

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

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 22-2021

I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định pháp luật về thanh toán tiền nghỉ phép năm

Công ty Dệt May A sử dụng 1500 lao động. Từ đầu năm 2021 đến hết tháng 11/2021, có 11 người lao động chấm dứt hợp đồng lao động và hơn 1000 lao động không có nhu cầu nghỉ phép hàng năm mà mong muốn được đi làm. Công ty đã thực hiện thanh toán tiền phép cho 11 người lao động thôi việc và trả lương cho hơn 1000 lao động (tiền lương đi làm trong những ngày nghỉ phép). Đầu tháng 12/2021, cơ quan thuế kiểm tra chứng từ doanh nghiệp kết luận: phần chi lương cho người lao động trong trường hợp họ vẫn đang làm việc không được tính vào chi phí hợp lý (vì người lao động chưa thôi việc). Cán bộ phòng nhân sự Công ty hỏi việc cơ quan thuế kết luận như vậy có đúng không, cần phải làm gì để Công ty có thể trả lương cho NLĐ và chi phí được hạch toán vào chi phí quản lý của doanh nghiệp.

Căn cứ pháp lý:

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

Xử lý tình huống:

Việc quy định ngày nghỉ hàng năm thuộc trách nhiệm của người sử dụng lao động. Khoản 4 và khoản 3 Điều 113 BLLĐ năm 2019 quy định “Người sử dụng lao động có trách nhiệm quy định lịch nghỉ hằng năm sau khi tham khảo ý kiến của người lao động và phải thông báo trước cho người lao động biết. Người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nghỉ hằng năm thành nhiều lần hoặc nghỉ gộp tối đa 03 năm một lần”; “Trường hợp do thôi việc, bị mất việc làm mà chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm thì được người sử dụng lao động thanh toán tiền lương cho những ngày chưa nghỉ”

Theo khoản 1, Điều 4 BLLĐ năm 2019 về chính sách của Nhà nước về lao động 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”

Như vậy, BLLĐ năm 2019 quy định rõ đối tượng được thanh toán tiền là người lao động thôi việc, bị mất việc mà tại thời điểm thôi việc hoặc mất việc làm chưa nghỉ hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hàng năm. Và trong trường hợp giữa người sử dụng lao động và người lao động không có thỏa thuận nào khác về việc này, thì kết luận của cơ quan thuế trong tình huống nêu trên là đúng.

Để có thể trả lương cho người lao động trong trường hợp này; Công ty cần khảo sát nhu cầu nghỉ hàng năm và nếu người lao động mong muốn được đi làm trong năm 2021, lùi ngày nghỉ hàng năm sang năm 2022 hoặc 2023 thì Công ty cần điều chỉnh lại kế hoạch nghỉ hàng năm để tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động Việc thỏa thuận để điều chỉnh những chính sách có liên quan đến người lao động phải được thực

hiện thông qua đối thoại, thương lượng, tham khảo ý kiến của công đoàn và theo trình tự quy định của pháp luật và phải thông báo công khai cho người lao động biết.

Năm 2021, do tình hình dịch bệnh kéo dài dẫn đến nhiều doanh nghiệp phải ngừng việc từ 30-60 ngày, ảnh hưởng đến kế hoạch sản xuất kinh doanh và thu nhập của người lao động. Khi dịch bệnh được kiểm soát, nhiều người lao động không có nhu cầu nghỉ phép mà có nguyện vọng đi làm để hưởng lương. Đây là thực tế khách quan trong những giai đoạn nhất định. Doanh nghiệp ngoài việc nghiên cứu các quy định của pháp luật cũng cần xin ý kiến của cơ quan quản lý lao động tại địa phương nơi doanh nghiệp đóng trụ sở để nhận được chỉ đạo kịp thời, phù hợp với tình hình chung của địa phương và đảm bảo quyền lợi của người lao động.

