

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

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 12-2021

I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về hưởng chế độ thai sản sau khi chấm dứt HĐLĐ

Chị M làm việc tại Công ty CP Dệt May Đ hồi. Chị làm việc tại Công ty từ tháng 3/2020, đóng bảo hiểm xã hội từ tháng 5/2020. Do công việc của gia đình, chị M xin chấm dứt hợp đồng lao động tại Công ty, chính thức nghỉ từ 01/8/2021 (chị không thuộc trường hợp phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở khám chữa bệnh); dự kiến, tháng 12/2021 chị mới sinh con. Chị M hỏi trường hợp của chị chấm dứt hợp đồng trước khi sinh con thì chị có được hưởng chế độ bảo hiểm về thai sản không? Nếu được hưởng thì cơ quan bảo hiểm nơi Công ty Đ đóng bảo hiểm hay cơ quan bảo hiểm tại địa phương nơi chị cư trú giải quyết? Trình tự và hồ sơ để hưởng chế độ thai sản như thế nào?

Căn cứ pháp lý:

- Luật bảo hiểm xã hội năm 2014;
- Thông tư 59/2015/TT-BLĐTBXH ngày 29 tháng 12 năm 2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội bắt buộc (Thông tư 59);
- Quyết định số 222/QĐ-BHXH ngày 25/2/2021 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam về việc công bố thủ tục hành chính được thay thế, bãi bỏ thuộc thẩm quyền giải quyết của Bảo hiểm xã hội Việt Nam (Quyết định 222).

Xử lý tình huống:

1. Về nội dung hưởng chế độ thai sản: Khoản 2, Điều 31 Luật BHXH 2014 quy định: Lao động nữ sinh con, lao động nữ mang thai hộ và người mẹ nhờ mang thai hộ và người lao động nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi được hưởng chế độ thai sản khi đóng bảo hiểm từ đủ 06 tháng trở lên trong khoảng 12 tháng trước khi sinh con hoặc nuôi con nuôi. Và tại khoản 4 Điều 31 cũng quy định, trường hợp người lao động đã đủ thời gian đóng bảo hiểm như trên thì nếu chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc hoặc thôi việc trước thời điểm sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi thì vẫn được hưởng chế độ thai sản.

Trường hợp của chị M đóng bảo hiểm từ tháng 5/2020 đến hết tháng 7/2021 là 14 tháng đóng bảo hiểm liên tục, đáp ứng điều kiện theo khoản 2, Điều 31. Do vậy chị vẫn được hưởng chế độ thai sản.

2. Về cơ quan giải quyết chế độ thai sản và trình tự thủ tục hưởng chế độ thai sản:

2.1. Cơ quan BHXH giải quyết chế độ: Tại Điều 102 Luật BHXH, Điều 14 Thông tư 59 về giải quyết hưởng chế độ ốm đau, thai sản quy định: Người lao động

có trách nhiệm nộp hồ sơ theo quy định cho người sử dụng lao động nhưng không quá 45 ngày kể từ ngày trở lại làm việc. Trường hợp người lao động chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc hoặc thôi việc trước thời điểm sinh con, thời điểm nhận con, thời điểm nhận nuôi con nuôi thì nộp hồ sơ và xuất trình sổ BHXH cho cơ quan BHXH nơi cư trú. Hồ sơ hưởng chế độ thai sản đối với lao động nữ theo khoản 1 Điều 101, Luật BHXH năm 2014 quy định phải có bản sao giấy khai sinh hoặc bản sao giấy chứng sinh của con;

Do chị M nghỉ việc trước khi sinh con nên sau khi sinh, chị M phải chủ động nộp hồ sơ gồm bản sao giấy khai sinh hoặc bản sao giấy chứng sinh của con chị và xuất trình sổ BHXH của chị cho cơ quan bảo hiểm nơi chị cư trú để được hưởng chế độ thai sản.

