

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

**BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 17-2021**

**I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT**

**Quy định của pháp luật về mức hưởng chế độ ốm đau theo quy định của pháp luật**

Chị H là nhân viên văn phòng tại Công ty CP Dệt May có trụ sở tại Đà Nẵng, đã đóng bảo hiểm xã hội từ năm 2000. Ngày 28/5/2021, con gái 06 tuổi của chị bị nhiễm Covid-19 nên chị phải nghỉ việc 14 ngày để chăm sóc con, sau đó chị H cũng không may bị nhiễm bệnh và nghỉ việc 14 ngày để điều trị đến ngày 25/6/2021. Chị H hỏi trong trường hợp có được xác định là chế độ ốm đau không, nếu có thì chị được hưởng chế độ cụ thể như thế nào (số ngày hưởng và số tiền được hưởng)

**Căn cứ pháp lý:**

- Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014;
- Thông tư số 56/2017/TT-BYT ngày 29/12/2017 của Bộ Y tế quy định chi tiết thi hành Luật Bảo hiểm xã hội và Luật An toàn vệ sinh lao động (Thông tư số 56/2017/TT-BYT);
- Thông tư số 59/2015/TT-BLĐTBXH ngày 29/12/2015 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 số 59/2015/TT-BLĐTBXH).

**Xử lý tình huống:**

Điều 25 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 quy định về điều kiện hưởng chế độ ốm đau là những trường hợp bị ốm đau, tai nạn mà không phải là tai nạn lao động phải nghỉ việc và có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền theo quy định của Bộ Y tế; Phải nghỉ việc để chăm sóc con dưới 07 tuổi bị ốm đau và có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền.

Như vậy, trường hợp chị H và con gái dương tính với Covid-19, được cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền cấp Giấy ra viện hoặc cấp Giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng BHXH theo quy định tại Thông tư số 56/2017/TT-BYT ngày 29/12/2017 của Bộ Y tế quy định chi tiết thi hành Luật Bảo hiểm xã hội và Luật An toàn vệ sinh lao động thuộc lĩnh vực y tế thì chị H đủ điều kiện để được giải quyết hưởng chế độ ốm đau.

Tại Điều 26 và Điều 27 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 quy định thời gian hưởng chế độ ốm đau của NLĐ trong một năm trong điều kiện làm việc bình thường

được hưởng 30 ngày nếu đã đóng bảo hiểm xã hội dưới 15 năm; 40 ngày nếu đã đóng từ đủ 15 năm đến dưới 30 năm; 60 ngày nếu đã đóng từ đủ 30 năm trở lên; Thời gian hưởng chế độ khi con ốm đau trong một năm cho mỗi con được tính theo số ngày chăm sóc con tối đa là 20 ngày làm việc nếu con dưới 03 tuổi; tối đa là 15 ngày làm việc nếu con từ đủ 03 tuổi đến dưới 07 tuổi.

Tại khoản 1 Điều 6 Thông tư số 59/2015/TT-BLĐTBXH thì số ngày nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau được tính theo ngày làm việc không kể ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hàng tuần. Theo quy định này, chị H nghỉ việc từ 28/5/2021 đến 25/6/2021 do bản thân ốm và con ốm thì ngày được hưởng chế độ ốm đau là 24 ngày nếu doanh nghiệp quy định 01 ngày nghỉ hàng tuần và 20 ngày nếu doanh nghiệp quy định ngày nghỉ hàng tuần là 02 ngày.

Về mức hưởng: Theo quy định tại khoản 1 Điều 6 Thông tư số 59/2015/TT-BLĐTBXH, mức hưởng chế độ ốm đau theo quy định tại khoản 1 Điều 26 và Điều 27 của Luật bảo hiểm xã hội được tính như sau:

$$\begin{array}{rcccl} \text{Mức hưởng} & & \text{Tiền lương tháng đóng bảo hiểm} & & \text{Số ngày} \\ \text{chế độ ốm} & & \text{xã hội của tháng liền kề trước} & & \text{nghỉ việc} \\ \text{đau} & = & \text{khi nghỉ việc} & \times 75 & \text{được} \\ & & & \text{(\%)} \times & \text{hưởng chế} \\ & & \text{24 ngày} & & \text{độ ốm đau} \end{array}$$

Mức tiền lương làm căn cứ để áp vào công thức này là mức tiền lương đóng bảo hiểm của chị H trong tháng 4/2021.

