 16 ngày làm việc đối với người làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc người làm việc ở những nơi có điều kiện sinh sống đặc biệt khắc nghiệt theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành.

2. Người sử dụng lao động có quyền quy định lịch nghỉ hằng năm sau khi tham khảo ý kiến của người lao động và phải thông báo trước cho người lao động.

3. Người lao động có thể thoả thuận với người sử dụng lao động để nghỉ hằng năm thành nhiều lần hoặc nghỉ gộp tối đa 03 năm một lần.

4. Khi nghỉ hằng năm, nếu người lao động đi bằng các phương tiện đường bộ, đường sắt, đường thủy mà số ngày đi đường cả đi và về trên 02 ngày thì từ ngày thứ 03 trở đi được tính thêm thời gian đi đường ngoài ngày nghỉ hằng năm và chỉ được tính cho 01 lần nghỉ trong năm.

Đối với trường hợp trên NLĐ được hưởng nghỉ hàng năm là 12 ngày, NLĐ đã nghỉ 10 ngày, như vậy trong 10 ngày nghỉ NLĐ vẫn được hưởng nguyên lương và Công ty phải có trách nhiệm thanh toán tiền phép 02 ngày còn lại cho bạn đó.

**Trong trường hợp hàng loạt công nhân lên tiếng phản đối và thắc mắc: theo quy định của Nhà nước, mỗi ngày chỉ phải làm việc 8 tiếng, tại sao lãnh đạo Công ty lại bắt chúng tôi làm việc 10 tiếng/ngày? Đ/c sẽ giải thích thế nào với cương vị của người cán bộ Công đoàn?**

Gợi ý trả lời:

Thời giờ làm việc bình thường được quy định tại **điều 104** Bộ luật Lao động 2012, theo đó:

1. Thời giờ làm việc bình thường không quá 08 giờ trong 01 ngày và 48 giờ trong 01 tuần.

2. Người sử dụng lao động có quyền quy định làm việc theo giờ hoặc ngày hoặc tuần; trường hợp theo tuần thì thời giờ làm việc bình thường không quá 10 giờ trong 01 ngày, nhưng không quá 48 giờ trong 01 tuần .

Nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động thực hiện tuần làm việc 40 giờ.

3. Thời giờ làm việc không quá 06 giờ trong 01 ngày đối với những người làm các công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành.

Như vậy trong trường hợp này:

* NLĐ phải làm việc 10 tiếng/ngày nhưng không quá 48 tiếng/tuần thì lãnh đạo Công ty đã thực hiện đúng Luật.
* Nếu NLĐ phải làm việc 10 tiếng/ngày và quá 48 tiếng /tuần thì lãnh đạo Công ty đã vi phạm khoản 2 **điều 104** Bộ luật Lao động. Thời gian vượt quá 48 tiếng/tuần Công ty phải trả lương cho NLĐ theo Quy định tại **điều 97** Bộ luật này.

# PHẦN V. QUY CHẾ DÂN CHỦ Ở CƠ SỞ -

# THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ (03 tình huống)

**Mặc dù chưa thành lập Ban Chấp hành công đoàn cơ sở tại công ty X, nhưng theo yêu cầu của người lao động tại công ty, một số công nhân là đại diện cho tập thể lao động công ty đã ký với giám đốc công ty thoả ước lao động tập thể.**

**Theo thoả thuận hai bên, thoả ước lao động này sẽ có hiệu lực từ ngày 1/7/2014.**

**Việc ký thoả ước lao động tập thể như trên là đúng hay sai? Căn cứ pháp lý?**

**Gợi ý trả lời:**

- Việc ký thoả ước lao động tập thể của công ty X là sai. Vì:

+ Theo khoản 2 điều 10 mục 1 về quyền và trách nhiệm của công đoàn của Luật Công đoàn quy định: “Đại diện cho tập thể người lao động thương lượng, ký kết và giám sát việc thực hiện thoả ước lao động tập thể”.

+ Khoản 1 Điều 74 Bộ Luật lao động quy định: Thoả ước lao động tập thể được ký kết giữa đại diện tập thể lao động với người sử dụng lao động hoặc đại diện người sử dụng lao động”. Khoản 3 điều 188: “ Ở những nơi chưa thành lập tổ chức công đoàn cơ sở, công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở thực hiện trách nhiệm như quy định tại khoản 1 điều này

+ Khoản 2 điều 78: “Thoả ước lao động tập thể vô hiệu toàn bộ thuộc 1 trong các trường hợp sau:…Người ký kết không đúng thẩm quyền…”

Như vậy, do công ty X chưa có tổ chức công đoàn cơ sở hoặc công đoàn lâm thời nên việc ký kết thoả ước lao động tập thể như trên là vi phạm quy định về thẩm quyền ký kết thoả ước. do đó thoả ước bị coi là vô hiệu toàn bộ.

