

Số: 1380/LĐLĐ

Đắk Lắk, ngày 23 tháng 6 năm 2022

V/v triển khai Quyết định số 08/2022/QĐ-TTg,
Nghị định số 38/2022/NĐ-CP và Nghị quyết số
17/2022/UBTVQH15

Kính gửi: Các Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở.

Thực hiện Công văn số 4818/UBND-KGVX, ngày 10/6/2022 của Ủy ban Nhân dân tỉnh Đắk Lắk về việc triển khai Quyết định số 08/2022/QĐ-TTg, ngày 28/3/2022 của Thủ tướng Chính phủ quy định về việc thực hiện chính sách hỗ trợ tiền thuê nhà cho người lao động; Công văn số 2086/BLĐTBXH-TLĐLĐVN, ngày 17/6/2022 của Bộ Lao động – Thương binh & Xã hội và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về việc chỉ đạo triển khai Nghị định số 38/2022/NĐ-CP, ngày 12/6/2022 của Thủ tướng Chính phủ quy định mức lương tối thiểu đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động; Công văn số 4359/TLĐ-QHLĐ, ngày 16/6/2022 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về việc Hướng dẫn thực hiện Nghị quyết số 17/2022/UBTVQH15 về số giờ làm thêm trong 01 năm, trong 01 tháng của người lao động trong bối cảnh phòng, chống dịch Covid-19 và phục hồi, phát triển kinh tế - xã hội. Ban Thường vụ Liên đoàn Lao tỉnh đề nghị các Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở triển khai, thực hiện một số nội dung sau:

1. Về triển khai Quyết định số 08/2022/QĐ-TTg

Chỉ đạo CĐCS trực thuộc phối hợp với doanh nghiệp để rà soát, lập danh sách người lao động làm việc tại Khu công nghiệp đang ở thuê, ở trọ để đề nghị hỗ trợ tiền thuê nhà theo quy định.

2. Về triển khai Nghị định số 38/2022/NĐ-CP

Tổ chức tuyên truyền, phổ biến, hướng dẫn CĐCS phối hợp với người sử dụng lao động và người lao động triển khai thực hiện Nghị định số 38/2022/NĐ-CP đúng quy định, trong đó lưu ý 02 nội dung sau:

Về cơ chế và đối tượng áp dụng: Mức lương tối thiểu tháng và mức lương tối thiểu giờ là mức lương thấp nhất làm cơ sở để người lao động, công đoàn và người sử dụng lao động thỏa thuận mức lương và trả lương cho người lao động, trong đó:

- Mức lương tối thiểu tháng được áp dụng đối với người lao động đang hưởng lương theo hình thức trả lương theo tháng.

- Mức lương tối thiểu giờ được áp dụng đối với người lao động đang hưởng lương theo hình thức trả lương theo giờ.

- Đối với người lao động đang hưởng lương theo các hình thức trả lương khác (theo tuần, theo ngày, theo sản phẩm, lương khoán) thì mức lương đang trả theo các hình thức trả lương này quy đổi theo tháng hoặc theo giờ (theo điểm a và điểm b, khoản 3 Điều 4 Nghị định số 38/2022/NĐ-CP) không được thấp hơn mức lương tối thiểu tháng hoặc mức lương tối thiểu giờ do Chính phủ quy định. Việc quy đổi mức lương theo tháng hoặc theo giờ này do người sử dụng lao động lựa chọn, kết quả quy

đổi nhằm kiểm tra mức độ tuân thủ việc trả cho người lao động theo các hình thức so với mức lương tối thiểu tháng hoặc mức lương tối thiểu giờ do Chính phủ quy định. Nghị định không yêu cầu phải thay đổi hình thức trả lương mà người sử dụng lao động và người lao động đã thỏa thuận.

Về trách nhiệm thi hành: Tại Khoản 3 Điều 5 Nghị định số 38/2022/NĐ-CP quy định người sử dụng lao động có trách nhiệm:

- Rà soát lại các thỏa thuận trong hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và các quy chế, quy định của người sử dụng lao động để điều chỉnh, bổ sung cho phù hợp; không được xóa bỏ hoặc cắt giảm các chế độ tiền lương khi người lao động làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật và các chế độ khác theo quy định của pháp luật lao động.

- Đối với các nội dung đã thỏa thuận, cam kết trong hợp đồng lao động, thỏa ước lao động hoặc các thỏa thuận hợp pháp khác có lợi hơn cho người lao động so với quy định tại Nghị định này thì tiếp tục được thực hiện, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác, theo đó, các nội dung đã thực hiện trong đó có chế độ tiền lương trả cho người lao động làm công việc hoặc chức danh đòi hỏi qua học nghề, đào tạo nghề cao hơn ít nhất 7% so với mức lương tối thiểu thì tiếp tục thực hiện, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác theo quy định của pháp luật lao động.

3. Về triển khai Nghị quyết số 17/2022/UBTVQH15

Tuyên truyền, phổ biến cho đoàn viên, người lao động hiểu đúng và đầy đủ nội dung và tinh thần của Nghị quyết, trong đó lưu ý một số nội dung sau đây:

- Các trường hợp người sử dụng lao động được sử dụng người lao động làm thêm tối đa 300 giờ trong 01 năm là các trường hợp được quy định tại khoản 1 Điều 1 Nghị quyết và khoản 3 Điều 107 Bộ luật Lao động 2019.

