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

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 15-2021

I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Tình huống pháp luật: Quy định của pháp luật liên quan đến hưởng trợ cấp thất nghiệp, trợ cấp Covid-19

Chị H là công nhân Công ty CP May X. Do nhận thấy tình hình dịch Covid-19 có nguy cơ cao tại công ty nên chị đã xin chấm dứt hợp đồng với Công ty từ ngày 20/06/2021. (Chị H tham gia BHXH từ năm 2001 đến 5/2021). Công ty đồng ý với đề nghị của chị H và hẹn chị H ngày 28/07/2021 đến Công ty để nhận quyết định thôi việc; hướng dẫn làm hồ sơ nhận trợ cấp thất nghiệp. Nhưng do dịch covid-19 nên trước ngày 27/07/2021, Công ty CP May đã phải tạm dừng hoạt động, vì vậy chị H không thể đến Công ty theo lịch hẹn. Do đó, chị chưa làm hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp. Chị H được biết Chính phủ có hỗ trợ cho người lao động bị ảnh hưởng bởi dịch Covid-19. Chị H hỏi theo quy định tại Quyết định 23/2021/QĐ-TTg thì chị có đủ điều kiện hưởng trợ cấp theo Điều 21 không? Giả sử sau khi hết giãn cách, chị làm hồ sơ hưởng bảo hiểm thất nghiệp, sau đó lại làm hồ sơ để hưởng trợ cấp theo Quyết định số 23/2021/QĐ-TTg có được không?

<u>Căn cứ pháp lý:</u>

- Luật việc làm năm 2013;

- Nghị định số 28/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 3 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Luật việc làm về bảo hiểm thất nghiệp (Nghị định 28/2015/NĐ-CP);

- Quyết định số 23/2021/QĐ-TTg ngày 07/7/2021 của Thủ tướng Chính phủ quy định về thực hiện một số chính sách hỗ trợ NLĐ và NSDLĐ gặp khó khăn do đại dịch Covid-19 (Quyết định số 23/2021/QĐ-TTg).

<u>Xử lý tình huống:</u>

Dịch bệnh Covid-19 đang diễn biến phức tạp làm ảnh hưởng đến đời sống của NLĐ. Nhằm hỗ trợ NLĐ và NSDLĐ bị ảnh hưởng bởi dịch bệnh, Chính phủ đã ban hành Nghị quyết 68/NQ-CP và Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 23 để hỗ trợ NLĐ bị mất việc làm, tạm hoãn hợp đồng lao động, nghỉ không lương, chấm dứt HĐLĐ…

Tại điều 21 của Quyết định số 23/2021/QĐ-TTg quy định: NLĐ làm việc tại doanh nghiệp, đang tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc tại tháng liền kề trước thời điểm NLĐ chấm dứt HĐLĐ và chấm dứt HĐLĐ trong khoảng thời gian từ 01/5/2021 đến hết ngày 31/12/2021 nhưng không đủ điều kiện hưởng trợ cấp thất nghiệp, trừ các trường hợp: Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật hoặc NLĐ hưởng lương hưu, trợ cấp mất sức lao động hàng tháng.

Như vậy trường hợp của chị H chấm dứt HĐLĐ là đủ điều kiện về khoảng thời gian luật định được hưởng, không thuộc các trường hợp loại trừ **nhưng chưa xác định được điều kiện về việc chị H có hay không được hưởng trợ cấp thất nghiệp,** vì Công ty chị đang ngừng việc (thực hiện giãn cách xã hội) nên chị chưa làm thủ tục trợ cấp thất nghiệp chứ không phải thuộc trường hợp đã làm hồ sơ đề nghị hưởng BHTN mà không được hưởng.

Hơn nữa, về hồ sơ để hưởng trợ cấp, tại Điều 23 Quyết định số 23/2021/QĐ-TTg quy định, ngoài đơn đề nghị hỗ trợ theo mẫu số 07 (Phụ lục Quyết định 23/2021/QĐ-TTg) thì NLĐ phải nộp kèm theo bản sao có chứng thực hoặc bản sao kèm theo bản chính để đối chiếu của một trong các giấy tờ: Hợp đồng lao động đã hết hạn hoặc đã hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động; Quyết định thôi việc; Thông báo hoặc thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động và bản sao Sổ bảo hiểm xã hội hoặc xác nhận của cơ quan bảo hiểm xã hội về việc tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc và bảo hiểm thất nghiệp.