**Tại hội thảo về ký kết thoả ước lao động tập thể trong tháng 2/2014 vừa qua, một đại biểu thuộc đơn vị D trình bày tham luận về việc ký thoả ước năm 2014 của đơn vị mình như sau: Giám đốc giao cho phòng tổng hợp soạn thảo theo những quy định của Bộ luật lao động năm 2012 sau đó cùng công đoàn xem và tổ chức ký kết. Anh (chị) có bình luận gì về việc ký thoả ước lao động tập thể của đơn vị D?**

Gợi ý trả lời:

Việc ký thoả ước lao động tập thể của đơn vị D là chưa đúng, Theo quy định tại điều 73,74 của Bộ luật lao động năm 2012 được quy định như sau:

- Thoả ước lao động tập thể là văn bản thoả thuận giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động về các điều kiện lao động mà hai bên đã đạt được thông qua thương lượng tập thể.

- Nội dung thoả ước lao động tập thể không được trái với quy định của pháp luật và phải có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật.

- Thoả ước lao động tập thể chỉ được ký kết khi các bên đã đạt được thoả thuận tại phiên họp thương lượng tập thể và có trên 50% số người của tập thể lao động biểu quyết tán thành nội dung thương lượng tập thể đối với thoả ước lao động tập thể doanh nghiệp hoặc có trên 50% số đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc công đoàn cấp trên cơ sở biểu quyết nội dung thương lượng tập thể đã đạt được trong trường hợp ký thoả ước lao động tập thể ngành.

**Công ty E vừa ký thoả ước lao động tập thể thoả ước lao động tập thể có thời hạn 3 năm vào tháng 1/2013. Đến 1/5/2013 Bộ luật lao động sửa đổi năm 2012 bắt đầu có hiệu lực, Công đoàn Công ty đề nghị Giám đốc sửa đổi, bổ sung thoả ước thì Giám đốc trả lời thoả ước chưa thực hiện được 6 tháng nên không đồng ý sửa. Đồng chí thấy Giám đốc trả lời đúng hay sai? Vì sao?**

Gợi ý trả lời:

Giám đốc công ty E trả lời sai, vì theo mục1,2 điều 77, Bộ luật lao động 2012 quy định về sửa đổi, bổ sung thoả ước lao động tập thể như sau:

a. Các bên có quyền yêu cầu sửa đổi, bổ sung thoả ước lao động tập thể trong thời hạn sau:

- Sau 03 tháng thực hiện đối với thoả ước lao động tập thể có thời hạn dưới 1 năm;

- Sau 06 tháng thực hiện đối với thoả ước lao động tập thể có thời hạn từ 1 đến 3 năm.

b. Trong trường hợp quy định của pháp luật thay đổi mà dẫn đến thoả ước lao động tập thể không còn phù hợp với quy định của pháp luật, thì hai bên phải tiến hành sửa đổi, bổ sung thoả ước lao động tập thể trong vòng 15 ngày, kể từ ngày quy định của pháp luật có hiệu lực.

Trong thời gian tiến hành sửa đổi, bổ sung thoả ước lao động tập thể thì quyền lợi của người lao động được thực hiện theo quy định của pháp luật.

- Trong thời hạn 03 tháng trước ngày thoả ước lao động tập thể hết hạn, hai bên có thể thương lượng để kéo dài thời hạn của thoả ước lao động tập thể hoặc ký kết thoả ước lao động tập thể mới.

- Khi thoả ước lao động tập thể hết hạn mà hai bên vẫn tiếp tục thương lượng, thì thoả ước lao động tập thể cũ vẫn được tiếp tục thực hiện trong thời gian không quá 60 ngày.

# PHẦN VI. QUY ĐỊNH RIÊNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ (03 tình huống)

**Một công nhân nữ đang có thai làm việc trong môi trường độc hại. Bác sỹ (thuộc Bệnh viện H - cơ sở khám chữa bệnh có thẩm quyền) nói rằng nếu còn tiếp tục làm việc ở đây sẽ ảnh hưởng tới thai nhi. Nữ công nhân trên làm đơn xin được chấm dứt Hợp đồng Lao động, kèm theo giấy xác nhận của Bệnh viện H. Giám đốc Công ty không đồng ý vì chưa tìm được người thay thế vị trí của cô, nếu cô cố tình thôi việc, cô sẽ không được hưởng một đồng nào về chế độ thôi việc.**

**Theo đồng chí việc giải quyết của Giám đốc Công ty đúng hay sai? Vì sao?**

Gợi ý trả lời:

Cán bộ công đoàn lưu ý khi xử lý tình huống:

1. Giám đốc Công ty xử lý nh­ư vậy là sai với quy định của Bộ Luật Lao động về chính sách lao động nữ. Điều 156 Bộ Luật Lao động ghi rõ: “Lao động nữ mang thai nếu có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chứng nhận tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn việc thực hiện hợp đồng lao động. Thời hạn mà người lao động nữ phải báo trước cho người sử dụng lao động tùy thuộc vào thời hạn do cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền quyết định”.