2.2. Cách thức nộp hồ sơ và nhận kết quả từ cơ quan BHXH

Quyết định 222 quy định cách thức nộp hồ sơ và nhận kết quả đối với NLĐ sinh con trong thời gian bảo lưu đóng BHXH do đã thôi việc, cụ thể:

** Về nộp hồ sơ: NLĐ nộp hồ sơ cho cơ quan BHXH nơi cư trú thông qua một trong các hình thức sau:*

- Thông qua dịch vụ bưu chính công ích;
- Thông qua giao dịch điện tử: Cá nhân đăng ký nhận mã xác thực và gửi hồ sơ điện tử đến Cổng Thông tin điện tử BHXH Việt Nam hoặc qua tổ chức I-VAN (nếu đã đăng ký sử dụng dịch vụ I-VAN); Trường hợp không chuyển hồ sơ giấy sang định dạng điện tử thì gửi hồ sơ giấy cho cơ quan BHXH qua dịch vụ bưu chính công ích.
- Trực tiếp tại cơ quan BHXH hoặc Trung tâm Phục vụ hành chính công các cấp.

** Về nhận kết quả từ cơ quan BHXH: Người hưởng được nhận tiền trợ cấp từ cơ quan BHXH theo một trong các hình thức sau:*

- Thông qua tài khoản cá nhân;
- Trực tiếp nhận tại cơ quan BHXH trong trường hợp chưa nhận tại đơn vị mà đơn vị đã chuyển lại kinh phí cho cơ quan BHXH và trong trường hợp thôi việc trước khi sinh con, nhận con, nhận nuôi con nuôi mà không có tài khoản cá nhân;

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định về hỗ trợ cho người lao động bị ngừng việc do thuộc đối tượng phải cách ly y tế 21 ngày

Chị A là công nhân làm việc theo chế độ hợp đồng lao động không xác định thời hạn tại Công ty cổ phần May P và đang được công ty đóng BHXH đúng quy định pháp luật. Do tiếp xúc với người hàng xóm cạnh nhà bị nhiễm vi rút covid (F0) nên chị A là đối tượng F1 phải đi cách ly y tế tập trung 21 ngày (từ ngày 15/6/2021 đến 5/7/2021) theo quyết định của cơ quan y tế địa phương. Chị A chưa có con và hiện đang mang thai tháng thứ 4. Chị A hỏi trong thời gian chị đi cách ly tập trung y tế chị

có được trả lương không và chính sách hỗ trợ gì không? Nếu có thì thủ tục nhận hỗ trợ như thế nào?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2019 (BLLĐ 2019);
- Nghị quyết số 68/NQ-CP ngày 1/7/2021 của Chính phủ về một số chính sách hỗ trợ người lao động và người sử dụng lao động gặp khó khăn do đại dịch Covid-19 (Nghị quyết 68/NQ-CP);
- Quyết định số 23/2021/QĐ-TTg ngày 7/7/2021 của Thủ tướng Chính phủ quy định về thực hiện một số chính sách hỗ trợ người lao động và người sử dụng lao động gặp khó khăn do đại dịch Covid-19 (Quyết định 23/2021/QĐ-TTg);
- Quyết định 2606/QĐ-TLĐ ngày 19/5/2021 của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam về chi hỗ trợ khẩn cấp cho đoàn viên, người lao động bị ảnh hưởng bởi dịch bệnh covid-19 trong đợt bùng phát lần thứ 4 từ ngày 27/4/2021 (Quyết định 2606/QĐ-TLĐ);

Xử lý tình huống:

1. Các chế độ chi A được hưởng khi phải ngừng việc đi cách ly y tế tập trung

- Khoản 3, Điều 99 BLLĐ 2019 quy định trường hợp vì dịch bệnh nguy hiểm mà người lao động phải ngừng việc thì doanh nghiệp và người lao động thỏa thuận về tiền lương ngừng việc như sau:

+ Trường hợp ngừng việc từ 14 ngày làm việc trở xuống thì tiền lương ngừng việc được thỏa thuận không thấp hơn mức lương tối thiểu;

+ Trường hợp phải ngừng việc trên 14 ngày làm việc thì tiền lương ngừng việc do hai bên thỏa thuận nhưng phải bảo đảm tiền lương ngừng việc trong 14 ngày đầu tiên không thấp hơn mức lương tối thiểu”

- Điểm 5, mục II Nghị quyết 68/NQ-CP quy định:

“Người lao động làm việc theo chế độ hợp đồng lao động bị ngừng việc theo khoản 3 Điều 99 Bộ luật Lao động và thuộc đối tượng phải cách ly y tế hoặc trong các khu vực bị phong tỏa theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền từ 14 ngày trở lên trong thời gian từ ngày 01 tháng 5 năm 2021 đến hết ngày 31 tháng 12 năm 2021; đang tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc tính đến thời điểm ngay trước khi ngừng việc được hỗ trợ một lần 1.000.000 đồng/người”

- Đồng thời tại điểm 7, mục II Nghị quyết 68/NQ-CP quy định người lao động làm việc theo chế độ HĐLĐ bị ngừng việc do phải cách ly y tế đang mang thai được hỗ trợ thêm 1.000.000 đồng/người.

