

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

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 07-2021

I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật hưởng bảo hiểm y tế và chấm dứt hợp đồng lao động trong thời gian nghỉ không hưởng lương.

Chị H làm việc tại Công ty CP Dệt May X. Do có công việc gia đình, chị H xin nghỉ việc không hưởng lương 02 tháng từ 01/2 đến 31/3/2021 và được công ty đồng ý. Tuy nhiên, chị H mới nghỉ được 01 tháng, công ty X ra thông báo chấm dứt hợp đồng lao động (HĐLĐ) với chị. Thời hạn báo trước là 45 ngày, ngày có hiệu lực chấm dứt HĐLĐ là sau 15 ngày kể từ ngày hết thời gian chị H nghỉ không hưởng lương, nhưng ngày thông báo chấm dứt hợp đồng lao động lại trong thời gian nghỉ không hưởng lương. Chị H hỏi, việc công ty ra thông báo chấm dứt HĐLĐ này có vi phạm khoản 2 Điều 37 của Bộ luật lao động năm 2019 không? Trong thời gian chị H nghỉ việc không hưởng lương, nếu đi khám chữa bệnh, chị H có được hưởng BHYT không?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động (BLLĐ) năm 2019;

- Quyết định 595/QĐ-BHXH ngày 14/4/2017 của Tổng giám đốc Bảo hiểm xã hội Việt Nam ban hành quy trình thu bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động - bệnh nghề nghiệp; quản lý sổ bảo hiểm xã hội, thẻ bảo hiểm y tế (Quyết định 595/QĐ-BHXH).

Xử lý tình huống:

Trong quan hệ lao động, mỗi bên có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với bên kia. Tuy nhiên, theo quy định BLLĐ năm 2019, có một số trường hợp người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong đó có trường hợp người lao động đang nghỉ hàng năm, nghỉ việc riêng và nghỉ khác được người sử dụng lao động đồng ý (khoản 2, Điều 37).

Với quy định này, việc chị H nghỉ không hưởng lương 02 tháng được người sử dụng lao động đồng ý, thì trong khoảng thời gian này, người sử dụng lao động không được đơn phương chấm dứt HĐLĐ với người lao động. Vì vậy, Công ty X ra thông báo chấm dứt HĐLĐ với chị H khi chị mới nghỉ được 01 tháng, dù thời hạn báo trước là 45 ngày là vi phạm khoản 2 điều 37 BLLĐ năm 2019.

Về câu hỏi của chị H, có được hưởng bảo hiểm y tế nếu chị đi khám chữa bệnh trong thời gian nghỉ việc không hưởng lương hay không, tại các khoản 4,5,6 Điều 42 Quyết định 595/QĐ-BHXH về quản lý các đối tượng thu bảo hiểm quy định:

“4. Người lao động không làm việc và không hưởng tiền lương từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng thì không đóng BHXH tháng đó. Thời gian này không được tính để hưởng BHXH.

5. Người lao động nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng theo quy định của pháp luật về BHXH thì không phải đóng BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ, BNN nhưng vẫn được hưởng quyền lợi BHYT.

6. Người lao động nghỉ việc hưởng chế độ thai sản từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng thì đơn vị và người lao động không phải đóng BHXH, BHTN, BHTNLĐ, BNN, thời gian này được tính là thời gian đóng BHXH, không được tính là thời gian đóng BHTN và được cơ quan BHXH đóng BHYT cho người lao động”

Theo quy định trên, trường hợp của chị H nghỉ việc không hưởng lương vì lý do gia đình trong thời gian 02 tháng nên chị H không thuộc đối tượng đóng bảo hiểm xã hội trong thời gian nghỉ. Mặt khác, chị H cũng không thuộc trường hợp người lao động nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau hay thai sản (như khoản 5,6 Điều 42 Quyết định 595). Vì vậy, chị H không được hưởng quyền lợi của BHYT khi đi khám chữa bệnh.

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về sự đồng ý của người lao động khi làm thêm giờ?