Như vậy, trong tình huống trên, Giám đốc Công ty phải đồng ý cho công nhân nữ trên chấm dứt HĐLĐ và trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại mục 1 Điều 48 - Bộ Luật Lao động: “Trả 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 lương”.

**Giám đốc công ty ra quyết định sa thải một nữ CNLĐ vì lý do sinh con thứ 3. Theo đồng chí quyết định trên đúng hay sai? CĐ cơ sở có trách nhiệm như thế nào để bảo vệ NLĐ?**

Gợi ý trả lời:

Việc Giám đốc quyết địnhsa thải nữ CNLĐ với lý do sinh con thứ 3 là trái với quy định của Bộ luật Lao động.

Theo quy định tại Điều 125 của Bộ luật Lao động 2012, Hình thức xử lý kỷ luật sa thải được người sử dụng lao động áp dụng tại Điều 126 trong những trường hợp sau đây:

1. 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;

2. Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương mà tái phạm trong thời gian chưa xoá kỷ luật hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức mà tái phạm.

Tái phạm là trường hợp người lao động lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật mà chưa được xóa kỷ luật theo quy định tại Điều 127 của Bộ luật này;

3. 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.

Các trường hợp được coi là có lý do chính đáng bao gồm: thiên tai, hoả hoạn, bản thân, thân nhân bị ốm có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền và các trường hợp khác được quy định trong nội quy lao động.

**Chị A trở lại cơ quan làm việc sau 6 tháng nghỉ sinh con, sau khi đi làm chị bị bố trí vào làm việc ở bộ phận khác có mức lương thấp hơn công việc cũ chị làm trước thời điểm nghỉ sinh, chị thắc mắc thì giám đốc trả lời vì do yêu cầu công việc nên trong thời gian chị nghỉ sinh đã tuyển người khác làm vị trí công việc đó, chị A đã gặp chủ tịch công đoàn cty để báo cáo lại sự việc trên. Là Chủ tịch CĐ đơn vị đồng chí xử lý tình huống này như thế nào?**

Gợi ý trả lời:

Chủ tịch công đoàn cơ sở cần căn cứ vào quy định tại điều 158 Bộ luật lao động sửa đổi bổ sung năm 2012 về bảo đảm việc làm cho lao động nữ nghỉ thai sản thì lao động nữ được bảo đảm việc làm cũ khi trở lại làm việc sau khí nghỉ hết thời gian theo quy định tại khoản 1 và khoản 3 Điều 157 của Bộ luật LĐ; trường hợp việc làm cũ không còn thì người sử dụng lao động phải bố trí việc làm khác cho chị A với mức lương không thấp hơn mức lương trước khi nghỉ thai sản.

- Chủ tịch Công đoàn đơn vị gặp giám đốc và đề nghị Giám đốc thực hiện đúng quy định trên đối với lao động nữ.

# PHẦN VII. LUẬT LUẬT BẢO HIỂM XÃ HỘI (03 tình huống)

**Anh A là công nhân của công ty X, do thời gian làm việc có tham gia BHXH ít, nên khi đủ 60 tuổi anh mới có 17 năm tham gia BHXH, anh muốn đư­ợc nghỉ hư­ởng h­ưu trí hàng tháng, Là Chủ tịch công đoàn cơ sở, đồng chí cần phải hướng dẫn anh A như­ thế nào**?

Gợi ý trả lời:

Khi anh A đủ 60 tuổi nh­ưng mới chỉ có 17 năm tham gia BHXH, thì theo quy định của Điều 55 Luật BHXH thì anh A đ­ược h­ưởng chế độ BHXH một lần, mỗi năm tham gia đóng BHXH tính băng 1,5 tháng mức bình quân tiền lư­ơng, tiền công tháng đóng BHXH theo Điều 56 Luật BHXH.

Tuy nhiên, trong tr­ường hợp anh A muốn đ­ược h­ưởng chế độ h­ưu trí hàng tháng thì phải tiếp tục tham gia BHXH tự nguyện để đóng tiếp BHXH cho đến khi đủ 20 năm. Theo Điều 70 Luật BHXH thì tr­ường hợp nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi như­ng thời gian đóng BHXH còn thiếu không quá 5 năm so với thời gian qui định đủ 20 năm đóng BHXH trở lên thì đ­ược đóng tiếp cho đến khi đủ 20 năm để đ­ược hư­ởng chế độ hư­u trí.