- Bên cạnh đó, Quyết định 2606/QĐ-TLĐ quy định về hỗ trợ người lao động là F1 bị ảnh hưởng dịch covid-19 như sau:

+ Đoàn viên, người lao động (tại các doanh nghiệp, cơ quan, đơn vị có đóng kinh phí công đoàn) là F1 phải cách ly y tế 21 ngày tại nơi cách ly tập trung theo quyết định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền (không áp dụng đối với hình thức cách ly

tại nhà, nơi lưu trú, doanh nghiệp), không vi phạm các quy định của pháp luật về phòng, chống dịch, mức hỗ trợ tối đa là 1,5 triệu đồng/người (khoản 3, Điều 1);

+ Đoàn viên, người lao động là lao động nữ mang thai, người lao động nuôi con nhỏ dưới 6 tuổi thì được hưởng mức hỗ trợ tối đa (khoản 2, Điều 3);

Căn cứ vào các quy định trên chị A sẽ hưởng các chế độ như sau:

1.1) Lương ngừng việc do công ty P chi trả bao gồm: lương ngừng việc 14 ngày đầu theo thỏa thuận nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng tại nơi doanh nghiệp đặt nhà máy; 07 ngày còn lại thì tiền lương ngừng việc do chị A và công ty thỏa thuận;

1.2) Hỗ trợ của Chính phủ theo Nghị quyết 68/NQ-68: hỗ trợ 1 lần là 1 triệu đồng (phải ngừng việc đi cách ly y tế tập trung) và 1 triệu đồng (hỗ trợ thêm do chị A đang mang thai);

1.3.)Hỗ trợ của tổ chức công đoàn theo Quyết định 2606/QĐ-TLĐ: hỗ trợ 1 lần là 1,5 triệu đồng.

2. Hồ sơ và thủ tục đề nghị nhận hỗ trợ:

- Hồ sơ thủ tục đề nghị nhận hỗ trợ theo Nghị quyết 68/NQ-CP: thực hiện theo quy định tại Điều 19, 20 Quyết định 23/2021/QĐ-TTg;

- Hồ sơ thủ tục đề nghị nhận hỗ trợ theo Quyết định 2606/QĐ-TLĐ: thực hiện theo khoản 3 - Điều 3, Điều 4, 5 của Quyết định này.

Như vậy, trường hợp chị A phải ngừng việc đi cách ly y tế tập trung được hưởng 3 chế độ và chính sách hỗ trợ bao gồm: tiền lương ngừng việc (BLLĐ 2019), hỗ trợ của nhà nước (Nghị quyết 68/NQ-CP) và hỗ trợ của tổ chức công đoàn (Quyết định 2606/QĐ-TLĐ). Chị A cần biết các quyền lợi này để đề nghị doanh nghiệp và tổ chức công đoàn thực hiện các thủ tục để chị được hưởng các quyền lợi theo quy định.

TRẦN THỊ NGỌC BÍCH

III. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định về việc tổ chức Đại hội trực tuyến

Công đoàn Tổng Công ty may X trực thuộc Công đoàn ngành dệt may A có trên 5.000 đoàn viên gồm nhiều công đoàn cơ sở thành viên, công đoàn bộ phận nằm trên nhiều tỉnh, thành phố trên cả nước. Do điều kiện khó khăn để có thể tổ chức Đại hội tập trung, Chủ tịch Công đoàn cơ sở Tổng Công ty may X hỏi đơn vị có thể tổ chức Đại hội trực tuyến được không? Nếu đại hội trực tuyến, việc bầu cử sẽ thực hiện như thế nào?

Căn cứ pháp lý:

- 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. Tại điểm c mục 6.4 Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam Khóa XII quy định về Đại hội, hội nghị trực tuyến:

“ Những công đoàn cơ sở hoạt động trên địa bàn nhiều tỉnh, thành phố, nếu chuẩn bị tốt các điều kiện về công nghệ thông tin và nhân lực điều hành, phục vụ, có thể tổ chức đại hội, hội nghị công đoàn trực tuyến, khi được sự đồng ý của công đoàn cấp trên trực tiếp.