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định pháp luật về sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động

Anh D ký kết hợp đồng lao động thời hạn 3 năm với Công ty cổ phần M tháng 10/2020. Tháng 11/2021, công ty M có giao anh D phụ trách thêm công việc và có trả thêm tiền lương. Anh D muốn bổ sung nội dung công việc mới và tiền lương kèm theo vào hợp đồng vì hợp đồng còn 2 năm mới hết thời hạn. Anh D hỏi việc sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động có bắt buộc phải ký kết hợp đồng lao động mới 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, anh Dũng muốn sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động thì thỏa thuận với công ty M ký kết phụ lục hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới, chứ không bắt buộc ký kết hợp đồng mới. Trong trường hợp không thỏa thuận được thì tiếp tục thực hiện nội dung đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động đã giao kết.

TRẦN THỊ NGỌC BÍCH

III. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định về hồ sơ hưởng chế độ trợ cấp thất nghiệp

Chị N làm việc tại Công ty M ở thành phố Hồ Chí Minh đã được 3 năm và có tham gia BHXH đầy đủ. Do dịch bệnh nên công ty M thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động với chị N từ ngày 01/10/2021. Đến nay chị N đã về quê ở Phú Yên. Chị N hỏi để được hưởng chế độ trợ cấp thất nghiệp chị phải làm hồ sơ như thế nào và nộp ở đâu? Chị có thể làm hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp ở Phú Yên được không hay phải gửi hồ sơ về thành phố Hồ Chí Minh để nhận trợ cấp?

Căn cứ pháp lý:

- Nghị định 28/2015/NĐ-CP ngày 12/3/2015 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Việc làm về bảo hiểm thất nghiệp (Nghị định 28/2015/NĐ-CP).

Xử lý tình huống:

- Khoản 1 và khoản 2 Điều 16 Nghị định 28/2015/NĐ-CP quy định về hồ sơ đề nghị hưởng trợ cấp thất nghiệp như sau:

“1. Đề nghị hưởng trợ cấp thất nghiệp theo mẫu do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định.

2. Bản chính hoặc bản sao có chứng thực của một trong các giấy tờ sau đây xác nhận về việc chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc:

a) Hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc đã hết hạn hoặc đã hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động;

b) Quyết định thôi việc;

c) Quyết định sa thải;

d) Quyết định kỷ luật buộc thôi việc;

đ) Thông báo hoặc thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc.”

- Khoản 1, Điều 17 Nghị định 28/2015/NĐ-CP quy định về nộp hồ sơ đề nghị hưởng trợ cấp thất nghiệp như sau:

“Trong thời hạn 03 tháng kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc, người lao động chưa có việc làm và có nhu cầu hưởng trợ cấp thất nghiệp phải trực tiếp nộp 01 bộ hồ sơ đề nghị hưởng trợ cấp thất nghiệp theo đúng quy định tại Điều 16 của Nghị định này cho Trung tâm dịch vụ việc làm tại địa phương nơi người lao động muốn nhận trợ cấp thất nghiệp.”

Như vậy, căn cứ vào các quy định trên, chị N cần làm hồ sơ đề nghị hưởng trợ cấp thất nghiệp gồm: Đơn đề nghị hưởng trợ cấp thất nghiệp theo mẫu và bản chính hoặc bản sao Quyết định thôi việc của Công ty M. Nếu chị muốn nhận trợ cấp thất nghiệp ở Phú Yên thì có thể nộp hồ sơ cho Trung tâm dịch vụ việc làm tại Phú Yên mà không cần phải nộp hồ sơ ở thành phố Hồ Chí Minh.

NGUYỄN THỊ THU HẰNG

IV. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động của lao động nữ mang thai

Chị M làm công nhân theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn tại Công ty Dệt May C. Chị M đã kết hôn được 3 năm và có 2 lần sảy thai. Tháng 11/2021, chị M mang thai và sau khi đi khám thai lần đầu, bác sỹ thông báo thai nhi phát triển tốt và sức khỏe của chị bình thường. Tuy nhiên, vì 2 lần mang thai trước đều không giữ được nên chị M lo lắng và muốn tạm hoãn hợp đồng lao động 03 tháng để nghỉ ở nhà dưỡng thai. Chị M đến phòng Nhân sự để trình bày nguyện vọng nhưng phụ trách phòng Nhân sự đề nghị chị M cung cấp giấy xác nhận của cơ sở y tế nơi chị khám thai về việc cần nghỉ việc để dưỡng thai. Chị M hỏi việc phòng Nhân sự yêu cầu như vậy có đúng quy định của pháp luật.