**Một lao động nữ (đang tham gia bảo hiểm xã hội) có con nhỏ 5 tuổi bị ốm phải điều trị dài ngày tại bệnh viện. Chị gặp Chủ tịch công đoàn đề nghị cho biết, chị được quyền nghỉ bao nhiêu ngày trong năm để chăm sóc con ? Chồng của chị, hiện nay đang tham gia bảo hiểm xã hội, có được nghỉ để chăm sóc con không ?**

**Theo đồng chí nếu là Chủ tịch công đoàn cần giải thích như thế nào?**

****Gợi ý trả lời:****

Trước tiên Chủ tịch công đoàn cần căn cứ quy định của Điều 24 Luật Bảo hiểm xã hội giải thích cho chị biết: khi con dưới 7 tuổi bị ốm đau, người lao động tham gia BHXH được nghỉ việc để chăm sóc con trong một năm như sau:

- 20 ngày làm việc nếu con dưới 3 tuổi.

- 15 ngày làm việc nếu con từ đủ 3 tuổi đến dười 7 tuổi.

Trường hợp cả cha và mẹ cùng tham gia BHXH, nêu một người đã nghỉ hết thời hạn hưởng chế độ mà con vẫn ốm đau, thì người kia được nghỉ hưởng chế độ theo quy định nói trên.

Như vậy, trường hợp của con chị 5 tuổi bị ốm đau thì chị được quyền nghỉ làm việc tối đa 15 ngày làm việc/ năm để chăm sóc con. Nếu chị đã nghỉ hết số ngày này, thì chồng chị được nghỉ tiếp 15 ngày làm việc/ năm hưởng chế độ để chăm sóc con.

**Chị A ký hợp đồng làm việc thời hạn 1 năm với 1 công ty của Hàn Quốc (có tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc). Đến ngày 22/2/2014 hợp đồng làm việc của Chị A sẽ hết hạn. Hiện Chị A đang mang thai và dự kiến sinh vào tháng 7/2014. Chị A hỏi Chủ tịch công đoàn cơ sở, nếu công ty không tiếp tục ký hợp đồng với Chị thì chị có được thanh toán tiền trợ cấp thai sản không? Là Chủ tịch CĐCS đồng chí trả lời chị A thế nào?**

Gợi ý trả lời:

Về vấn đề này, Chủ tịch công đoàn cần căn cứ vào quy định tại Điều 28 Luật Bảo hiểm xã hội về điều kiện hưởng chế độ thai sản khi sinh con là lao động nữ phải đóng bảo hiểm xã hội từ đủ sáu tháng trở lên trong thời gian mười hai tháng trước khi sinh con.

Trường hợp Chị A có thời gian đóng bảo hiểm xã hội từ ngày 22/2/2013 đến hết ngày 23/2/2014, dự kiến sinh con vào tháng 7/2014. Như vậy, trong khoảng thời gian 12 tháng trước khi sinh con Chị đã có đủ 6 tháng trở lên tham gia BHXH  nên chị đủ điều kiện hưởng chế độ thai sản theo quy định.

Trường hợp người lao động đủ điều kiện nhưng đã nghỉ việc trước thời điểm sinh con thì người lao động trực tiếp nộp hồ sơ đề nghị hưởng chế độ thai sản quy định tại khoản 2 Điều 53 Nghị định số [152/2006/NĐ-CP](http://thuvienphapluat.vn/phap-luat/tim-van-ban.aspx?keyword=152%2f2006%2fN%c4%90-CP&area=0&type=0&match=True) ngày 22/12/2006 của Chính phủ cho tổ chức bảo hiểm xã hội

Gợi ý trả lời:

Tại Điều 42 của Bộ Luật Lao động 2012 quy định về: “Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp động lao động trái pháp luật:

1. Phải nhận người lao động trở lại làm việc theo HĐLĐ đã giao kết và phải trả tiền lương, tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ.

2. Trường hợp người lao động không muốn tiếp tục làm việc, thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều này, người sử dụng lao động phải trả trợ cấp thôi việc theo quy định của Bộ Luật Lao động.

3. Trường hợp người sử dụng lao không muốn nhận lại người lao động và người lao động đồng ý, thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều này và trợ cấp thôi việc theo quy định của Bộ Luật Lao động, hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ để chấm dứt HĐLĐ.

4. Trường hợp không còn vị trí, công việc đã giao kết trong HĐLĐ mà người lao động vẫn muốn làm việc thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều này, hai bên thương lượng để sửa đổi, bổ sung HĐLĐ.

5. Trường hợp quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho người lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước”.