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

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 11-2021

I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về xác định các khoản thu nhập chịu thuế thu nhập cá nhân

Anh P là kỹ sư của Công ty CP Dệt May H. Anh P tham gia chương trình "ngày hội sáng kiến" được tổ chức tại Liên đoàn lao động địa phương, kết quả anh đạt giải Nhì và được Liên đoàn lao động địa phương tặng giấy khen kèm 10 triệu đồng tiền thưởng. Để động viên anh P, Ban lãnh đạo Công ty quyết định tặng thêm 10 triệu, BCH Công đoàn tặng thêm 05 triệu cho anh P.

Anh P hỏi, các khoản tiền thưởng trên có phải là khoản thu nhập chịu thuế thu nhập cá nhân không?

Căn cứ pháp lý:

- Nghị định số 65/2013/NĐ-CP ngày 27 tháng 6 năm 2021 quy định chi tiết của một số điều của luật thuế thu nhập cá nhân và luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật thuế thu nhập cá nhân (Nghị định 65/2013/NĐ-CP);

- Thông tư số 111/2013/TT-BTC ngày 15/8/2013 của Bộ Tài chính hướng dẫn một số điều Luật thuế thu nhập cá nhân và Nghị định 65 (Thông tư 111/2013/TT-BTC).

Xử lý tình huống:

Theo quy định tại khoản 2, Điều 3 Nghị định 65/2013/NĐ-CP, được hướng dẫn chi tiết tại Điều 2 Thông tư 111/2013/TT-BTC thì các khoản thu nhập mà người lao động nhận được từ người sử dụng lao động phải chịu thuế thu nhập cá nhân, bao gồm: Tiền lương, tiền công và các khoản có tính chất tiền lương, tiền công nhận được dưới các hình thức bằng tiền hoặc không bằng tiền; một số khoản phụ cấp, trợ cấp; các khoản tiền thù lao, nhuận bút, các khoản lợi ích bằng tiền hoặc không bằng tiền và các khoản tiền thưởng bằng tiền hoặc không bằng tiền dưới mọi hình thức, kể cả thưởng bằng chứng khoán, trừ các khoản tiền thưởng sau đây:

- Tiền thưởng kèm theo các danh hiệu được Nhà nước phong tặng, bao gồm cả tiền thưởng kèm theo các danh hiệu thi đua, các hình thức khen thưởng theo quy định của pháp luật về thi đua khen thưởng;

- Tiền thưởng kèm theo giải thưởng quốc gia, giải thưởng quốc tế được Nhà nước Việt Nam thừa nhận;

- Tiền thưởng kèm theo các giải thưởng do các Hội, tổ chức thuộc các Tổ chức chính trị, Tổ chức chính trị - xã hội, Tổ chức xã hội, Tổ chức xã hội - nghề nghiệp của Trung ương và địa phương trao tặng phù hợp với điều lệ của tổ chức đó và phù hợp với quy định của Luật Thi đua, Khen thưởng.

- Tiền thưởng về cải tiến kỹ thuật, sáng chế, phát minh được cơ quan nhà nước có thẩm quyền công nhận;

- Tiền thưởng về việc phát hiện, khai báo hành vi vi phạm pháp luật với cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

Căn cứ vào các quy định trên, câu hỏi của anh P được trả lời như sau:

1. Việc anh P tham gia chương trình "ngày hội sáng kiến" được tổ chức tại Liên đoàn lao động địa phương, có giải và được Liên đoàn lao động địa phương, công đoàn Công ty và Công ty tặng thưởng, thì khoản tiền thưởng do Liên đoàn lao động địa phương và công đoàn công ty tặng không phải chịu thuế thu nhập cá nhân (tiền thưởng từ nguồn tài chính của tổ chức chính trị xã hội)

2. Tiền thưởng do Công ty tặng thêm từ việc anh P đạt giải từ chương trình "ngày hội sáng kiến" để động viên anh P là khoản tiền anh được nhận từ người sử dụng lao động và không thuộc trường hợp được loại trừ để tính thuế thu nhập. Vì vậy, khoản thưởng này củ anh P phải chịu thuế thu nhập cá nhân.

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về thời gian nghỉ bù nếu thời gian nghỉ thai sản trùng với lịch nghỉ việc riêng khác

Chị P làm công nhân tại công ty TNHH May K và tính đến hết tháng 4/2021, chị đã nghỉ thai sản được 4 tháng. Tháng 5/2021, mẹ đẻ chị P mất. Chị P muốn hỏi việc mẹ chị mất trong thời gian chị nghỉ thai sản thì sau khi hết thời gian nghỉ thai sản có được nghỉ bù việc riêng hưởng nguyên lương không?

Căn cứ pháp lý:

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

- Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 (Luật BHXH 2014).

