

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

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 04-2022

I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về xác định ngày nghỉ phép hàng năm

Chị M là công nhân cắt tại Công ty CP Dệt May có trụ sở tại Thành phố Hồ Chí Minh, làm việc tại Công ty từ năm 2019. Tháng 12 năm 2021, phòng nhân sự thông báo danh sách NLĐ và thời gian nghỉ phép hàng năm. Trong cột “số ngày được nghỉ” của bảng danh sách, Chị được nghỉ 9 ngày và tại cột “ghi chú” nêu lý do: số ngày phép giảm 03 ngày/ NLĐ do Công ty nghỉ dịch Covid từ tháng 7-10/2021. Chị M hỏi thì được phòng nhân sự giải đáp: thời gian làm việc trong năm chưa đủ 12 tháng thì số ngày nghỉ hàng năm theo tỷ lệ tương ứng với số tháng làm việc. Nội dung trả lời NLĐ của phòng nhân sự Công ty có đúng quy định của pháp luật không?

Căn cứ pháp lý:

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

Xử lý tình huống:

Theo quy định tại Điều 113 BLLĐ năm 2019, được cụ thể, chi tiết tại Điều 65 Nghị định 145/NĐ-CP, có 10 loại thời gian làm việc được tính là ngày nghỉ hàng năm của NLĐ gồm: thời gian học nghề, tập nghề; thời gian thử việc nếu NLĐ tiếp tục làm việc cho NLĐ sau khi hết thời gian nghỉ việc; thời gian nghỉ việc riêng có hưởng lương; nghỉ không lương được người sử dụng lao động đồng ý; thời gian nghỉ do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp (cộng dồn không quá 6 tháng); thời gian nghỉ ốm đau (cộng dồn không quá 02 tháng/ năm); thời gian nghỉ thai sản; thời gian thực hiện các nhiệm vụ của tổ chức đại diện NLĐ; thời gian phải ngừng việc, nghỉ việc không do lỗi của người lao động; thời gian nghỉ vì bị tạm đình chỉ công việc nhưng sau đó được kết luận là không vi phạm hoặc không bị xử lý kỷ luật lao động.

Việc NLĐ phải nghỉ làm do Công ty bắt buộc phải ngừng việc theo yêu cầu của công tác phòng chống dịch bệnh thuộc lý do bất khả kháng, do tình hình dịch bệnh thuộc loại “thời gian phải ngừng việc, nghỉ việc không do lỗi của người lao động”. Vì vậy 03 tháng ngừng việc này vẫn được tính là thời gian để xác định ngày nghỉ hàng năm cho NLĐ mà không bị giảm trừ.

Mặc dù tại khoản 2 Điều 113 BLLĐ năm 2019 quy định “Người lao động làm việc chưa đủ 12 tháng cho một người sử dụng lao động thì số ngày nghỉ hàng năm theo tỷ lệ tương ứng với số tháng làm việc, nhưng áp dụng điều khoản này cho NLĐ làm việc cho người sử dụng lao động không trọn năm. Do đó, việc phòng nhân sự

Công ty vận dụng điều khoản này để giải thích cho NLĐ là không đúng quy định của pháp luật.

Trường hợp doanh nghiệp cần huy động NLĐ đi làm việc vào những ngày thuộc ngày nghỉ hàng năm để đảm bảo đủ thời gian sản xuất, người sử dụng lao động cần phải thương lượng, đối thoại với người lao động hoặc tổ chức đại diện NLĐ và phải được sự chấp thuận của cơ quan quản lý lao động tại địa phương.

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định pháp luật về hồ sơ giải quyết hưởng bảo hiểm xã hội cho người nhiễm covid-19 (F0) điều trị tại nhà

Hiện nay nhiều người lao động bị nhiễm COVID-19 và là F0 điều trị tại nhà đang băn khoăn và hỏi nếu bị nhiễm covid-19 điều trị tại nhà thì được nghỉ bao lâu và các thủ tục cần làm để nhận hỗ trợ ốm đau từ BHXH như thế nào?

Căn cứ pháp lý:

- Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 (Luật BHXH 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 thuộc lĩnh vực y tế (Thông tư số 56/2017/TT-BYT);
- Công văn số 238/CV-BYT ngày 17/1/2022 về hồ sơ đề nghị giải quyết hưởng chế độ BHXH đối với người lao động điều trị Covid-19 (Công văn số 238/CV-BYT).

Xử lý tình huống:

Khoản 1, Điều 25 Luật BHXH năm 2014 quy định 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.

