

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

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 10-2021

I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về chế độ của người lao động thuộc đối tượng phải nghỉ việc cách ly do ảnh hưởng của dịch bệnh covid-19

Tình hình dịch bệnh Covid-19, Công ty CP May Đ có 02 người lao động bị dương tính, 50 người lao động thuộc đối tượng F1 phải cách ly theo quyết định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Để đảm bảo an toàn cho người lao động và công tác phòng chống dịch bệnh, Ban chỉ đạo phòng chống Covid-19 thuộc UBND tỉnh nơi Công ty đóng trụ sở đã có thông báo tạm dừng hoạt động của Công ty, theo đó gần 1000 người lao động phải nghỉ việc để cách ly tại nhà.

Người lao động của Công ty hỏi: trường hợp họ phải nghỉ việc để thực hiện cách ly theo yêu cầu thì những ngày nghỉ đó có bị trừ vào ngày phép không? Những ngày nghỉ việc này người lao động có được hưởng bảo hiểm xã hội không? Công ty có trách nhiệm gì trong việc giải quyết chế độ cho người lao động trong trường hợp này.

Căn cứ pháp lý:

- Luật BHXH năm 2014;
- Bộ luật Lao động năm 2019;
- Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 của Chính phủ 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).

Xử lý tình huống:

Theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 thì ngày nghỉ phép (ngày nghỉ hàng năm) là một số ngày trong năm người lao động được nghỉ mà vẫn được hưởng nguyên lương theo hợp đồng lao động. Số ngày được phép nghỉ của mỗi người phụ thuộc vào điều kiện làm việc, thâm niên công tác của người lao động.

Khoản 4, Điều 113 BLLĐ năm 2019 quy định

“Người sử dụng lao động có trách nhiệm quy định lịch nghỉ hàng năm sau khi tham khảo ý kiến của người lao động và phải thông báo trước cho người lao động biết. Người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nghỉ hàng năm thành nhiều lần hoặc nghỉ gộp tối đa 03 năm một lần”.

Với quy định trên thì ngày nghỉ hàng năm được hiểu là ngày nghỉ nằm trong kế hoạch của Công ty hoặc phụ thuộc vào nhu cầu của chính người lao động.

Do đó, việc hơn 1000 người lao động của Công ty CP May Đ phải nghỉ việc theo yêu cầu của cơ quan Nhà nước có thẩm quyền nhằm thực hiện các quy định về phòng chống dịch bệnh Covid-19 thì những ngày nghỉ đó không được xác định là ngày nghỉ phép. Vì vậy, người lao động không bị trừ ngày nghỉ hàng năm vì lý do nghỉ việc phòng chống dịch. Thậm chí, những ngày nghỉ này của người lao động còn được tính là thời gian làm việc để tính số ngày nghỉ phép của người lao động theo quy định tại khoản 9, Điều 65 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ.

Vậy người lao động có được hưởng bảo hiểm xã hội đối với những ngày nghỉ việc này hay không?

Khoản 1, Điều 3 và khoản 1, Điều 4 Luật BHXH năm 2014 thì BHXH là sự bảo đảm thay thế hoặc bù đắp một phần thu nhập của người lao động khi họ bị giảm hoặc mất thu nhập do ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hết tuổi lao động hoặc chết, trên cơ sở đóng vào quỹ BHXH. Chính sách BHXH được thực hiện với 5 chế độ là ốm đau, thai sản, tai nạn lao động - bệnh nghề nghiệp, hưu trí và tử tuất.

Đối với trường hợp người lao động bị cách ly theo yêu cầu của cơ quan Nhà nước có thẩm quyền mà không thuộc đối tượng có đủ điều kiện để hưởng 1 trong 5 chế độ nêu trên theo quy định của pháp luật sẽ không được hưởng chế độ BHXH.

Như vậy, sự việc của Công ty CP May Đ thuộc trường hợp ngừng việc do dịch bệnh nguy hiểm và công ty thực hiện giải quyết chế độ cho người lao động quy định khoản 3 Điều 99 BLLĐ năm 2019.

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động mà không phải báo trước

Chị K ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn với công ty TNHH May Z từ năm 2005. Đầu tháng 5/2021, qua bạn bè chị được biết Công ty CP May P đang tuyển công nhân với mức lương và các chế độ khác tốt hơn nên chị K đã gửi hồ sơ ứng tuyển và được công ty May P thông báo trúng tuyển và bắt đầu thử việc 10 ngày từ 17/5/2021. Chị K còn 05 ngày phép năm 2021 nên đã xin công ty TNHH Z cho nghỉ phép và sang công ty May P làm thử, do thấy công việc phù hợp nên chị quyết định nghỉ 05 ngày tiếp theo, sau đó sẽ xin nghỉ việc tại công ty TNHH Z. Ngày 28/5/2021, chị K đi làm tại công ty TNHH May Z thì nhận được thông báo chấm dứt HĐLĐ do chị tự ý nghỉ việc 05 ngày liên tục không có lý do chính đáng. Công ty TNHH Z không thanh toán tiền lương những ngày chị K làm việc trong tháng 5/2021 và không trả trợ cấp thôi việc cho chị K. Chị K hỏi việc công ty TNHH May Z chấm dứt HĐLĐ không thông báo trước và không trả tiền lương những ngày làm việc trong tháng 5 và trợ cấp thôi việc cho chị có đúng quy định pháp luật không?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2019;

- Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 của Chính phủ 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).