Công ty cổ phần May T do đảm bảo tiến độ đơn hàng nên trong tháng 3/2021 đã tổ chức làm thêm giờ 2 ngày/tuần (mỗi ngày làm thêm 2 giờ). Tuy nhiên, công ty không lập văn bản thỏa thuận với công nhân về việc làm thêm này mà chỉ thông báo về các phân xưởng lấy ý kiến của công nhân và đa số công nhân đồng ý ở lại làm thêm 2 ngày trong tuần, nhưng có một số ít công nhân không muốn làm thêm giờ song quản đốc phân xưởng yêu cầu họ phải làm thêm giờ với lý do hầu hết công nhân trong phân xưởng đều ở lại làm. Chị N, công nhân của công ty hỏi việc công ty tổ chức làm thêm giờ không có văn bản đồng ý của công nhân công ty có đúng quy định pháp luật không? Trong trường hợp, có công nhân không muốn làm thêm giờ mà công ty vẫn buộc phải làm thêm giờ thì công ty có vi phạm pháp luật lao động không?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 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 (Nghị định số 145/2020/NĐ-CP);
- Nghị định số 28/2020/NĐ-CP ngày 01/3/2020 quy định xử phạt vi phạm hành chính lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (Nghị định số 28/2020/NĐ-CP).

Xử lý tình huống:

Khoản 2, Điều 107 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định người sử dụng lao động được sử dụng người lao động làm thêm giờ khi đáp ứng đầy đủ các yêu cầu sau đây:

- Phải được sự đồng ý của người lao động;
- Bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày; trường hợp áp dụng quy định thời giờ làm việc bình thường theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày; không quá 40 giờ trong 01 tháng;
- Bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động không quá 200 giờ trong 01 năm, trừ trường hợp quy định tại khoản 3 Điều này.

Điều 59, Nghị định 145/2020/NĐ-CP quy định về sự đồng ý của người lao động khi làm thêm giờ

“1. Trừ các trường hợp quy định tại Điều 108 của Bộ luật Lao động, các trường hợp khác khi tổ chức làm thêm giờ, người sử dụng lao động phải được sự đồng ý của người lao động tham gia làm thêm về các nội dung sau đây:

- a) Thời gian làm thêm;*
- b) Địa điểm làm thêm;*
- c) Công việc làm thêm.*

2. Trường hợp sự đồng ý của người lao động được ký thành văn bản riêng thì tham khảo Mẫu số 01/PLIV Phụ lục IV ban hành kèm theo Nghị định này”

Căn cứ vào các quy định trên, có thể thấy việc ghi nhận sự đồng ý làm thêm giờ bằng văn bản là không bắt buộc. Tuy nhiên, người sử dụng lao động vẫn phải được sự đồng ý của người lao động tham gia làm thêm giờ về các nội dung: Thời gian, địa điểm và công việc làm thêm.

Sự đồng ý của người lao động là một trong những điều kiện bắt buộc cần đáp ứng khi người sử dụng lao động muốn huy động người lao động làm thêm giờ. Trường hợp cố tình ép buộc người lao động làm thêm giờ, người sử dụng lao động sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 25.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động Huy động người lao động làm thêm giờ mà không được sự đồng ý của người lao động trừ trường hợp theo quy định tại Điều 108 của Bộ luật Lao động (điểm b, khoản 3, Điều 17 Nghị định 28/2020/NĐ-CP)

Như vậy, việc công ty T tổ chức làm thêm giờ không có sự thỏa thuận bằng văn bản của người lao động nhưng có sự đồng ý của đa số công nhân về thời gian, địa điểm và công việc làm thêm là đúng với quy định của pháp luật. Tuy nhiên, trường hợp một số ít công nhân không muốn làm thêm giờ vẫn bị yêu cầu ở lại làm thêm giờ là không đúng với quy định của pháp luật.

III. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Thẩm quyền và trình tự giải quyết tranh chấp lao động cá nhân

Bà M được Công ty CP may X ra quyết định nghỉ hưu từ ngày 01/3/2021. Khi nhận sổ hưu bà M phát hiện mức lương dùng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội không đúng (thấp hơn) với tiền lương hàng tháng bà được nhận. Vì vậy bà đã làm đơn khiếu nại gửi Công ty xem xét, nhưng sau 15 ngày gửi đơn, khiếu nại của bà chưa được Công ty X giải quyết. Bà M hỏi: theo quy định của pháp luật vụ việc của bà sẽ được giải quyết như thế nào?

Căn cứ pháp lý:

- Luật Bảo hiểm xã hội (BHXH) năm 2014;
- Quyết định 595/QĐ-BHXH ngày 14/4/2017 của Tổng giám đốc Bảo hiểm xã hội Việt Nam ban hành quy trình thu bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động - bệnh nghề nghiệp; quản lý sổ bảo hiểm xã hội, thẻ bảo hiểm y tế (Quyết định 595/QĐ-BHXH).

Xử lý tình huống:

1. Khoản 2, Điều 5, Luật BHXH năm 2014 quy định mức đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc được tính trên cơ sở tiền lương tháng của người lao động.

Khoản 2, Điều 6, Quyết định 595/QĐ-BHXH quy định:

- Người lao động thực hiện chế độ tiền lương do đơn vị quyết định thì tiền lương tháng đóng BHXH là tiền lương ghi trong HĐLĐ;

- Tiền lương tháng đóng BHXH bắt buộc không bao gồm các khoản chế độ và phúc lợi khác, như tiền thưởng theo quy định tại Điều 103 của Bộ luật lao động, tiền thưởng sáng kiến; tiền ăn giữa ca; các khoản hỗ trợ xăng xe, điện thoại, đi lại, tiền nhà ở, tiền giữ trẻ, nuôi con nhỏ; hỗ trợ khi người lao động có thân nhân bị chết, người lao động có người thân kết hôn, sinh nhật của người lao động, trợ cấp cho người lao động gặp hoàn cảnh khó khăn khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và các khoản hỗ trợ, trợ cấp khác ghi thành mục riêng trong HĐLĐ theo Khoản 11 Điều 4 của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP.

- Mức tiền lương tháng đóng BHXH bắt buộc quy định tại Khoản này không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng tại thời điểm đóng đối với người lao động làm công việc hoặc chức danh giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường.

2. Điều 14, Luật BHXH năm 2014 quy định về quyền và trách nhiệm của tổ chức công đoàn như sau:

- Bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động tham gia bảo hiểm xã hội;

- Yêu cầu người sử dụng lao động, cơ quan bảo hiểm xã hội cung cấp thông tin về bảo hiểm xã hội của người lao động;

- Giám sát và kiến nghị với cơ quan có thẩm quyền xử lý vi phạm pháp luật về bảo hiểm xã hội;

- Khởi kiện ra Tòa án đối với hành vi vi phạm pháp luật về bảo hiểm xã hội gây ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, tập thể người lao động theo quy định tại khoản 8 Điều 10 của Luật công đoàn.

Khoản 1, Điều 118, Luật BHXH năm 2014 quy định: *“Người lao động, người đang hưởng lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội hằng tháng, người đang bảo lưu thời gian đóng bảo hiểm xã hội và những người khác có quyền đề nghị cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền xem xét lại quyết định, hành vi của cơ quan, tổ chức, cá nhân khi có căn cứ cho rằng quyết định, hành vi đó vi phạm pháp luật về bảo hiểm xã hội, xâm phạm đến quyền và lợi ích hợp pháp của mình”*

Khoản 1 và khoản 3, Điều 119, Luật BHXH năm 2014 quy định về trình tự giải quyết khiếu nại về bảo hiểm xã hội như sau:

- Việc giải quyết khiếu nại đối với quyết định, hành vi hành chính về bảo hiểm xã hội được thực hiện theo quy định của pháp luật về khiếu nại;

- Trường hợp người khiếu nại không đồng ý với quyết định giải quyết khiếu nại lần đầu hoặc quá thời hạn quy định mà khiếu nại không được giải quyết thì có quyền khởi kiện tại Tòa án hoặc khiếu nại đến cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.