**NGUYỄN THỊ THANH HOÀN**

## **II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT**

### **Quy định pháp luật về trường hợp trợ cấp một lần khi sinh con với lao động nam**

Chị C là nhân viên phòng kỹ thuật của Công ty TNHH Y. Hiện nay chị C đang mang thai và dự kiến sinh con vào 05/11/2021. Trong vòng 12 tháng tính đến thời điểm dự kiến sinh, chị C chỉ có 05 tháng đóng BHXH nên không đủ điều kiện hưởng chế độ thai sản. Tuy nhiên, anh V chồng chị C có thời gian đóng BHXH trong vòng 12 tháng tính đến thời điểm dự kiến sinh là 12 tháng. Chị C hỏi nếu chị không đủ điều kiện hưởng chế độ thai sản thì chồng chị có được hưởng không và được hưởng bao nhiêu tháng trợ cấp?

### **Căn cứ pháp lý:**

- Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014;
- Thông tư 06/2021/TT-BLĐTBXH ngày 07/7/2021 sửa đổi Thông tư 59/2015/TT-BLĐTBXH ngày 29/12/2015 của Bộ trưởng Bộ Lao động Thương binh

và Xã hội qui định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội bắt buộc (Thông tư 06/2021/TT-BLĐTBXH).

- Thông tư số 59/2015/TT-BLĐTBXH ngày 29/12/2015 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 số 59/2015/TT-BLĐTBXH);

### **Xử lý tình huống:**

Điều 38 Luật bảo hiểm xã hội năm 2014 quy định về trợ cấp một lần trong trường hợp sinh con nhưng chỉ có cha tham gia bảo hiểm xã hội thì cha được trợ cấp một lần bằng 02 lần mức lương cơ sở tại tháng sinh con cho mỗi con.

Khoản 5 Điều 1 Thông tư 06/2021/TT-BLĐTBXH, bổ sung điểm c khoản 2 Điều 9 Thông tư 59/2015/TT-BLĐTBXH như sau:

- Trường hợp người mẹ tham gia BHXH nhưng không đủ điều kiện hưởng chế độ thai sản khi sinh con mà người cha đủ điều kiện quy định tại điểm a khoản 2 Điều 9 Thông tư 59/2015/TT-BLĐTBXH thì người cha được hưởng trợ cấp một lần khi sinh con theo Điều 38 Luật BHXH năm 2014.

- Việc xác định thời gian 12 tháng trước khi sinh con đối với người lao động nam hưởng trợ cấp một lần khi vợ sinh con thực hiện theo quy định tại khoản 1, Điều 9 Thông tư 59/2015/TT-BLĐTBXH.

Như vậy, căn cứ vào các quy định trên, trường hợp cả hai vợ chồng chị C cùng tham gia BHXH mà chị C không đủ điều kiện hưởng chế độ thai sản thì người chồng (anh V) đóng BHXH đủ 12 tháng trong 12 tháng trước khi sinh con sẽ được hưởng trợ cấp một lần khi sinh con bằng 02 tháng lương cơ sở tại tháng sinh con.

**TRẦN THỊ NGỌC BÍCH**

### **III. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT**

#### **Quy định về thời gian nghỉ thai sản với lao động nam**

Anh T là công nhân làm việc tại Công ty cổ phần Dệt may A từ năm 2015 và được công ty đóng bảo hiểm xã hội đầy đủ. Vợ anh mới sinh con ngày 05/9/2021. Khi vợ sinh, anh T đã nghỉ 03 ngày theo chế độ thai sản (từ ngày 05/9/2021 đến ngày 07/9/2021). Đến ngày 20/9/2021, do điều kiện gia đình, anh T tiếp tục xin tổ trưởng sản xuất cho nghỉ 02 ngày theo chế độ thai sản để chăm sóc vợ. Đồng chí tổ trưởng sản xuất nói rằng anh đã nghỉ chế độ thai sản, giờ nghỉ tiếp phải tính là nghỉ phép năm. Anh T hỏi, anh có được tiếp tục nghỉ theo chế độ thai sản không?

#### **Căn cứ pháp lý:**

- Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014;

- Thông tư 06/2021/TT-BLĐTBXH ngày 07/7/2021 sửa đổi Thông tư 59/2015/TT-BLĐTBXH ngày 29/12/2015 của Bộ trưởng Bộ Lao động Thương binh và Xã hội qui định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội bắt buộc (Thông tư 06/2021/TT-BLĐTBXH).