Xử lý tình huống:

Khoản 3, Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên thì người sử dụng lao động không phải báo trước cho người lao động.

Khoản 1, Điều 46 và điểm b, khoản 1, Điều 8 Nghị định số 145/NĐ-CP quy định trường hợp người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt HĐLĐ với người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục thì người sử dụng lao động không phải trả trợ cấp thôi việc cho người lao động.

Khoản 1 và khoản 3, Điều 48 quy định về trách nhiệm khi chấm dứt hợp đồng lao động như sau:

- Trong thời hạn 14 ngày làm việc kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên;

- Người sử dụng lao động có trách nhiệm: Hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và trả lại cùng với bản chính giấy tờ khác nếu người sử dụng lao động đã giữ của người lao động; Cung cấp bản sao các tài liệu liên quan đến quá trình làm việc của người lao động nếu người lao động có yêu cầu. Chi phí sao, gửi tài liệu do người sử dụng lao động trả

Như vậy, căn cứ vào các quy định nêu trên, việc công ty THHH May Z đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không báo trước và không trả trợ cấp thôi việc cho chị K là đúng quy định pháp luật. Tuy nhiên, việc công ty TNHH Z không thanh toán lương những ngày làm việc trong tháng 5/2021 cho chị K là không đúng quy định pháp luật. Do đó, chị K cần yêu cầu công ty TNHH Z thực hiện các trách nhiệm khi chấm dứt hợp đồng lao động theo đúng quy định tại khoản 1 và 3, Điều 48 Bộ luật Lao động năm 2019.

TRẦN THỊ NGỌC BÍCH

III. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật của người lao động

Chị A là công nhân làm việc tại Công ty cổ phần X theo hợp đồng có thời hạn 3 năm. Cuối năm 2020, do ảnh hưởng của dịch Covid-19 đơn hàng xuất khẩu giảm so với các năm trước. Vì vậy, sau nghỉ tết Nguyên đán, do việc sản xuất của công ty bị ảnh hưởng bởi dịch bệnh, nên ngày 12/3/2021 công ty thông báo tạm chuyển chị A sang làm công việc khác so với hợp đồng lao động đã ký từ ngày 15/3/2021 trong thời hạn 40 ngày. Chị A không đồng ý với quyết định này của công ty nên đã tự nghỉ việc từ ngày 15/3/2021 để tìm việc làm mới. Công ty X đã không thanh toán tiền lương nửa

tháng 3 (1-15/3/2021) mà giữ lại để bồi thường và còn yêu cầu chị A bồi thường thêm một khoản tiền lương ứng với thời gian chị A không báo trước và tiền đào tạo. Chị A hỏi việc chị nghỉ việc do công ty không bố trí đúng công việc theo thỏa thuận trong HĐLĐ mà không cần báo trước và công ty X yêu cầu chị bồi thường như vậy có đúng với quy định pháp luật không?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2019.

Xử lý tình huống:

Điểm b, khoản 1, Điều 35 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhưng phải báo trước cho người sử dụng lao động ít nhất 30 ngày nếu làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng;

Đồng thời, điểm a, khoản 2 Điều 35 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không cần báo trước trong trường hợp không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa thuận, trừ trường hợp quy định tại Điều 29 của Bộ luật này;

Khoản 1, Điều 29 của Bộ luật Lao động quy định:

"Khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện, nước hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh thì NSDLĐ được quyền tạm thời chuyển NLD làm công việc khác so với HĐLĐ nhưng không được quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm; trường hợp chuyển NLD làm công việc khác so với HĐLĐ quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm thì chỉ được thực hiện khi NLD đồng ý bằng văn bản"

Căn cứ vào các quy định nêu trên, Công ty X gặp khó khăn đột xuất do dịch bệnh nên ảnh hưởng đến sản xuất, vì vậy phải bố trí chị A tạm thời chuyển sang làm công việc khác so với HĐLĐ trong thời hạn 40 ngày là đúng với quy định của pháp luật. Do đó, trong trường hợp này, nếu chị A không đồng ý việc điều chuyển sang công việc khác chị A có thể đơn phương chấm dứt HĐLĐ nhưng phải báo trước cho công ty ít nhất 30 ngày.

Vì vậy, việc chị A đơn phương chấm dứt HĐLĐ không báo trước là chị A đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

Điều 40 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật như sau:

- "1. Không được trợ cấp thôi việc.*
- 2. Phải bồi thường cho NSDLĐ nửa tháng tiền lương theo HĐLĐ và một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo HĐLĐ trong những ngày không báo trước.*
- 3. Phải hoàn trả cho NSDLĐ chi phí đào tạo quy định tại Điều 62 của Bộ luật này"*

Căn cứ vào quy định trên, công ty X có quyền yêu cầu chị A bồi thường nửa tháng tiền lương theo HĐLĐ, một khoản tiền ứng với tiền lương theo HĐLĐ trong những ngày không báo trước. hoàn trả chi phí đào tạo (nếu có) là đúng quy định pháp luật.

LÊ TÁT THẮNG