- Tất cả trường hợp được làm thêm tối đa 300 giờ trong 01 năm đều được làm thêm từ trên 40 giờ đến 60 giờ trong 01 tháng kể từ ngày 01 tháng 4 năm 2022.

- Khi tổ chức thực hiện quy định về số giờ làm thêm theo Nghị quyết vẫn phải tuân thủ đầy đủ các quy định khác về làm thêm giờ tại Bộ luật Lao động 2019 và các văn bản hướng dẫn Bộ luật Lao động (quy định về giới hạn số giờ làm thêm trong ngày; tiền lương phải trả khi làm thêm giờ; các nội dung về sự đồng ý của người lao động tham gia làm thêm; thông báo khi tổ chức làm thêm trên 200 giờ trong 01 năm...).

- Khi tổ chức làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong 01 năm theo quy định tại khoản 1 Điều 1 Nghị quyết, người sử dụng lao động phải thông báo cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động tại địa phương theo quy định tại khoản 4 Điều 107 Bộ luật Lao động và Điều 62 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP thi hành một số điều của Bộ luật Lao động 2019 về điều kiện lao động và quan hệ lao động.

- Nghị quyết số 17/2022/UBTVQH15 được xây dựng, ban hành căn cứ vào Nghị quyết số 30/2021/QH15 ngày 28 tháng 7 năm 2021 Kỳ họp Thứ nhất, Quốc hội khóa XV. Vì vậy, các quy định của Nghị quyết được thực hiện cho đến hết ngày 31 tháng 12 năm 2022, trừ trường hợp Quốc hội quyết định kéo dài thời gian thực hiện.

Hướng dẫn, định hướng cho CĐCS một số nội dung đối thoại, thương lượng với người sử dụng lao động khi tổ chức làm thêm giờ, cụ thể như sau:

- Điều 98 Bộ luật Lao động quy định về tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào

ban đêm là mức tối thiểu phải đảm bảo khi tổ chức cho người lao động làm thêm giờ, do đó CĐCS nên thương lượng với người sử dụng lao động về mức tiền lương làm thêm giờ cao hơn mức tối thiểu này hoặc cao hơn mức doanh nghiệp đang chi trả để động viên, khuyến khích và đảm bảo tốt hơn quyền lợi của người lao động.

- Nếu thời gian làm thêm trong 1 ca lớn hơn 3 giờ thì ngoài quy định về thời gian nghỉ giữa ca, đề nghị người sử dụng lao động cứ sau 90 phút làm việc thêm giờ thì bố trí giải lao ít nhất 10 phút, nhất là đối với người lao động làm việc ở các dây chuyền sản xuất liên tục.

- Đề xuất, đối thoại, thương lượng với doanh nghiệp quan tâm cung cấp bữa ăn ca đảm bảo đủ chất, cân bằng dinh dưỡng, an toàn vệ sinh thực phẩm với giá trị bữa ăn ca bằng hoặc cao hơn mức quy định tại mục 5 Kết luận số 03/KL-BCH ngày 18/01/2022 của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn về tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 7c/NQ-BCH ngày 25/02/2016 của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về “*Chất lượng bữa ăn ca của người lao động*”.

- Đề xuất bổ sung bữa ăn phụ, bữa ăn nhẹ cho người lao động sau khi kết thúc làm thêm để phục hồi sức khỏe; hỗ trợ tiền gửi trẻ cho người lao động nhất là lao động có con dưới 6 tuổi.

- Tăng cường hệ thống thông gió, chiếu sáng theo đúng tiêu chuẩn (giảm nhiệt độ sản xuất về mùa hè bằng việc tăng cường các quạt mát, tăng mức độ thông thoáng trong nhà xưởng; đảm bảo độ rọi, độ chói lóa của hệ thống chiếu sáng theo đúng tiêu chuẩn và quy chuẩn kỹ thuật).

- Duy tu, bảo dưỡng thường xuyên các thiết bị, máy móc công cụ mà người lao động sử dụng hàng ngày để hạn chế tối đa các sự cố có thể gây ra tai nạn trong quá trình làm việc.

Ngoài những nội dung nêu trên, tùy vào tình hình thực tế và ý kiến, kiến nghị của đoàn viên, người lao động, CĐCS tổ chức đối thoại, thương lượng với người sử dụng lao động để kịp thời giải quyết các vấn đề phát sinh, xác lập các điều kiện lao động khác bảo đảm có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật. Chủ động nắm bắt tình hình quan hệ lao động trong doanh nghiệp, xử lý những vướng mắc phát sinh, hạn chế thấp nhất các tranh chấp lao động, đình công xảy ra, bảo đảm duy trì quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong các doanh nghiệp.

Đề nghị các Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở phối hợp với các đơn vị có liên quan triển khai, thực hiện. Trong quá trình thực hiện nếu có khó khăn, vướng mắc kịp thời báo cáo về LĐLĐ tỉnh để phối hợp giải quyết./.

Nơi nhận:

- Như kính gửi;
- Thường trực phụ trách;
- Sở LĐTB&XH Đắk Lắk;
- Ban TG&NC LĐLĐ tỉnh;
- Lưu VT, Ban CSPL&QHLĐ.

TM. BAN THƯỜNG VỤ
PHÓ CHỦ TỊCH



Y Jone Ktull