

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 21-2021

I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định pháp luật về chính sách hỗ trợ ảnh hưởng bởi đại dịch Covid-19 từ quỹ bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động đang chờ nghỉ hưu

Ông Nguyễn Văn T thuộc trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động với công ty cổ phần S vào ngày 30/9/2021 vì đến tuổi nghỉ hưu theo quy định nhưng chưa có quyết định hưởng lương hưu của cơ quan BHXH. Ông T có thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp là 60 tháng và chưa từng hưởng trợ cấp thất nghiệp. Ông T được biết nhà nước đang có chính sách hỗ trợ người lao động bị ảnh hưởng bởi đại dịch Covid -19 từ quỹ bảo hiểm thất nghiệp. Ông T hỏi ông có thuộc trường hợp được nhận hỗ trợ này hay không và mức hỗ trợ bao nhiêu?

Căn cứ pháp lý:

- Quyết định số 28/2021/QĐ-TTg ngày 01 tháng 10 năm 2021 của Thủ tướng Chính phủ về việc thực hiện chính sách hỗ trợ người lao động và người sử dụng lao động bị ảnh hưởng bởi đại dịch COVID-19 từ Quỹ bảo hiểm thất nghiệp quy định về đối tượng được hỗ trợ (Quyết định số 28/2021/QĐ-TTg);

Xử lý tình huống:

Điều 1 Quyết định số 28/2021/QĐ-TTg quy định về đối tượng được hỗ trợ bao gồm:

“1. Người lao động đang tham gia bảo hiểm thất nghiệp tại thời điểm ngày 30 tháng 9 năm 2021 (có tên trong danh sách tham gia bảo hiểm thất nghiệp của cơ quan bảo hiểm xã hội), không bao gồm các trường hợp sau:

a) Người lao động đang làm việc tại cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, đơn vị vũ trang nhân dân.

b) Người lao động đang làm việc tại đơn vị sự nghiệp công lập do ngân sách nhà nước bảo đảm chi thường xuyên theo quy định tại Nghị định số 60/2021/NĐ-CP ngày 21 tháng 6 năm 2021 của Chính phủ quy định cơ chế tự chủ tài chính của đơn vị sự nghiệp công lập và các quy định pháp luật hiện hành về tự chủ tài chính của đơn vị sự nghiệp công lập.

2. Người lao động đã dừng tham gia bảo hiểm thất nghiệp do chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc trong khoảng thời gian từ ngày 01 tháng 01 năm 2020 đến hết ngày 30 tháng 9 năm 2021 có thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp được bảo lưu theo quy định của pháp luật về việc làm, không bao gồm người đã có quyết định hưởng lương hưu hàng tháng.

3. Không áp dụng đối với đối tượng tự nguyện không nhận hỗ trợ.”

Khoản 2, Điều 2 Quyết định số 28/2021/QĐ-TTg quy định mức hỗ trợ như sau:

“Hỗ trợ một lần bằng tiền, cụ thể như sau:

a) Thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp dưới 12 tháng: Hỗ trợ 1.800.000 đồng/người.

b) Thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp từ đủ 12 tháng đến dưới 60 tháng: Hỗ trợ 2.100.000 đồng/người.

c) Thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp từ đủ 60 tháng đến dưới 84 tháng: Hỗ trợ 2.400.000 đồng/người.

d) Thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp từ đủ 84 tháng đến dưới 108 tháng: Hỗ trợ 2.650.000 đồng/người.

đ) Thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp từ đủ 108 tháng đến dưới 132 tháng: Hỗ trợ 2.900.000 đồng/người.

e) Thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp từ đủ 132 tháng trở lên: Hỗ trợ 3.300.000 đồng/người”

Căn cứ các quy định nêu trên, ông T dừng tham gia bảo hiểm thất nghiệp do chấm dứt hợp đồng lao động vào 30/9/2021, có thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp được bảo lưu là 60 tháng và chưa có quyết định hưởng lương hưu hàng tháng, do đó ông thuộc đối tượng được hỗ trợ theo quy định với mức hỗ trợ là 2.400.000 đồng.

