

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

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 03-2022

I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về thanh toán tiền những ngày đi đường khi nghỉ hàng năm

Chị H làm công nhân may tại một doanh nghiệp có trụ sở tại Thành phố Hồ Chí Minh, ký hợp đồng lao động lần thứ nhất thời hạn 24 tháng từ 03/2019 đến tháng 2/2021; ký lần thứ 2 hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Trong hợp đồng lao động lần thứ nhất có điều khoản thỏa thuận cụ thể về việc Công ty hỗ trợ tiền đi đường cho lao động có thời gian đi đường từ 03 ngày trở lên. Tuy nhiên hợp đồng ký lần 2 chỉ ghi chung chung “các chế độ khác được thực hiện theo quy định của pháp luật”.

Năm 2022, chị H nghỉ phép đi từ Thành phố Hồ Chí Minh về quê đón Tết tại Hà Nam bằng phương tiện tàu hỏa, tổng thời gian đi đường là 4 ngày. Vậy theo nội dung ghi như Hợp đồng lao động, chị H có được thanh toán tiền đi đường không?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2019;
- Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động (Nghị định 145/2020/NĐ-CP);

Xử lý tình huống:

Theo quy định tại khoản 6, Điều 113 Bộ luật Lao động 2019, khi nghỉ hàng năm, nếu người lao động đi bằng các phương tiện đường bộ, đường sắt, đường thủy mà số ngày đi đường cả đi và về trên 02 ngày thì từ ngày thứ 03 trở đi được tính thêm thời gian đi đường ngoài ngày nghỉ hàng năm và chỉ được tính cho 01 lần nghỉ trong năm.

Điều 67 Nghị định 145/2020/NĐ-CP về thanh toán tiền tàu, xe khi nghỉ phép năm thì mức tiền tàu xe và tiền lương của những ngày đi đường ngoài ngày nghỉ hàng năm theo khoản 6 Điều 113 của Bộ luật Lao động do hai bên thỏa thuận.

Căn cứ các quy định trên, chị H nghỉ phép về quê ăn Tết với tổng thời gian cả đi và về là 4 ngày, thì chị sẽ được nhận thêm tiền tàu xe của 02 ngày. Mức hỗ trợ tiền đi đường mỗi ngày do chị và Công ty thỏa thuận. Trường hợp hợp đồng lao động ký lần thứ 2 của chị không có nội dung thỏa thuận này thì có thể áp dụng theo thỏa ước lao động tập thể. Nếu trong thỏa ước lao động tập thể cũng không quy định, chị H cần chủ động đề xuất hoặc thông qua tổ chức Công đoàn đề xuất người sử dụng lao động giải quyết chế độ này cho mình. Việc thỏa thuận với người sử dụng lao động có thể thực hiện sau khi người lao động đã hoàn thành việc đi lại bởi Bộ luật lao động và các văn bản hướng dẫn không quy định cụ thể về thời điểm thỏa thuận.

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định pháp luật về xử lý kỷ luật lao động với người lao động chưa ký hợp đồng lao động

Anh Nguyễn Văn T ký hợp đồng thử việc 02 tháng với Công ty TNHH V từ ngày 01/10/2021 đến 30/11/2021. Từ 01/12/2021 anh T đã được nhận làm và hưởng lương chính thức 100% với công việc mà anh đã thử việc nhưng chưa được ký hợp đồng. Trong hợp đồng thử việc trước đó có điều khoản về nội quy lao động và thỏa thuận nếu như anh T vi phạm nội quy lao động sẽ bị xử lý kỷ luật theo quy định của công ty. Anh T hỏi hiện tại hợp đồng thử việc đã kết thúc, anh chỉ nhận lương chính thức nhưng chưa ký hợp đồng lao động thì nếu vi phạm nội quy lao động có bị xử lý kỷ luật lao động không?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2019;
- Nghị định 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (Nghị định 12/2022/NĐ-CP).

Xử lý tình huống:

Khoản 5, Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định:

“Quan hệ lao động là quan hệ xã hội phát sinh trong việc thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương giữa người lao động, người sử dụng lao động, các tổ chức đại diện của các bên, cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Quan hệ lao động bao gồm quan hệ lao động cá nhân và quan hệ lao động tập thể”

Như vậy, căn cứ vào quy định trên, mặc dù anh T chưa giao kết hợp đồng lao động nhưng đã hình thành quan hệ lao động vì làm việc có trả lương nên anh T phải có nghĩa vụ tuân thủ nội quy lao động của công ty. Theo quy định tại Điều 118 Bộ luật Lao động năm 2019, trong các nội dung chủ yếu của nội quy lao động có quy định về các hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động và các hình thức xử lý kỷ luật lao động. Do đó, nếu anh T tham gia quan hệ lao động tại công ty mà không tuân thủ nội quy lao động thì anh T vẫn phải chịu trách nhiệm với hành vi vi phạm của mình theo quy định tại nội quy của công ty và có thể bị áp dụng các hình thức kỷ luật theo quy định tại Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019.