Khoản 1. Điều 26 của Luật BHXH năm 2014, thời gian hưởng chế độ ốm đau trong năm của người lao động như sau:

- ***Nếu làm việc trong điều kiện bình thường:***
 - + 30 ngày nếu đã đóng BHXH dưới 15 năm.
 - + 40 ngày nếu đã đóng BHXH từ đủ 15 - dưới 30 năm.
 - + 60 ngày nếu đã đóng BHXH từ đủ 30 năm.
- ***Nếu làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm:***
 - + 40 ngày nếu đã đóng BHXH dưới 15 năm.
 - + 50 ngày nếu đã đóng từ đủ 15 - dưới 30 năm.
 - + 70 ngày nếu đã đóng từ đủ 30 năm trở trở lên.

Trong thời gian nghỉ, người lao động sẽ được hưởng 75% mức tiền lương đóng BHXH của tháng liền kề trước khi nghỉ việc (khoản 1 Điều 28 Luật Bảo hiểm xã hội 2014).

Công văn 238/CV-BYT hướng dẫn hồ sơ đề nghị giải quyết hưởng chế độ BHXH đối với người lao động điều trị Covid-19 như sau:

- Thực hiện theo khoản 1, Điều 100, Luật BHXH năm 2014 quy định hồ sơ hưởng chế độ ốm đau ngoại trú gồm: **giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội**;

- Thực hiện theo khoản 4. Điều 100, Luật BHXH năm 2014 quy định Bộ trưởng Bộ Y tế quy định mẫu, trình tự, thẩm quyền cấp giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội...”;

- Hiện nay các văn bản luật chưa có quy định dùng giấy tờ khác để thay thế giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội. Đồng thời chưa có quy định chấp nhận những giấy tờ cấp chưa đúng quy định của pháp luật vẫn có giá trị để cơ quan BHXH làm cơ sở quyết hưởng chế độ BHXH đối với người lao động.

Điều 20, Thông tư 56/2017/TT-BYT quy định nguyên tắc cấp giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội như sau

“1. Việc cấp giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội phải đáp ứng các yêu cầu sau đây:

a) Do cơ sở khám bệnh, chữa bệnh đã được cấp giấy phép hoạt động cấp. Người hành nghề làm việc tại cơ sở khám bệnh, chữa bệnh này được ký giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội theo phân công của người đứng đầu cơ sở khám bệnh, chữa bệnh đó;

b) Phù hợp với phạm vi hoạt động chuyên môn của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh nơi cấp giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội đã được cơ quan có thẩm quyền phê duyệt;

c) Phù hợp với tình trạng sức khỏe của người bệnh và hướng dẫn chuyên môn của Bộ trưởng Bộ Y tế.

2. Một lần khám chỉ được cấp một giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội. Trường hợp người bệnh cần nghỉ dài hơn 30 ngày thì khi hết hoặc sắp hết thời hạn nghỉ ghi trên giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội đã được cấp, người bệnh phải tiến hành tái khám để người hành nghề xem xét quyết định.

Trường hợp người lao động trong cùng một thời gian được hai, ba chuyên khoa của các cơ sở khám bệnh, chữa bệnh khác nhau khám và cùng cấp giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội thì chỉ được hưởng một trong những giấy chứng nhận có thời gian nghỉ dài nhất.

Trường hợp khám nhiều chuyên khoa trong cùng một ngày tại cùng một cơ sở khám bệnh, chữa bệnh thì chỉ cấp một giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội”

Như vậy, căn cứ vào các quy định nêu trên, sau khi hoàn thành cách ly, điều trị tại nhà, người lao động là F0 cần liên hệ trung tâm y tế, trạm y tế chăm sóc, quản lý để xin cấp giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng BHXH theo mẫu quy định tại Thông tư

56/2017/TT-BYT. NLĐ cần lưu ý xem kỹ để nếu được cấp không đúng mẫu quy định, người lao động được đề nghị cơ sở y tế cấp lại. Sau đó người lao động phải nộp cho doanh nghiệp bản chính giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng BHXH để doanh nghiệp thực hiện các thủ tục với cơ quan BHXH theo đúng quy định của pháp luật.

TRẦN THỊ NGỌC BÍCH

III. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định về trường hợp thay đổi đại biểu dự đại hội công đoàn

Công đoàn Tổng Công ty dệt may X là công đoàn cơ sở trực thuộc Công đoàn ngành dệt may A. Anh M đã được đại hội công đoàn cơ sở Công ty dệt may X bầu là đại biểu chính thức tham dự đại hội ngành dệt may A. Do điều kiện sản xuất, Tổng Công ty dệt may X chia tách 1 bộ phận thành Công ty may Y và thành lập công đoàn cơ sở trực thuộc Công đoàn ngành dệt may A. Anh M là một trong số lao động được điều chuyển về công ty mới. Ban chấp hành công đoàn Công ty may X hỏi: đơn vị có được bầu đại biểu dự đại hội công đoàn cấp trên không? Trong trường hợp này anh M có được tham dự đại hội Công đoàn ngành dệt may A nữa không?