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định pháp luật về nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế

Do tác động của đại dịch Covid-19 đã làm giảm đáng kể hiệu quả sản xuất kinh doanh của Công ty cổ phần A. Trước tình hình đó, 01/9/2021, Ban lãnh đạo Công ty đã thống nhất phương án thay đổi công nghệ, máy móc, thiết bị để chuyển đổi sản xuất sản phẩm mới và thu hẹp sản xuất. Thực hiện theo phương án này công ty phải giảm 30 người lao động. Ngày 10/9/2021, Giám đốc Công ty đã ra quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động đối với 30 người lao động ở các bộ phận khác nhau trong công ty với lý do công ty thay đổi cơ cấu, công nghệ và thu hẹp sản xuất, trong khi những người lao động này không được biết về phương án của công ty. Người lao động bị chấm dứt hợp đồng lao động tại công ty đã tìm chủ tịch công đoàn công ty đề nghị hỗ trợ kiến nghị với công ty nhưng chủ tịch công đoàn không biết về phương án này. Người lao động hỏi việc chấm dứt hợp đồng lao động của công ty A với họ có đúng quy định pháp luật không?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2019.

Xử lý tình huống:

Khoản 1, 3 và 6 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ như sau:

“1. Những trường hợp sau đây được coi là thay đổi cơ cấu, công nghệ:

a) Thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động;

b) Thay đổi quy trình, công nghệ, máy móc, thiết bị sản xuất, kinh doanh gắn với ngành, nghề sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động;

c) Thay đổi sản phẩm hoặc cơ cấu sản phẩm.

3. Trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động thì người sử dụng lao động phải xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 44 của Bộ luật này; trường hợp có chỗ làm việc mới thì ưu tiên đào tạo lại người lao động để tiếp tục sử dụng.

6. Việc cho thôi việc đối với người lao động theo quy định tại Điều này chỉ được tiến hành sau khi đã trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động là thành viên và thông báo trước 30 ngày cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và cho người lao động.”

Điều 44 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về phương án sử dụng lao động như sau:

“1. Phương án sử dụng lao động phải có những nội dung chủ yếu sau đây:

a) Số lượng và danh sách người lao động tiếp tục được sử dụng, người lao động được đào tạo lại để tiếp tục sử dụng, người lao động được chuyển sang làm việc không trọn thời gian;

b) Số lượng và danh sách người lao động nghỉ hưu;

c) Số lượng và danh sách người lao động phải chấm dứt hợp đồng lao động;

d) Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động, người lao động và các bên liên quan trong việc thực hiện phương án sử dụng lao động;

đ) Biện pháp và nguồn tài chính bảo đảm thực hiện phương án.

2. Khi xây dựng phương án sử dụng lao động, người sử dụng lao động phải trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Phương án sử dụng lao động phải được thông báo công khai cho người lao động biết trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày được thông qua.”

Căn cứ vào các quy định trên, công ty cổ phần A chấm dứt hợp đồng lao động với 30 người lao động vì lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ là sai với quy định của pháp luật, cụ thể là:

- Khi xây dựng phương án sử dụng lao động, công ty A không trao đổi với tổ chức công đoàn công ty;

- Khi xây dựng phương án sử dụng lao động, công ty A không thông báo công khai cho người lao động biết trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày được thông qua;

- Việc cho thôi việc đối với 30 người lao động vì lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ được tiến hành mà không trao đổi ý kiến với tổ chức công đoàn và không thông báo trước 30 ngày cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và cho người lao động.

TRẦN THỊ NGỌC BÍCH

III. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về trách nhiệm khi chấm dứt hợp đồng lao động

Tháng 12/2021, Công ty cổ phần Dệt X (công ty X) sẽ sáp nhập vào Công ty sản xuất - XNK Dệt may Y nên đã xây dựng phương án sử dụng lao động theo đúng quy định của pháp luật. Theo phương án này, một số lao động đang làm việc tại Công ty X phải chấm dứt hợp đồng lao động, trong đó có anh H đã làm công ty X từ năm 2005. Anh H được công ty X thông báo sẽ chấm dứt HĐLĐ từ 30/9/2021. Tuy nhiên, đến ngày 05/11/2021, Công ty X vẫn chưa thanh toán tiền trợ cấp mất việc, hoàn thành thủ tục bảo hiểm xã hội và gửi trả bản sao các tài liệu liên quan đến quá trình làm việc của anh H. Anh H hỏi thời hạn tối đa để công ty X thực hiện trách nhiệm này khi chấm dứt hợp đồng lao động với anh theo quy định pháp luật lao động là bao lâu?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2019.

Xử lý tình huống:

Điểm b, khoản 1, Điều 48 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định trường hợp doanh nghiệp sáp nhập trong thời hạn không quá 30 ngày 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.