Bên cạnh đó, khoản 1, Điều 29 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định *“Khi việc làm thử đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động”*

Đồng thời, điểm d, khoản 2, Điều 10 Nghị định 12/2022/NĐ-CP quy định phạt tiền từ 2 triệu đến 5 triệu đồng đối với người sử dụng lao động không giao kết hợp đồng lao động với người lao động khi thử việc đạt yêu cầu đối với trường hợp hai bên có giao kết hợp đồng thử việc.

Do đó, trong trường hợp này anh T cần đề nghị công ty giao kết hợp đồng lao động để đảm bảo quyền, lợi ích và nghĩa vụ của hai bên theo quy định của pháp luật.

TRẦN THỊ NGỌC BÍCH

III. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định pháp luật về phụ cấp kiêm nhiệm của Chủ tịch công đoàn cơ sở

Bà A giữ chức vụ Phó trưởng phòng, hưởng hệ số phụ cấp chức vụ 0,4 tại trường Cao đẳng Dệt may X. Vừa qua, khi Chủ tịch công đoàn trường nghỉ hưu, Ban chấp hành công đoàn trường đã kiện toàn, bầu bổ sung bà A giữ chức danh Chủ tịch công đoàn trường từ 01/01/2022 và được Công đoàn ngành ra quyết định công nhận.

Bà A hỏi với chức danh kiêm nhiệm Chủ tịch công đoàn trường, bà được hưởng phụ cấp cán bộ công đoàn như thế nào? Bà có còn được hưởng hệ số phụ cấp chức vụ Phó trưởng phòng không và các khoản phụ cấp này có phải trích đóng BHXH không?

Căn cứ pháp lý:

- Luật Bảo hiểm xã hội 2014;
- Nghị định số 115/2015/NĐ-CP ngày 11/11/2015 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội bắt buộc (Nghị định 115/2015/NĐ-CP)
- Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành về nội dung của hợp đồng lao động, Hội đồng thương lượng tập thể và nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản, nuôi con (Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH).
- Quyết định số 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:

Mục I Quyết định 1439/QĐ-TLĐ quy định chế độ phụ cấp cán bộ công đoàn như sau:

“ 1. 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).

Chi phụ cấp cán bộ công đoàn phải đúng đối tượng, tiêu chuẩn, định mức và sử dụng trong phạm vi nguồn kinh phí theo quy định của Tổng Liên đoàn.

2. Phụ cấp cán bộ công đoàn không tính để đóng và hưởng chế độ bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế. Khi thôi giữ chức vụ kiêm nhiệm, cán bộ công đoàn thì thôi hưởng phụ cấp cán bộ công đoàn từ tháng tiếp theo.”

Khoản 2, Điều 17 Nghị định 115/NĐ-CP quy định về tiền lương tháng đóng BHXH như sau:

“Từ ngày 01 tháng 01 năm 2018 trở đi, tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội là mức lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác theo quy định của pháp luật về lao động ghi trong hợp đồng lao động”

Khoản 5, Điều 3 Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH quy định mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương là nội dung phải có trong hợp đồng lao động và do người sử dụng lao động chi trả.

Như vậy, căn cứ vào các quy định nêu trên, bà A được hưởng cả phụ cấp chức vụ do người sử dụng lao động chi trả và phụ cấp kiêm nhiệm cán bộ công đoàn do kinh phí tổ chức công đoàn chi trả vì nguồn kinh phí chi trả khác nhau. Đồng thời, tiền lương trích đóng BHXH của bà A chỉ tính tiền lương và phụ cấp chức vụ Phó trưởng phòng, còn phụ cấp kiêm nhiệm cán bộ công đoàn không tính để đóng và hưởng chế độ BHXH, BHYT.

NGUYỄN THỊ THU HẰNG

IV. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật nhận lại người lao động hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động

Anh D làm việc tại Công ty E từ năm 2016 theo hợp đồng không xác định thời hạn. Tháng 12 năm 2019, anh D được gọi đi thực hiện nghĩa vụ quân sự nên đã tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động với Công ty E bắt đầu từ ngày 20/12/2019. Ngày 20/12/2021, anh D được ra quân.

Ngày 30/12/2021, anh quay trở lại Công ty E và đề nghị được tiếp tục công việc đã làm trước đây nhưng phụ trách phòng Nhân sự trả lời, vị trí của anh đã có người đảm nhận và từ chối việc tiếp tục thực hiện hợp đồng không xác định thời hạn đã ký kết giữa hai bên.

Anh D hỏi việc Công ty E không nhận anh trở lại làm việc có đúng với quy định của pháp luật không?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2019;
- Nghị định 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (Nghị định 12/2022/NĐ-CP).