Trường hợp người khiếu nại không đồng ý với quyết định giải quyết khiếu nại của cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh hoặc quá thời hạn quy định mà khiếu nại không được giải quyết thì có quyền khởi kiện tại Tòa án.

Như vậy, căn cứ vào các quy định trên bà M cần xem xét mức lương đóng BHXH có đúng với mức lương ghi trong HĐLĐ đã ký giữa bà và công ty X không. Nếu không đúng bà M có thể thực hiện các việc sau:

- Đề nghị tổ chức công đoàn của công ty (nếu có) hỗ trợ kiến nghị với công ty X thực hiện đúng mức đóng BHXH theo đúng mức lương đã ghi trong HĐLĐ;

- Nếu công ty X không có tổ chức công đoàn hoặc công ty X giải quyết không thỏa đáng hay không giải quyết bà M có thể làm đơn kiến nghị lên cơ quan bảo hiểm xã hội tại địa phương;

- Trường hợp bà M vẫn không đồng ý quyết định giải quyết của cơ quan bảo hiểm thì có quyền khiếu nại đến cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh hoặc khởi kiện tại Tòa án.

NGUYỄN THỊ THU HẰNG

IV. THÔNG TIN PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về hỗ trợ huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động

Căn cứ pháp lý:

- Nghị định số 88/2020/NĐ-CP ngày 28/7/2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của luật an toàn, vệ sinh lao động về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp bắt buộc (Nghị định số 88/2020/NĐ-CP).

Nội dung:

Ngày 28/7/2020, Chính phủ ban hành Nghị định 88/2020/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật an toàn, vệ sinh lao động về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp bắt buộc (thay thế Nghị định số 37/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016), trong đó có nội dung **“Hỗ trợ huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động”** tại Mục 5, Chương III (từ Điều 32 đến Điều 36) quy định sửa đổi, bổ sung một số nội dung mới hơn so với quy định trước đây tại Nghị định 37/2016/NĐ-CP, cụ thể như sau:

Thứ nhất, về điều kiện hỗ trợ kinh phí huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động (Điều 32) quy định người sử dụng lao động được nhận kinh phí hỗ trợ huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động quy định tại khoản 4 Điều 56 Luật An toàn, vệ sinh lao động khi có đủ 3 điều kiện cụ thể (thay vì 2 điều kiện chung chung theo quy định trước đây):

1) Có thời gian liên tục đóng bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho người lao động thuộc đối tượng đề nghị hỗ trợ huấn luyện từ đủ 12 tháng trở lên cho đến tháng đề nghị hỗ trợ kinh phí huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động.

2) Thuê tổ chức huấn luyện có đủ điều kiện theo quy định hoặc tự huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động cho đối tượng đề nghị hỗ trợ huấn luyện lần đầu hoặc huấn luyện định kỳ theo đúng quy định pháp luật hiện hành.

3) Thực hiện báo cáo định kỳ công tác an toàn, vệ sinh lao động, báo cáo tình hình tai nạn lao động của năm trước liền kề năm đề nghị cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội theo đúng quy định của pháp luật.

Thứ hai, bổ sung quy định về nguyên tắc hỗ trợ kinh phí huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động (Điều 33), cụ thể là:

- Đối tượng được hỗ trợ huấn luyện theo quy định tại điểm d khoản 2 Điều 56 của Luật An toàn, vệ sinh lao động gồm người quản lý phụ trách an toàn, vệ sinh lao động; người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động; người làm công tác y tế; an toàn vệ sinh viên và người làm công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động.

- Trường hợp người lao động làm việc cho nhiều người sử dụng lao động thì từng người sử dụng lao động tham gia bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được nhận kinh phí hỗ trợ huấn luyện cho người lao động.