Căn cứ pháp lý:

- Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam ban hành ngày 20/02/2020.

Xử lý tình huống:

Điểm đ mục 6.6 Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam Khóa XII quy định về một số trường hợp thay đổi đại biểu như sau:

“ - Việc chuyển đại biểu dự khuyết thành đại biểu chính thức do ban chấp hành công đoàn cấp triệu tập đại hội, hội nghị quyết định khi có đề nghị của công đoàn cấp dưới.

- Trường hợp đã bầu đại biểu, nhưng có quyết định chia tách công đoàn cấp đó thành một số công đoàn mới, thì công đoàn cấp triệu tập đại hội có thể quyết định cho bầu bổ sung đại biểu ở công đoàn mới chia tách chưa có đại biểu (nếu số lượng đại biểu chưa đạt mức tối đa theo quy định).

- Trường hợp đã bầu đại biểu, nhưng do yêu cầu chia, tách, công đoàn đó được về trực thuộc công đoàn cấp trên mới, nếu công đoàn cấp trên mới chưa tiến hành đại hội thì có trách nhiệm triệu tập số đại biểu của công đoàn mới chuyển về và được tăng đại biểu triệu tập so với kế hoạch.

- Trường hợp đã bầu đại biểu, nhưng có quyết định giải thể công đoàn cấp đó, thì các đại biểu được bầu không còn là đại biểu chính thức đi dự đại hội công đoàn cấp trên.

Như vậy, theo quy định trên, Công đoàn ngành dệt may A có thể quyết định cho Công đoàn Công ty may X bầu bổ sung đại biểu dự đại hội công đoàn cấp trên (nếu số lượng đại biểu chưa đạt mức tối đa theo quy định) và anh M vẫn là đại biểu chính thức đi dự đại hội Công đoàn ngành dệt may A.

NGUYỄN THỊ THU HẰNG

IV. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về thực hiện thỏa ước lao động tập thể tại doanh nghiệp

Chị G làm việc tại Công ty Z tháng 11/2019. Trong hợp đồng lao động ký kết với công ty có điều khoản thoả thuận về nâng lương, theo đó sau 2 năm làm việc nếu người lao động hoàn thành tốt nhiệm vụ thì sẽ được tăng lương theo quy định nâng lương của công ty.

Tháng 11/2021 Công ty và công đoàn công ty đã ký Thỏa ước lao động tập thể (TULĐTT) mới có hiệu lực từ 01/11/2021, trong đó có điều khoản về nâng lương cho người lao động cao hơn so với quy định về nâng lương của công ty trước đó.

Thực hiện thoả thuận đã ký kết tại HĐLĐ, sau 2 năm hoàn thành tốt công việc, chị G được Ban Giám đốc công ty quyết định tăng lương. Tuy nhiên, mức tăng lương cho chị G lại vẫn thực hiện quy định nâng lương cũ của công ty mà không thực hiện theo điều khoản nâng lương trong TULĐTT của công ty ký kết tháng 11/2021.

Chị G hỏi việc công ty không áp dụng mức tăng lương cho chị theo cam kết trong TULĐTT của công ty có đúng không?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2019.

Xử lý tình huống:

Khoản 2, Điều 79, Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về thực hiện thỏa ước lao động tập thể tại doanh nghiệp:

“2. Trường hợp quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên trong hợp đồng lao động đã giao kết trước ngày thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực thấp hơn quy định tương ứng của thỏa ước lao động tập thể thì phải thực hiện theo thỏa ước lao động tập thể. Quy định của người sử dụng lao động chưa phù hợp với thỏa ước lao động tập thể thì phải được sửa đổi cho phù hợp; trong thời gian chưa sửa đổi thì thực hiện theo nội dung tương ứng của thỏa ước lao động tập thể.”

Như vậy, căn cứ vào quy định nêu trên, việc công ty áp dụng quy định nâng lương cũ để tăng lương cho chị G là không đúng quy định pháp luật. Chị G cần đề nghị công đoàn công ty kiến nghị với Ban Giám đốc công ty thực hiện đúng theo quy định của TULĐTT công ty.

NGUYỄN THỊ THU HƯƠNG