- Việc bầu cử ở đại hội, hội nghị trực tuyến thực hiện theo Mục 8 của Hướng dẫn này”.

2. Tại mục 8.7 Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam Khóa XII quy định về công tác bầu cử trong trường hợp Đại hội trực tuyến như sau:

“ Đại hội trực tuyến

- Căn cứ quy định về công tác bầu cử tại Mục 8 của Hướng dẫn này, ban chấp hành khóa đương nhiệm xây dựng quy chế bầu cử tại đại hội trực tuyến trình đại hội thông qua quy chế bầu cử.

- Bầu ban bầu cử và các tổ bầu cử ở các đầu cầu khác.

- Tổ bầu cử tại các đầu cầu có nhiệm vụ:

+ Chuẩn bị phiếu bầu theo danh sách bầu cử đã được đại hội biểu quyết thông qua. Phiếu bầu phải có dấu của ban chấp hành cấp triệu tập đại hội hoặc chữ ký của tổ trưởng bầu cử tại các điểm cầu ở góc trái, phía trên.

+ Thực hiện việc phát phiếu bầu, kiểm phiếu, lập biên bản kiểm phiếu, niêm phong phiếu bầu và thông báo công khai kết quả kiểm phiếu về đầu cầu trung tâm.

- Ban bầu cử tổng hợp kết quả kiểm phiếu ở các đầu cầu, lập biên bản kiểm phiếu chung và công bố kết quả bầu cử trước đại hội.”

Như vậy, Công đoàn cơ sở Tổng Công ty may X có thể tổ chức Đại hội trực tuyến nếu có đủ điều kiện và được Công đoàn ngành dệt may A đồng ý. Trong trường hợp tổ chức Đại hội trực tuyến cần thực hiện đúng quy định, nguyên tắc chung của công tác bầu cử cũng như quy định riêng cho công tác bầu cử của đại hội trực tuyến.

NGUYỄN THỊ THU HẰNG

IV. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về kỳ hạn trả lương

Công ty Z trả lương khoán sản phẩm cho công nhân của Công ty. Hàng tháng, Công ty tạm ứng lương vào ngày 15 và thanh toán vào ngày 30 của tháng đó.

Tuy nhiên, từ tháng 1 đến tháng 5/2021, Công ty liên tục trả chậm lương. Có kỳ trả chậm 10 ngày, có kỳ chậm 13 ngày. Kỳ lương tháng 5/2021 đến ngày 05/7/2021, Công ty mới trả lương tức là trả lương chậm hơn 1 tháng (36 ngày).

Do nhiều tháng công ty trả lương chậm nên công nhân trong công ty có thắc mắc thì được lãnh đạo Công ty giải thích do ảnh hưởng của dịch Covid-19 nên tình hình sản xuất kinh doanh gặp khó khăn, Công ty cũng đã cố gắng bằng mọi cách nhưng sản phẩm tiêu thụ rất chậm nên không có tiền trả lương đúng hạn. Vì vậy, công

ty mong người lao động thông cảm và chấp thuận việc trả chậm lương ít nhất là tới cuối năm 2021.

Công nhân công ty hỏi quy định của pháp luật lao động về kỳ hạn trả lương cho người lao động?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2019.

Xử lý tình huống:

Bộ luật Lao động năm 2019 quy định nguyên tắc trả lương là người lao động phải trả lương trực tiếp, đầy đủ, đúng hạn cho người lao động (Khoản 1, Điều 94).

Khoản 3, 4 Điều 97 Bộ luật Lao động năm 2019, quy định về kỳ hạn trả lương như sau:

“3. Người lao động hưởng lương theo sản phẩm, theo khoán được trả lương theo thỏa thuận của hai bên; nếu công việc phải làm trong nhiều tháng thì hằng tháng được tạm ứng tiền lương theo khối lượng công việc đã làm trong tháng.

4. Trường hợp vì lý do bất khả kháng mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng không thể trả lương đúng hạn thì không được chậm quá 30 ngày; nếu trả lương chậm từ 15 ngày trở lên thì người sử dụng lao động phải đền bù cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng số tiền lãi của số tiền trả chậm tính theo lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng do ngân hàng nơi người sử dụng lao động mở tài khoản trả lương cho người lao động công bố tại thời điểm trả lương.”