Đồng thời, khoản 3 Điều 48 Bộ luật Lao động quy định:

"3. Người sử dụng lao động có trách nhiệm sau đây:

a) 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;

b) 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"

Căn cứ vào các quy định trên, công ty X chấm dứt hợp đồng lao động với anh H trong trường hợp công ty sáp nhập với công ty khác nên thời gian tối đa để công ty X thực hiện trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi của anh H là 30 ngày. Tuy nhiên, tính đến ngày 05/11/2021 kể từ ngày công ty X ra thông báo chấm dứt HĐLĐ với anh H là 35 ngày, công ty X chưa thực hiện trách nhiệm khi chấm dứt HĐLĐ với anh H là sai với quy định pháp luật lao động. Anh H cần kiến nghị với công ty hoặc đề nghị tổ chức công đoàn (nếu có) hỗ trợ kiến nghị bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho anh.

NGUYỄN THỊ THU HƯƠNG

IV. THÔNG TIN PHÁP LUẬT

Một số điểm mới về quy định chế độ phụ cấp cán bộ công đoàn cơ sở áp dụng từ ngày 01 tháng 01 năm 2022

Căn cứ pháp lý:

- Quyết định số 3226/QĐ-TLĐ ngày 20 tháng 9 năm 2021 của Đoàn chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về việc ban hành quy định chế độ phụ cấp cán bộ công đoàn;

Nội dung thông tin

Ngày 20 tháng 9 năm 2021, Đoàn chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam ban hành Quyết định số 3226/QĐ-TLĐ quy định chế độ phụ cấp cán bộ công đoàn. Quyết định này có hiệu lực từ ngày 01/01/2022, thay thế Quyết định số 1439/HD-TLĐ ngày 14/12/2011 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam quy định chế độ phụ cấp. Theo đó, có một số điểm mới thay đổi của Quyết định số 3226/QĐ-TLĐ so với Quyết định số 1439/HD-TLĐ đối với cấp công đoàn cơ sở cụ thể như sau:

Một là, tại Điều 2 nguyên tắc thực hiện quy định nâng mức sử dụng tối đa lên **45% số đoàn phí công đoàn** được để lại tại công đoàn cơ sở để chi lương (nếu có cán bộ công đoàn chuyên trách) và chi phụ cấp trách nhiệm, phụ cấp kiêm nhiệm cán bộ công đoàn cơ sở. Mức chi do ban chấp hành công đoàn cơ sở quyết định trên cơ sở cân đối nguồn thu; phù hợp với mức chi phụ cấp của cơ quan chuyên môn đồng cấp (nếu có); tối đa không vượt quá mức chi tại quy định này và phải được quy định cụ thể trong quy chế chi tiêu nội bộ của công đoàn cơ sở (quy định cũ là 30%);

Hai là, Điều 3 quy định bổ sung thêm một số đối tượng chi phụ cấp trách nhiệm cán bộ công đoàn cơ sở sau: **chủ tịch công đoàn cơ sở thành viên** (nếu có), **trưởng ban nữ công quần chúng** (nếu có); **Tổ phó tổ công đoàn, thành viên ban nữ công quần chúng; ủy viên ban chấp hành công đoàn bộ phận** (nếu có).

Ba là, Điều 3 quy định thay đổi hệ số phụ cấp. Đồng thời, cũng thay đổi cách tính mức chi phụ cấp trách nhiệm, theo đó: Mức chi phụ cấp trách nhiệm cán bộ công đoàn cơ sở hàng tháng = (Hệ số phụ cấp trách nhiệm) x (**Mức lương cơ sở theo quy định của Nhà nước**) (quy định cũ là 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));

Hệ số phụ cấp trách nhiệm theo Quyết định số 3226/QĐ-TLĐ

TT	Số lao động	Hệ số phụ cấp				
		Đối tượng a	Đối tượng b	Đối tượng c	Đối tượng d	Đối tượng đ
1	Dưới 150 lao động	0,15	0,12	0,10	0,08	0,05
2	Từ 150 đến dưới 500 LĐ	0,25	0,20	0,13	0,11	0,07
3	Từ 500 đến dưới 1.500 LĐ	0,40	0,30	0,16	0,14	0,09
4	Từ 1.500 đến dưới 3.000 LĐ	0,60	0,45	0,19	0,17	0,11
5	Từ 3.000 đến dưới 6.000 LĐ	0,80	0,60	0,22	0,20	0,13
6	Từ 6.000 LĐ trở lên	1,00	0,70	0,25	0,23	0,15

LÊ TÁT THẮNG