### **Xử lý tình huống:**

Khoản 2, Điều 34 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 quy định:

*“ Lao động nam đang đóng bảo hiểm xã hội khi vợ sinh con được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản như sau:*

*- 5 ngày làm việc.*

*- 7 ngày làm việc khi vợ sinh con phải phẫu thuật, sinh con dưới 32 tuần tuổi.*

*- Trường hợp vợ sinh đôi thì được nghỉ 10 ngày làm việc, từ sinh ba trở lên thì cứ thêm mỗi con được nghỉ thêm 3 ngày làm việc.*

*- Trường hợp vợ sinh đôi trở lên mà phải phẫu thuật thì được nghỉ 14 ngày làm việc.”*

Khoản 7, Điều 1 Thông tư 06/2021/TT-BLĐTBXH, bổ sung khoản 4 Điều 10 Thông tư 59/2015/TT-BLĐTBXH như sau:

*“ Lao động nam đang đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc vào quỹ ốm đau và thai sản khi vợ sinh con được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định tại khoản 2 Điều 34 của Luật Bảo hiểm xã hội, trường hợp nghỉ nhiều lần thì thời gian bắt đầu nghỉ việc của lần cuối cùng vẫn phải trong khoảng thời gian 30 ngày đầu kể từ ngày vợ sinh con và tổng thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản không quá thời gian quy định”.*

Trong trường hợp này, anh T xin nghỉ cả 2 lần tổng cộng là 05 ngày làm việc và thời gian bắt đầu nghỉ lần 2 (ngày 20/9/2021) trong khoảng thời gian 30 ngày đầu kể từ ngày vợ sinh con.

Như vậy, căn cứ các quy định trên anh T tiếp tục được nghỉ theo chế độ thai sản.

**NGUYỄN THỊ THU HẰNG**

### **IV. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT**

**Quy định của pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề**

Anh S ký hợp đồng làm công nhân bộ phận giặt tại Nhà máy Z có trụ sở ở Hải Dương được hơn 5 năm. Ngày 15/9/2021, do bộ phận sửa chữa cơ khí thiếu người, anh S lại có bằng trung cấp kỹ thuật cơ khí nên phòng Nhân sự đã mời anh S lên làm việc và trao đổi với anh về việc sẽ điều chuyển anh sang làm việc ở tổ cơ khí (không trở lại làm việc ở bộ phận giặt là nữa). Hai bên đã đạt được thỏa thuận về công việc mới và những quyền lợi liên quan của anh như tiền lương, phụ cấp... và anh S sẽ được đi đào tạo lại trước khi làm việc tại tổ cơ khí. Các nội dung thỏa thuận đã được bổ sung vào phụ lục hợp đồng lao động.

Tuy nhiên, ngày 21/9/2021, anh S nhận được thông báo chuyển sang tổ cơ khí và nhận công việc luôn (chưa đi đào tạo lại). Sau khi nhận công việc mới, anh S nhận thấy do đây chuyển, máy móc hiện nay hiện đại hơn so với các kiến thức, kỹ thuật mà anh đã học ở chương trình trung cấp kỹ thuật cơ khí trước đây nên anh S thấy khó khăn trong sửa chữa máy móc và đã bị tổ trưởng nhắc nhở trong thực hiện công việc. Anh S đã đến phòng Nhân sự và yêu cầu Nhà máy phải cho anh đi đào tạo lại theo như đã thỏa thuận nhưng phòng

Nhân sự nói rằng do nhà máy đang tập trung cho đơn hàng nên phải một thời gian nữa mới bố trí cho anh S đi đào tạo lại. Anh S hỏi việc nhà máy không cho anh đi đào tạo trước khi chuyển sang làm công việc khác như vậy có đúng với quy định pháp luật không?

**Căn cứ pháp lý:**

- Bộ luật Lao động năm 2019

**Xử lý tình huống:**

Khoản 1, Điều 29 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về việc chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm thì chỉ được thực hiện khi người lao động đồng ý bằng văn bản. Người sử dụng lao động quy định cụ thể trong nội quy lao động những trường hợp do nhu cầu sản xuất, kinh doanh mà người sử dụng lao động được tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động.

Khoản 1, Điều 60, Bộ luật Lao động năm 2019 quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề như sau:

*“Người sử dụng lao động xây dựng kế hoạch hằng năm và dành kinh phí cho việc đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề, phát triển kỹ năng nghề cho người lao động đang làm việc cho mình; đào tạo cho người lao động trước khi chuyển làm nghề khác cho mình.”*

Căn cứ vào các quy định trên, việc nhà máy Z chuyển anh S sang làm công việc khác so với hợp đồng lao động quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm và nội dung này có quy định cụ thể trong nội quy lao động của nhà máy, đồng thời hai bên đã thoả thuận bằng văn bản, theo đó anh S sẽ được đào tạo lại trước khi chuyển sang làm công việc khác là đúng với quy định của pháp luật lao động. Tuy nhiên, sau đó nhà máy Z yêu cầu anh S làm công việc mới mà không đào tạo lại cho anh S là sai với quy định của pháp luật lao động (khoản 1, Điều 60, BLLĐ 2019 nêu trên).

**NGUYỄN THỊ THU HƯƠNG**