Căn cứ các quy định trên, thì trường hợp của chị H chưa đủ điều kiện (xác định không được trợ cấp thất nghiệp) và thiếu hồ sơ để được hưởng trợ cấp theo Điều 21 Quyết định số 23/2021/QĐ-TTg.

Giả sử sau khi hết giãn cách, chị H có đủ giấy tờ, hồ sơ để đề nghị hưởng bảo hiểm thất nghiệp, nếu hồ sơ của chị hợp lệ được giải quyết, thì trên sổ bảo hiểm xã hội của chị cũng thể hiện rõ việc được cơ quan bảo hiểm xã hội chi trả (Điều 18 Nghị định 28). Do đó chị H cũng ko đủ điều kiện để được hưởng hỗ trợ từ Quyết định số 23/2021/QĐ-TTg.

Điều kiện, mức hưởng bảo hiểm thất nghiệp được quy định cụ thể tại điều 49, 50 Luật việc làm năm 2013 (chị H làm việc từ năm 2001 đến tháng 6/2021 sẽ được hưởng 9 tháng lương bảo hiểm thất nghiệp (tính từ năm 2001-2009. Thời hạn để làm hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp là 03 tháng kể từ ngày chấm dứt HĐLĐ (Khoản 3 Điều 49 Luật việc làm, được cụ thể tại Điều 17 Nghị định 28/2015/NĐ-CP). Vì vậy, sau khi hết giãn cách xã hội, chị H đến Công ty CP Dệt May X nhận QĐ chấm dứt HĐLĐ để làm hồ sơ hưởng bảo hiểm thất nghiệp sẽ có lợi hơn hưởng trợ cấp theo gói an sinh theo Quyết định 23/2021/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ.

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định pháp luật về chế độ hưu trí trong thời gian doanh nghiệp đang tạm dừng đóng vào quỹ hưu trí do ảnh hưởng bởi dịch Covid-19

Ông B là công nhân tại Công ty cổ phần Z. Đến tháng 10/2021, ông B đủ điều kiện hưởng chế độ hưu trí theo quy định của pháp luật BHXH. Do ảnh hưởng của dịch Covid-19, công ty Z đã nộp hồ sơ đề nghị và được cơ quan BHXH ra quyết định tạm dừng đóng vào quỹ hưu trí và tử tuất từ tháng 8/2021 đến tháng 1/2022. Ông B hỏi công ty đang tạm dừng đóng vào quỹ hưu trí đến tháng 1/2022 thì trường hợp của ông có được hưởng chế độ hưu trí không?

Căn cứ pháp lý:

- Quyết định số 23/2021/QĐ-TTg ngày 07/07/2021 của Thủ tướng Chính phủ quy định về việc 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).

Xử lý tình huống:

Trước tình hình diễn biến phức tạp của đại dịch COVID-19 đã và đang tác động, ảnh hưởng lớn đến tình hình sản xuất, kinh doanh và đời sống nhân dân, Chính phủ ban hành Nghị quyết số 68/NQ-CP về một số chính sách hỗ trợ người lao động và người sử dụng lao động gặp khó khăn do đại dịch COVID-19 trong đó có chính sách tạm dừng đóng vào quỹ hưu trí và tử tuất cho người sử dụng lao động khi đáp ứng được một số điều kiện quy định.

Ngày 7/7/2021, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 23/2021/QĐ-TTg quy định việc 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. Trong đó, tại khoản 3, Điều 7 quy định như sau:

"Trong thời gian tạm dừng đóng vào quỹ hưu trí và tử tuất, người lao động đủ điều kiện hưởng chế độ hưu trí, chế độ tử tuất hoặc chấm dứt hợp đồng lao động thì người sử dụng lao động và người lao động thực hiện đóng bù cho thời gian tạm dừng đóng để giải quyết chế độ cho người lao động".

Căn cứ vào quy định trên, công ty cổ phần Z và ông B cần phải thực hiện đóng bù vào quỹ hưu trí cho trường hợp của ông B từ tháng 8 đến tháng 10/2021 để BHXH giải quyết chế độ hưu trí cho ông B kịp thời và đúng quy định.

Như vậy, công ty cổ phần Z và người lao động của công ty được tạm dừng đóng quỹ hưu trí và tử tuất từ tháng 8/2021 đến tháng 1/2022 theo quyết định của cơ quan BHXH. Tuy nhiên, trong thời gian tạm dừng đóng nếu có người lao động trong công ty đủ điều kiện hưởng chế độ hưu trí (hay chế độ tử tuất hoặc chấm dứt hợp đồng lao động) thì công ty và người lao động cần thực hiện đóng bù cho thời gian tạm dừng đối với các trường hợp này để giải quyết chế độ cho người lao động.