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động 2019.

Xử lý tình huống:

Điều 138, Bộ luật Lao động 2019, quy định về quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động của lao động nữ mang thai:

“1. Lao động nữ mang thai nếu có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi thì có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động. Trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động thì phải thông báo cho người sử dụng lao động kèm theo xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi

2. Trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, thời gian tạm hoãn do người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động nhưng tối thiểu phải bằng thời gian do cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chỉ định tạm nghỉ. Trường hợp không có chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về thời gian tạm nghỉ thì hai bên thỏa thuận về thời gian tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động”.

Căn cứ vào quy định trên, việc phụ trách phòng Nhân sự yêu cầu chị M phải có xác nhận của cơ sở khám chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi để yêu cầu thực hiện quyền tạm hoãn hợp đồng lao động là đúng với quy định của pháp luật. Chị M không nên lo lắng và cần theo dõi sức khỏe và thai nhi, nếu thấy sức khỏe không đảm bảo thì cần đi khám cơ sở y tế chuyên khoa để có kết luận của bác sĩ.

NGUYỄN THỊ THU HƯƠNG

V. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật khi chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động.

Chị A là công nhân tổ cắt Công ty CP X được 15 năm. Do nhu cầu sản xuất kinh doanh nên Giám đốc công ty đề nghị chuyển chị A qua công việc khác có mức thu nhập thấp hơn so với công việc chị A đang làm tại tổ cắt. Chị A hỏi quy định của pháp luật khi chuyển người lao động qua công việc khác so với hợp đồng lao động?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ Luật Lao động năm 2019.

Xử lý tình huống:

Điều 29 Bộ Luật lao động năm 2019 quy định trường hợp chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động như sau:

“1. Khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện, nước hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh thì người sử dụng lao động được quyền tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động nhưng không được quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm; trường hợp 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.

2. Khi tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động quy định tại khoản 1 Điều này, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước ít nhất 03 ngày làm việc, thông báo rõ thời hạn làm tạm thời và bố trí công việc phù hợp với sức khỏe, giới tính của người lao động.

3. Người lao động chuyển sang làm công việc khác so với hợp đồng lao động được trả lương theo công việc mới. Nếu tiền lương của công việc mới thấp hơn tiền lương của công việc cũ thì được giữ nguyên tiền lương của công việc cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc. Tiền lương theo công việc mới ít nhất phải bằng 85% tiền lương của công việc cũ nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu.

4. Người lao động không đồng ý tạm thời làm công việc khác so với hợp đồng lao động quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm mà phải ngừng việc thì người sử dụng lao động phải trả lương ngừng việc theo quy định tại Điều 99 của Bộ luật này.”

Căn cứ vào quy định trên, công ty cổ phần X do nhu cầu sản xuất kinh doanh chuyển chị A sang làm công việc khác so với hợp đồng lao động và có mức thu nhập thấp hơn so với công việc chị A đang làm ở tổ cắt cần đảm bảo các điều kiện sau:

1) Công việc điều chuyển không được quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm; trường hợp quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm thì chỉ được thực hiện khi chị A đồng ý bằng văn bản;

2) Nội quy công ty phải có quy định cụ thể về trường hợp do nhu cầu sản xuất, kinh doanh mà công ty được tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động;

3) Công ty phải báo cho chị A biết trước ít nhất 03 ngày làm việc, thông báo rõ thời hạn làm tạm thời và bố trí công việc phù hợp với sức khỏe, giới tính của chị A;

4) Tiền lương của công việc mới thấp hơn tiền lương của công việc cũ nên chị A được giữ nguyên tiền lương của công việc cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc và tiền lương theo công việc mới ít nhất phải bằng 85% tiền lương của công việc cũ nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu.

LÊ TÁT THẮNG