Xử lý tình huống:

Điểm c, khoản 1, Điều 115 BLLĐ 2019 quy định người lao động được nghỉ 03 ngày và hưởng nguyên lương trong trường hợp cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi; cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi của vợ hoặc chồng; vợ hoặc chồng; con đẻ, con nuôi chết.

Khoản 1, 2 Điều 139 BLLĐ 2019 quy định lao động nữ được nghỉ thai sản trước và sau khi sinh con là 06 tháng; thời gian nghỉ trước khi sinh không quá 02 tháng. Trường hợp lao động nữ sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ 02 trở đi, cứ mỗi con,

người mẹ được nghỉ thêm 01 tháng; Trong thời gian nghỉ thai sản, lao động nữ được hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

Tại khoản 1 và khoản 7, Điều 34 quy định về thời gian nghỉ chế độ sinh con như sau:

"1. Lao động nữ sinh con được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản trước và sau khi sinh con là 06 tháng. Trường hợp lao động nữ sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ hai trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 01 tháng. Thời gian nghỉ hưởng chế độ thai sản trước khi sinh tối đa không quá 02 tháng.

.....

7. Thời gian hưởng chế độ thai sản quy định tại các khoản 1, 3, 4, 5 và 6 Điều này tính cả ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần."

Như vậy các quy định trên đã nêu rõ thời gian nghỉ chế độ thai sản đối với lao động nữ khi sinh con, không có quy định nào về việc nghỉ bù nếu thời gian nghỉ thai sản trùng với lịch nghỉ khác. Do đó, chị P không được nghỉ bù và hưởng nguyên lương 03 ngày do mẹ mất trong thời gian nghỉ sinh.

Song, khoản 1, Điều 4 BLLĐ quy định "khuyến khích những thỏa thuận bảo đảm cho người lao động có điều kiện thuận lợi hơn so với quy định của pháp luật về lao động". Vì vậy, chị P có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động nghỉ bù và hưởng nguyên lương 03 ngày nếu người sử dụng lao động chấp thuận.

TRẦN THỊ NGỌC BÍCH

III. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định về cách tính nhiệm kỳ đại hội khi sáp nhập tổ chức công đoàn

Công đoàn cơ sở Công ty cổ phần May X và Công đoàn cơ sở Công ty cổ phần Y trực thuộc Công đoàn ngành Dệt May A có nhiệm kỳ đại hội là 2018 - 2023. Công đoàn cơ sở Công ty cổ phần May X được thành lập năm 2009, đến nay đã Đại hội nhiệm kỳ lần thứ III (2017-2022). Công đoàn cơ sở Công ty cổ phần Y được thành lập năm 2018 đã Đại hội nhiệm kỳ lần thứ I (2019-2022). Do thay đổi cơ cấu mô hình tổ chức, đến tháng 1/2020 hai Công ty X và Y sáp nhập thành Công ty cổ phần P và tổ chức đại hội công đoàn vào tháng 2/2020.

Như vậy, nhiệm kỳ đại hội của công đoàn cơ sở Công ty cổ phần P được tính như thế nào? Đại hội nhiệm kỳ tiếp theo vào thời gian nào?

Căn cứ pháp lý:

- Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XII (thông qua ngày 24/9/2018) có hiệu lực từ ngày 03/02/2020 tại Quyết định số 174/QĐ-TLĐ;

- Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam ban hành ngày 20/02/2020.

Xử lý tình huống:

1. Khoản 2 điều 8 Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XII quy định Đại hội công đoàn các cấp như sau:

"Đại hội công đoàn các cấp được tổ chức theo nhiệm kỳ 5 năm 1 lần. Trường hợp khi có đề nghị bằng văn bản của công đoàn cấp dưới, công đoàn cấp trên được điều chỉnh nhiệm kỳ đại hội của công đoàn cấp dưới cho phù hợp với nhiệm kỳ đại hội công đoàn cấp trên nhưng không vượt quá 30 tháng".

2. Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam Khóa XII hướng dẫn Đại hội công đoàn các cấp như sau:

- Tại mục 6.3 quy định cách tính thứ tự kỳ đại hội công đoàn các cấp:

"Đối với tổ chức công đoàn đại hội sau khi sáp nhập, hợp nhất, nếu giữ nguyên tên gọi của tổ chức công đoàn nào thì tiếp tục kế thừa nhiệm kỳ trước của tổ chức công đoàn đó, nếu có tên gọi mới thì đại hội sau khi sáp nhập, hợp nhất, được tính là nhiệm kỳ thứ nhất"

- Tại điểm a mục 6.1 quy định Nhiệm kỳ của công đoàn cơ sở theo nhiệm kỳ của công đoàn cấp trên trực tiếp quản lý, chỉ đạo.