TRẦN THỊ NGỌC BÍCH

III. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định về chế độ phụ cấp cho cán bộ công đoàn

Chị Nguyễn Thị B là nhân viên tại Công ty cổ phần M có 600 lao động. Chị B mới được bầu kiêm nhiệm chức vụ Phó chủ tịch và uỷ viên Uỷ ban kiểm tra công đoàn cơ sở. Đồng chí chủ tịch công đoàn hỏi: Chị B kiêm nhiệm 2 chức vụ của công đoàn cơ sở như vậy thì được hưởng phụ cấp công đoàn như thế nào?

Căn cứ pháp lý:

- Quyết định 1439/QĐ-TLĐ ngày 14/12/2011 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về chế độ phụ cấp cán bộ Công đoàn (Quyết định 1439/QĐ-TLĐ)

Xử lý tình huống:

- Khoản 1 Mục I Quyết định 1439/QĐ-TLĐ quy định chế độ phụ cấp cán bộ Công đoàn:

"Phụ cấp cán bộ công đoàn theo Quy định này, bao gồm: Phụ cấp kiêm nhiệm đối với chức danh Chủ tịch, Phó Chủ tịch công đoàn cơ sở, công đoàn cấp trên cơ sở trở lên hoạt động kiêm nhiệm; Phụ cấp trách nhiệm đối với cán bộ công đoàn (cán bộ công đoàn theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam)"

- Khoản 1 Mục II Quyết định 1439/QĐ-TLĐ quy định nguyên tắc chế độ phụ cấp cho cán bộ công đoàn cơ sở như sau:

"Mức phụ cấp cán bộ công đoàn cơ sở được xác định căn cứ vào số lượng lao động của đơn vị

Phụ cấp cán bộ công đoàn cơ sở = (Hệ số phụ cấp) x (Tiền lương tối thiểu công đoàn cơ sở đang thu kinh phí công đoàn)"

- Khoản 2 Mục II Quyết định 1439/QĐ-TLĐ quy định mức phụ cấp kiêm nhiệm cho Chủ tịch và Phó chủ tịch công đoàn cơ sở như sau:

TT	**Số lao động**	**Hệ số phụ cấp**	
		Chủ tịch	Phó chủ tịch
1	Dưới 150 lao động	0,2	0,15
2	Từ 150 đến < 500 lao động	0,25	0,2
3	Từ 500 đến < 2.000 lao động	0,3	0,25
4	Từ 2.000 đến < 4.000 lao động	0,4	0,3
5	Từ 4.000 đến < 6.000 lao động	0,5	0,4
6	Từ 6.000 đến < 8.000 lao động	0,6	0,5
7	Từ 8.000 lao động trở lên	0,7	0,6

- Khoản 3 Mục II Quyết định 1439/QĐ-TLĐ quy định mức phụ cấp trách nhiệm cho các đối tượng cán bộ công đoàn cơ sở như sau:

TT	**Số lao động**	**Hệ số phụ cấp**		
		Ủy viên BCHCĐCS, Kế toán CĐCS	Ủy viên UBKT CĐCS, Chủ tịch CĐ bộ phận	Tổ trưởng, Thủ quỹ CĐCS
1	Dưới 150 lao động	0,14	0,12	0,12
2	Từ 150 đến dưới 500 lao động	0,15	0,13	0,13
3	Từ 500 đến < 2.000 lao động	0,18	0,15	0,13
4	Từ 2.000 đến < 4.000 lao động	0,21	0,18	0,13
5	Từ 4.000 đến < 6.000 lao động	0,25	0,21	0,13
6	Từ 6.000 lao động trở lên	0,3	0,25	0,13

Như vậy, đối với công đoàn cơ sở có 600 lao động, phó chủ tịch công đoàn được hưởng phụ cấp kiêm nhiệm với hệ số 0,25; Uỷ viên Uỷ ban kiểm tra được hưởng phụ cấp trách nhiệm với hệ số 0,15.

- Tuy nhiên, Khoản 1 Mục II Quyết định 1439/QĐ-TLĐ quy định:

" Tại công đoàn cơ sở, cán bộ công đoàn chỉ được hưởng 1 mức phụ cấp kiêm nhiệm hoặc phụ cấp trách nhiệm cao nhất".