Như vậy, trường hợp công ty Z gặp khó khăn do ảnh hưởng dịch COVID-19 đã tìm mọi biện pháp khắc phục không thể trả lương đúng hạn cho người lao động thì được trả chậm tối đa là 1 tháng. Tuy nhiên, kỳ lương cuối tháng 5/2021, Công ty đã trả chậm tới 36 ngày là vi phạm quy định của pháp luật. Do đó, công ty phải đền bù cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng số tiền lãi của số tiền trả chậm tính theo lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng tại ngân hàng nơi công ty mở tài khoản trả lương cho người lao động công bố tại thời điểm trả lương.

NGUYỄN THỊ THU HƯƠNG

V. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về việc trợ cấp mất việc làm.

Anh H là công nhân làm việc tại Công ty cổ phần X từ tháng 01/2000 theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn và công ty X thực hiện đóng BHXH theo đúng quy định. Tháng 5/2021 Công ty X tuyên bố phá sản và chuyển nhượng toàn bộ nhà máy và nhân sự cho Công ty Y. Trong phương án sử dụng lao động được thông qua giữa công ty X và công ty Y, anh H thuộc trường hợp người lao động bị thôi việc. Anh H hỏi trong trường hợp này anh hưởng quyền lợi gì?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2019.

- Nghị định số 145/2020/NĐ-CP 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 145/2020/NĐ-CP);

- Nghị định số 28/2015/NĐ-CP ngày 12/3/2005 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Việc làm về bảo hiểm thất nghiệp (Nghị định số 28/2015/NĐ-CP);

- Nghị định số 61/2020/NĐ-CP ngày 29/5/2020 sửa đổi một số điều của Nghị định số 28/2015/NĐ-CP ngày 12/3/2005 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Việc làm về bảo hiểm thất nghiệp (Nghị định số 61/2020/NĐ-CP).

Xử lý tình huống:

Điều 43 Bộ Luật Lao động năm 2019 quy định về nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã như sau:

“1. Trong trường hợp chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động thì người sử dụng lao động phải xây dựng phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 44 của Bộ luật này.

2. Người sử dụng lao động hiện tại và người sử dụng lao động kế tiếp có trách nhiệm thực hiện phương án sử dụng lao động đã được thông qua.

3. Người lao động bị thôi việc thì được nhận trợ cấp mất việc làm theo quy định tại Điều 47 của Bộ luật này”

Khoản 1, 2, 3 Điều 47 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về trợ cấp mất việc làm như sau:

“1. Người sử dụng lao động trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên mà bị mất việc làm theo quy định tại khoản 11 Điều 34 của Bộ luật này, cứ mỗi năm làm việc trả 01 tháng tiền lương nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương.

2. Thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm.

3. Tiền lương để tính trợ cấp mất việc làm là tiền lương bình quân của 06 tháng liền kề theo hợp đồng lao động trước khi người lao động mất việc làm”

Theo quy định của pháp luật bảo hiểm xã hội thì thời gian thực hiện bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) từ ngày 01/01/2009.

Như vậy, căn cứ vào các quy định trên, trong trường hợp này anh H được hưởng các quyền lợi sau:

1) Trợ cấp mất việc làm do công ty Y chi trả (thời gian tính trợ cấp mất việc là thời gian làm việc từ tháng 1/2000 đến tháng 1/2009: 09 năm). Việc trả trợ cấp mất việc làm thực hiện theo quy định tại khoản 2, khoản 3, điểm c2 - khoản 4, khoản 5 và khoản 6, Điều 8 Nghị định 145/2020/NĐ-CP;

2) Trợ cấp thất nghiệp (tính từ tháng 1/2009): trong trường hợp anh H sau khi mất việc chưa tìm được việc làm thì nộp hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp tại Trung tâm dịch vụ việc làm tại địa phương nơi anh H muốn hưởng bảo hiểm thất nghiệp theo quy định tại Điều 49 và Điều 50 Luật Việc làm năm 2013; Hồ sơ và thủ tục hưởng trợ cấp thất nghiệp thực hiện theo quy định tại Mục 3: Trợ cấp thất nghiệp Nghị định 28/2015/NĐ-CP và Nghị định 61/2020/NĐ-CP.

LÊ TÁT THẮNG