"Đối với công đoàn cơ sở mới thành lập, thời gian kết thúc nhiệm kỳ theo thời gian của của công đoàn cấp trên trực tiếp. Trường hợp khi công đoàn cơ sở được thành lập mà thời gian kết thúc nhiệm kỳ của công đoàn cấp trên trực tiếp còn dưới 18 tháng thì nhiệm kỳ của công đoàn cơ sở thực hiện theo nhiệm kỳ kế tiếp của công đoàn cấp trên trực tiếp".

- Tại điểm c mục 6.2 quy định Công đoàn cấp trên được điều chỉnh nhiệm kỳ đại hội công đoàn cấp dưới trong trường hợp:

"Công đoàn cấp dưới mới thành lập, sáp nhập, hợp nhất, tổ chức đại hội lần thứ nhất chưa đủ nhiệm kỳ 5 năm".

Công ty X và Y sáp nhập thành Công ty cổ phần P với tên gọi mới. Do đó đại hội Công đoàn cơ sở Công ty cổ phần P tổ chức được tính là nhiệm kỳ thứ nhất.

Nhiệm kỳ đại hội của Công đoàn ngành Dệt May A là 2018-2023. Công đoàn Công ty cổ phần P tổ chức đại hội vào năm 2020, tính đến năm 2023 còn 3 năm như vậy, nhiệm kỳ của Công đoàn cơ sở Công ty cổ phần P được tính theo nhiệm kỳ đại hội của Công đoàn ngành Dệt May A.

Căn cứ vào các quy định nêu trên thì nhiệm kỳ đại hội của Công đoàn cơ sở Công ty cổ phần P được tính là nhiệm kỳ thứ nhất (2020-2023). Đại hội nhiệm kỳ tiếp theo vào quý I năm 2023.

Tuy nhiên, theo thực tế đại hội công đoàn cơ sở cần phải kết thúc sớm hơn ít nhất 3 tháng so với đại hội công đoàn cấp trên trực tiếp. Do đó, Công đoàn ngành Dệt May A có thể điều chỉnh nhiệm kỳ đại hội của Công đoàn cơ sở Công ty cổ phần P là (2020-2022) cho phù hợp với thời gian đại hội nhiệm kỳ tiếp theo của Công đoàn ngành Dệt May A. Đại hội nhiệm kỳ tiếp theo của Công đoàn cơ sở Công ty Cổ phần P có thể tổ chức trong năm 2022.

NGUYỄN THỊ THU HẰNG

IV. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về bồi thường thiệt hại vật chất

Anh G là công nhân Xí nghiệp A đặt tại Hà Nội. Tháng 5/2021, do sơ suất trong thao tác, vận hành máy, anh đã làm hỏng một chiếc máy. Xí nghiệp A đã yêu cầu anh G tường trình bằng văn bản về vụ việc. Sau đó, Xí nghiệp A phải sửa chữa máy và thay thế thiết bị hết 39,8 triệu đồng.

Xí nghiệp A đã tiến hành xử lý bồi thường thiệt hại trên cơ sở xem xét lỗi, mức độ thiệt hại và đã ra quyết định yêu cầu anh G phải bồi thường số tiền tương đương 02 tháng tiền lương và sẽ khấu trừ 30% lương hằng tháng thực trả.

Do dịch Covid-19, vợ anh G phải nghỉ việc ở nhà, 2 con anh còn đang đi học nên chi tiêu cho cả gia đình hiện nay hoàn toàn là lương của anh (lương anh G hằng tháng sau khi khấu trừ các khoản BHXH là 9 triệu đồng). Nếu phải bồi thường khấu trừ hằng tháng 30% lương thì gia đình anh sẽ rất khó khăn. Anh G hỏi anh có thể kiến nghị với Xí nghiệp A giảm mức khấu trừ hằng tháng để bồi thường trách nhiệm vật chất xuống 15% được không?

<u>Căn cứ pháp lý:</u>

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

- Nghị định số 90/2019/NĐ-CP của Chính phủ quy định về mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động (Nghị định số 90/2019/NĐ-CP).

<u>Xử lý tình huống:</u>

Khoản 1, Điều 129 BLLĐ 2019 quy định về bồi thường thiệt hại như sau:

"Người lao động làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại tài sản của người sử dụng lao động thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật hoặc nội quy lao động của người sử dụng lao động.

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 bị khấu trừ hằng tháng vào lương theo quy định tại khoản 3 Điều 102 của Bộ luật này."

Điều 102, BLLĐ 2019 quy định về khấu trừ tiền lương như sau:

"1. Người sử dụng lao động chỉ được khấu trừ tiền lương của người lao động để bồi thường thiệt hại do làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động theo quy định tại Điều 129 của Bộ luật này.