- Chỉ hỗ trợ kinh phí huấn luyện đối với hoạt động huấn luyện đã hoàn thành trước thời điểm đề nghị hỗ trợ huấn luyện và không quá 01 năm trở về trước kể từ năm đề nghị hỗ trợ huấn luyện và người sử dụng lao động tham gia đóng bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp liên tục cho người lao động từ thời điểm tổ chức huấn luyện đến thời điểm đề nghị hỗ trợ huấn luyện.

Thứ ba, đối với mức hỗ trợ kinh phí huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động (Điều 34) đã đưa ra mức tiền cụ thể thay vì sử dụng mức lương cơ sở để làm căn cứ và phân rõ mức hỗ trợ huấn luyện lần đầu và mức hỗ trợ huấn luyện định kỳ, cụ thể là:

- Người sử dụng lao động được nhận kinh phí hỗ trợ tối đa một lần trong vòng 24 tháng với mức 70% chi phí huấn luyện thực tế cho từng đối tượng đủ điều kiện được hỗ trợ huấn luyện nhưng tối đa không quá mức dưới đây:

1) Hỗ trợ huấn luyện lần đầu:

- Không quá 150.000 đồng/người với đối tượng được huấn luyện là an toàn vệ sinh viên;

- Không quá 300.000 đồng/người với đối tượng được huấn luyện là người quản lý phụ trách an toàn, vệ sinh lao động và người làm công tác y tế;

- Không quá 600.000 đồng/người với đối tượng là người làm công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động;

- Không quá 700.000 đồng/người với đối tượng được huấn luyện là người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động.

2) Hỗ trợ huấn luyện định kỳ không quá 50% mức hỗ trợ huấn luyện lần đầu theo quy định tại khoản 1 Điều này.

Thứ tư, bỏ quy định về văn bản chứng minh thực hiện đúng quy định pháp luật về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động, hồ sơ đề nghị hỗ trợ kinh phí huấn luyện (Điều 35) bao gồm:

- Văn bản đề nghị hỗ trợ huấn luyện theo Mẫu số 11 tại Phụ lục của Nghị định này.

- Bản sao các hồ sơ, chứng từ chứng minh việc tổ chức huấn luyện theo quy định của pháp luật và các chi phí thực tế có liên quan đến việc huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động cho các đối tượng đề nghị hỗ trợ.

Thứ năm, về trình tự giải quyết hỗ trợ kinh phí huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động (Điều 36) bổ sung thêm quy định về thời hạn xử lý hồ sơ của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội và trách nhiệm trả lời bằng văn bản của cơ quan bảo hiểm trong trường hợp không chi trả hỗ trợ, cụ thể như sau:

- Người sử dụng lao động nộp 01 bộ hồ sơ theo quy định tại Điều 35 Nghị định này cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội theo Mẫu số 11 tại Phụ lục của Nghị định này (kèm theo dữ liệu danh sách hỗ trợ), mang theo bản chính chứng từ thanh toán để đối chiếu với bản sao.

- Trong thời hạn 15 ngày làm việc, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ hợp lệ theo quy định, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tiến hành thẩm định hồ sơ, quyết định việc hỗ trợ theo Mẫu số 12 tại Phụ lục của Nghị định này và gửi quyết định (kèm theo dữ liệu danh sách hỗ trợ) cho cơ quan Bảo hiểm xã hội. Trường hợp không hỗ trợ thì phải trả lời bằng văn bản cho người sử dụng lao động và nêu rõ lý do.

- Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được quyết định hỗ trợ của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, cơ quan bảo hiểm xã hội có trách nhiệm chi trả kinh phí hỗ trợ huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động cho người sử dụng lao động. Trường hợp không chi trả thì phải trả lời bằng văn bản cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội và nêu rõ lý do.

- Bộ trưởng Bộ Tài chính hướng dẫn việc quyết toán kinh phí hỗ trợ huấn luyện và hướng dẫn cơ sở sản xuất, kinh doanh hạch toán nguồn kinh phí được hỗ trợ từ Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của pháp luật.

LÊ TÁT THẮNG