Căn cứ những quy định trên, chị B sẽ chỉ được hưởng mức phụ cấp kiêm nhiệm chức vụ Phó chủ tịch và bằng tiền lương tối thiểu công đoàn công ty M đang thu kinh phí công đoàn nhân với hệ số 0,25.

NGUYỄN THỊ THU HẰNG

IV. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

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

Anh M là nhân viên phòng Tài chính Kế toán của Nhà máy Z. Vào ngày nghỉ cuối tuần giữa tháng 5/2021, đã xảy ra vụ va chạm giao thông giữa xe máy của anh M và một cặp vợ chồng cùng lưu thông trên đường. Do vụ tai nạn có nhiều tình tiết phức tạp và để lại hậu quả nghiêm trọng nên cơ quan điều tra ra quyết định tạm giam anh M trong thời gian 01 tháng để tiến hành thu thập chứng cứ, điều tra.

Khi nhận được thông tin về sự việc này, phòng Nhân sự Nhà máy Z đã thông báo với anh M về việc Nhà máy sẽ tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động không xác định thời hạn với anh trong thời gian anh bị tạm giam, đồng thời cũng không trả lương cho anh trong thời gian này. Anh M phản đối quyết định của Nhà máy vì cho rằng, anh mới bị tạm giam để điều tra, chưa có kết luận cuối cùng của cơ quan chức năng anh là người có lỗi trong vụ tai nạn này nên Nhà máy Z không thể đối xử với anh như vậy. Anh M hỏi quy định của pháp luật về việc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động khi người lao động bị tạm giam theo quyết định của cơ quan tố tụng hình sự như thế nào?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động 2019.

Xử lý tình huống:

Mục b, khoản 1 Điều 30 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định trường hợp người lao động bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của pháp luật về tố tụng hình sự là trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động.

Đồng thời, tại khoản 2 Điều 30, Bộ luật Lao động 2019 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."

Như vậy, trong trường hợp này, do anh M bị tạm giam 01 tháng theo quyết định của cơ quan điều tra thuộc trường hợp tạm hoãn HĐLĐ theo quy định của pháp luật. Do đó, việc Nhà máy Z thực hiện tạm hoãn thực hiện HĐLĐ với anh M và không trả lương, quyền lợi ích đã giao kết trong HĐLĐ trong thời gian 01 tháng này là đúng với quy định của pháp luật nếu giữa anh M và nhà máy Z không có thoả thuận khác.

NGUYỄN THỊ THU HƯƠNG

V. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về việc sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động vào giao kết nhiều hợp đồng.

Chị B được một doanh nghiệp nhỏ ký hợp đồng 3 năm để làm công việc kế toán. Sau một năm làm việc, do công ty nhỏ việc ít nên chị B muốn thỏa thuận lại hợp đồng với công ty giảm 50% thời gian làm việc và chị cũng đồng ý giảm 50% tiền lương để chị có thời gian làm thêm công việc kế toán cho một công ty khác. Chị B hỏi vậy chị có thể sửa đổi, bổ sung một số nội dung mới vào hợp đồng khi hợp đồng chưa hết thời hạn không và chị B giao kết nhiều hợp đồng lao động có đúng với quy định của pháp luật không ?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2019.

Xử lý tình huống:

Điều 33 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động như sau:

"1. Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, nếu bên nào có yêu cầu sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì phải báo cho bên kia biết trước ít nhất 03 ngày làm việc về nội dung cần sửa đổi, bổ sung.

2. Trường hợp hai bên thỏa thuận được thì việc sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động được tiến hành bằng việc ký kết phụ lục hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới.

3. Trường hợp hai bên không thỏa thuận được việc sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết"

Căn cứ vào quy định trên, trường hợp chị B muốn sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động thì có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để ký kết phụ lục hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới nếu được người sử dụng lao động đồng ý.

Điều 19 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về giao kết nhiều hợp đồng lao động như sau:

"1. Người lao động có thể giao kết nhiều hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động nhưng phải bảo đảm thực hiện đầy đủ các nội dung đã giao kết.

2. Người lao động đồng thời giao kết nhiều hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động thì việc tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp được thực hiện theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và an toàn, vệ sinh lao động"

Như vậy, chị B có quyền giao kết nhiều hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động nhưng phải bảo đảm thực hiện đầy đủ các nội dung đã giao kết theo quy định của pháp luật.

LÊ TẤT THẮNG