2. Người lao động có quyền được biết lý do khấu trừ tiền lương của mình.

3. Mức khấu trừ tiền lương hằng tháng không được quá 30% tiền lương thực trả hằng 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 cá nhân."

Năm 2021, lương tối thiểu vùng tiếp tục thực hiện theo Nghị định số 90/2019/NĐ-CP. Theo đó, Hà Nội tại vùng 1 có mức lương tối thiểu vùng là: 4.420.000 đồng/tháng (điểm a, khoản 1 Điều 3 và Phụ lục kèm theo).

Căn cứ vào các quy định trên, mức độ thiệt hại là 39,8 triệu đồng tương dương với 09 tháng lương tối thiểu vùng 1. Do đó, Xí nghiệp A đã xem xét lỗi và mức độ thiệt hại để ra quyết định yêu cầu anh G phải bồi thường 02 tháng tiền lương và mức khấu trừ 30% tiền lương thực trả hằng tháng của người lao động là đúng với quy định của pháp luật.

Tuy nhiên, Khoản 1, Điều 130 BLLĐ 2019 quy định việc xem xét, quyết định mức bồi thường thiệt hại phải căn cứ vào lỗi, mức độ thiệt hại thực tế và hoàn cảnh thực tế gia đình, nhân thân và tài sản của người lao động.

Như vậy, theo quy định của pháp luật (khoản 3, Điều 102 BLLĐ 2019) mức tối đa khấu trừ tiền lương hằng tháng là 30% tiền lương thực trả (tức là mức khấu trừ có thể thấp hơn mức này). Do đó, anh G có thể đề nghị tổ chức công đoàn tại Xí nghiệp (nếu có) kiến nghị hoặc anh G trực tiếp kiến nghị với Xí nghiệp A xem xét hoàn cảnh thực tế của gia đình anh để giảm mức khấu trừ lương hằng tháng xuống 15% để anh có thể đảm bảo đủ tiền lương chi trả cuộc sống cho gia đình hằng tháng.

NGUYỄN THỊ THU HƯƠNG

V. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về việc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động.

Anh H là công nhân làm việc tại Công ty cổ phần X được 01 năm theo hợp đồng lao động có thời hạn là 3 năm. Ngày 25/6/2021, anh H phải tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động để thực hiện nghĩa vụ quân sự. Trong Thỏa ước lao động tập thể của công ty có quy định khoản phúc lợi là hằng năm thưởng 01 tháng lương thứ 13 vào dịp Tết Nguyên đán cuối năm cho người lao động. Anh H hỏi, năm 2021 anh đã làm việc 06 tháng tại công ty, vậy anh có được hưởng tháng lương thứ 13 tương ứng với thời gian anh đã làm việc cho công ty không và anh có được nhận lại công ty làm việc sau khi thực hiện xong nghĩa vụ quân sự không?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2019 (BLLĐ 2019).

Xử lý tình huống:

Điểm a, khoản 1, Điều 30 BLLĐ 2019 quy định người lao động thực hiện nghĩa vụ quân sự, nghĩa vụ tham gia Dân quân tự vệ thuộc trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động.

Đồng thời, khoản 2, Điều 30 BLLĐ 2019 cũng quy định:

"Trong thời gian tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, người lao động không được hưởng lương và quyền, lợi ích đã giao kết trong hợp đồng lao động, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác"

Căn cứ vào các quy định trên, kể từ thời điểm 25/6/2021 cho đến hết thời gian thực hiện tạm hoãn thực hiện HĐLĐ để đi nghĩa vụ quân sự thì anh H không được hưởng lương và quyền, lợi ích đã giao kết trong HĐLĐ đã ký kết với công ty. Tuy nhiên, thực hiện theo TƯLĐTT của công ty và anh H đã có thời gian làm việc 06 tháng trong năm 2021, do đó anh H sẽ nhận tiền thưởng lương tháng 13 tương ứng với thời gian anh đã làm việc tại công ty (tuy nhiên, việc nhận được khoản tiền thưởng này còn phụ thuộc vào hiệu quả sản xuất kinh doanh của Công ty X).

Theo Điều 31 BLLĐ 2019 quy định nhận lại người lao động hết thời hạn tạm hoãn hợp động lao động như sau:

"Trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, người lao động phải có mặt tại nơi làm việc và người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm công việc theo hợp đồng lao động đã giao kết nếu hợp đồng lao động còn thời hạn, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác."

Như vậy, anh H khi hết thời gian thực hiện nghĩa vụ quân sự, trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động phải có mặt tại công ty X và thông báo với Ban lãnh đạo công ty để trở lại làm công việc theo hợp đồng lao động đã giao kết.

LÊ TẤT THẮNG