Xử lý tình huống:

Điểm a, khoản 1, Điều 30 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định người lao động thực hiện nghĩa vụ quân sự thuộc trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động.

Điều 31 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về nhận lại người lao động hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động như sau:

“Trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, người lao động phải có mặt tại nơi làm việc và người sử dụng lao động phải

nhận người lao động trở lại làm công việc theo hợp đồng lao động đã giao kết nếu hợp đồng lao động còn thời hạn, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác”

Điểm b, khoản 2, Điều 11 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP quy định phạt tiền từ 03 triệu đồng đến 07 triệu đồng đối với người sử dụng lao động không nhận lại người lao động trở lại làm việc sau khi hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động nếu hợp đồng lao động còn thời hạn, trừ trường hợp người sử dụng lao động và người lao động có thỏa thuận khác hoặc pháp luật quy định khác.

Khoản 5, Điều 11 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP quy định về biện pháp khắc phục hậu quả:

“Buộc người sử dụng lao động nhận lại người lao động trở lại làm việc sau khi hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác hoặc pháp luật có quy định khác và buộc trả lương cho người lao động trong những ngày không nhận người lao động trở lại làm việc sau khi hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm b khoản 2 Điều này”

Căn cứ vào các quy định trên, việc công ty E không nhận anh D trở lại làm việc sau khi hết thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động để thực hiện nghĩa vụ quân sự là sai quy định pháp luật. Công ty E phải nhận anh D trở lại làm việc và phải trả lương cho anh D trong những ngày không nhận anh trở lại làm việc sau khi hết thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động. Nếu không thực hiện công ty E có thể sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính theo quy định pháp luật.

NGUYỄN THỊ THU HƯƠNG

V. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định pháp luật về xử phạt vi phạm hành chính đối với hành vi chậm hoặc không đóng BHXH bắt buộc và BHTN cho người lao động

Giám đốc công ty X có chỉ đạo chị A, phụ trách bộ phận Tiền lương và Bảo hiểm xã hội (BHXH) của công ty: không đóng BHXH bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) cho một số lao động mới vào làm và chậm đóng BHXH đối với các lao động khác trong công ty. Chị A hỏi nếu làm vậy thì công ty có vi phạm quy định của pháp luật không và nếu có bị xử lý như thế nào ?

Căn cứ pháp lý:

- Nghị định 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (Nghị định 12/2022/NĐ-CP).

Xử lý tình huống:

Khoản 2 Điều 21 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2013 quy định người sử dụng lao động có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội theo quy định tại Điều 86 và hằng tháng

trích từ tiền lương của người lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 85 của Luật này để đóng cùng một lúc vào quỹ bảo hiểm xã hội.

Điều a và điểm, khoản 5 Điều 39 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP quy định phạt tiền từ 12% đến 15% tổng số tiền phải đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp tại thời điểm lập biên bản vi phạm hành chính nhưng tối đa không quá 75.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động:

- Chậm đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp;

- Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp không đủ số người thuộc diện tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp mà không phải là trốn đóng;

Khoản 10, Điều 39 Nghị định 12/2022/NĐ-CP quy định biện pháp khắc phục hậu quả như sau:

“a) Buộc người sử dụng lao động đóng đủ số tiền bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp phải đóng cho cơ quan bảo hiểm xã hội đối với hành vi vi phạm quy định tại khoản 5, 6, 7 Điều này;

b) Buộc người sử dụng lao động nộp khoản tiền lãi bằng 02 lần mức lãi suất đầu tư quỹ bảo hiểm xã hội bình quân của năm trước liền kề tính trên số tiền, thời gian chậm đóng, không đóng, trốn đóng, chiếm dụng tiền đóng; nếu không thực hiện thì theo yêu cầu của người có thẩm quyền, ngân hàng, tổ chức tín dụng khác, kho bạc nhà nước có trách nhiệm trích từ tài khoản tiền gửi của người sử dụng lao động để nộp số tiền chưa đóng, chậm đóng và khoản tiền lãi của số tiền này tính theo lãi suất tiền gửi không kỳ hạn cao nhất của các ngân hàng thương mại nhà nước công bố tại thời điểm xử phạt vào tài khoản của cơ quan bảo hiểm xã hội đối với những hành vi vi phạm quy định tại các khoản 5, 6, 7 Điều này từ 30 ngày trở lên.”

Căn cứ vào các quy định trên, nếu công ty X không đóng BHXH cho một số lao động mới được tuyển dụng và chậm đóng BHXH của toàn bộ người lao động trong công ty là vi phạm quy định pháp luật bảo hiểm xã hội và nếu bị phát hiện sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính. Vì vậy, chị A cần báo cáo các quy định trên với Giám đốc công ty để công ty thực hiện đúng quy định của pháp luật về BHXH.

LÊ TÁT THẮNG