

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

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 11-2022

I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định về số giờ được huy động làm thêm và áp dụng thuế thu nhập đối với tiền lương người lao động làm thêm giờ

Anh M làm việc tại Công ty CP Dệt May A. Tháng 5/2022, do thực hiện gấp đơn hàng giao cho khách hàng, Công ty A huy động người lao động làm thêm hơn 50 giờ/tháng. Mặc dù đồng ý ký thỏa thuận làm thêm giờ, nhưng anh M ko biết việc làm thêm hơn 50 giờ/tháng của Công ty A có vi phạm pháp luật không. Ngoài ra, tiền lương của anh M (bao gồm cả tiền lương làm thêm) tháng 5/2022 là 13,9 triệu đồng, trong đó riêng tiền làm thêm giờ 3,5 triệu đồng. Anh M hỏi với số tiền lương này, anh có phải nộp thuế thu nhập cá nhân không?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ Luật Lao động năm 2019 (BLLĐ năm 2019);
- Luật Thuế thu nhập cá nhân năm 2017;
- Nghị quyết số 17/2022/UBTVQH15 ngày 23/3/2022 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội về số giờ làm thêm trong 01 năm, 01 tháng của người lao động trong bối cảnh phòng, chống dịch Covid-19 và phục hồi, phát triển kinh tế - xã hội (Nghị quyết 17/2022/UBTVQH15);
- Nghị quyết số 954/2020/UBTVQH14 ngày 02/6/2020 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội về điều chỉnh mức giảm trừ gia cảnh của thuế thu nhập cá nhân (Nghị quyết 954/2020/UBTVQH14);
- Công văn số 1312/LĐT BXH-ATLĐ ngày 26/4/2022 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội về việc hướng dẫn thực hiện Nghị quyết số 17/2022 (Công văn số 1312/LĐT BXH-ATLĐ).

Xử lý tình huống:

Theo quy định tại Điều 107 BLLĐ năm 2019, người sử dụng lao động được sử dụng NLĐ làm thêm giờ khi được sự đồng ý của người lao động và thời gian huy động làm thêm trong 01 tháng không quá 40 giờ.

Tuy nhiên, để hỗ trợ các doanh nghiệp giảm bớt khó khăn, phục hồi sản xuất kinh doanh sau một thời gian dài bị ảnh hưởng bởi Covid-19, Ủy ban Thường vụ Quốc hội ban hành Nghị quyết số 17/2022/UBTVQH15 quy định về số giờ làm thêm trong 01 năm, trong 01 tháng. Theo đó, tại Điều 2 quy định: trường hợp người sử dụng lao động được sử dụng NLĐ làm thêm tối đa 300 giờ trong 01 năm có nhu

cầu và được sự đồng ý của người lao động thì được sử dụng người lao động làm thêm trên 40 giờ nhưng không quá 60 giờ trong 01 tháng. Nghị định này có hiệu lực từ 01/4/2022 và kéo dài đến hết ngày 31 tháng 12 năm 2022, trừ trường hợp Quốc hội quyết định kéo dài thời gian thực hiện (điểm đ mục 1 Công văn 1312/LĐT BXH-ATLĐ)

Như vậy, việc Công ty A sử dụng NLD làm thêm hơn 50 giờ trong tháng 5/2022 không vi phạm pháp luật

Về nội dung anh M hỏi tiền lương trong tháng 5/2022 của anh là 13,9 triệu, trong đó riêng tiền lương làm thêm giờ là 3,5 triệu đồng có phải đóng thuế thu nhập cá nhân không, các quy định của pháp luật về vấn đề này như sau:

Điều 2, Điều 3 và Điều 19 Luật thuế thu nhập cá nhân năm 2017 quy định đối tượng nộp thuế thu nhập cá nhân là cá nhân có thu nhập từ tiền lương, tiền công sau khi đã trừ đi các khoản giảm trừ gia cảnh của bản thân và người phụ thuộc

Mức giảm trừ gia cảnh tại khoản 1, Điều 19 của Luật Thuế thu nhập cá nhân năm 2007 được sửa đổi tại Nghị quyết 954/2020/UBTVQH14 năm 2020. Theo đó, mức giảm trừ đối với đối tượng nộp thuế là 11 triệu đồng/tháng (132 triệu đồng/năm); mức giảm trừ đối với mỗi người phụ thuộc là 4,4 triệu đồng/tháng. Như vậy, mức tiền lương chịu thuế thu nhập cá nhân phải tính từ 11 triệu đồng/tháng trở lên.

Ngoài ra, tại Điều 4 Luật thuế thu nhập cá nhân năm 2007 quy định các khoản thu nhập được miễn thuế, trong đó có thu nhập từ phần tiền lương làm việc ban đêm, làm thêm giờ được trả cao hơn so với tiền lương làm việc ban ngày, làm trong giờ theo quy định của pháp luật. Như vậy với tình huống của anh M, sau khi trừ đi khoản tiền 3,5 triệu từ việc làm thêm, tiền lương tháng 5/2022 của anh còn 10,4 triệu.

Căn cứ các quy định của pháp luật, với dữ liệu của tình huống nêu trên, anh M không phải nộp thuế thu nhập cá nhân.

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định pháp luật về tăng lương cho người lao động và đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động

Nguyễn Văn A làm việc tại công ty cổ phần X thời hạn 02 năm từ tháng 01/2019 với mức lương 07 triệu/tháng. Tuần đầu tháng 5/2022, anh A thấy mức lương thấp nên yêu cầu công ty tăng lương song công ty không đồng ý tăng lương cho anh A. Anh A không đồng tình với việc công ty không tăng lương nhưng vẫn đi làm. Đến 20/5/2022, anh A xin nghỉ 10 ngày để chăm sóc vợ ốm nhưng công ty X không đồng ý vì công ty đang tập trung sản xuất hoàn thành đơn hàng, không có người thay thế công việc của anh A. Tuy nhiên, anh A vẫn nghỉ 10 ngày và sau đó anh tiếp tục đi làm nhưng công ty X ra điều kiện muốn làm tiếp thì không được yêu cầu tăng lương. Anh A không đồng ý và công ty X đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Anh A hỏi việc anh yêu cầu công ty tăng lương cho anh có đúng không và công ty X đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của anh có đúng quy định pháp luật?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2019.

Xử lý tình huống:

1. Đối với việc tăng lương cho người lao động trong doanh nghiệp

Căn cứ vào Điều 21 (điểm đ, e khoản 1); Điều 67 (khoản 1); Điều 103 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định doanh nghiệp phải có thỏa thuận với người lao động về tiền lương, chế độ năng lương quy định trong các văn bản: Hợp đồng lao động; Thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp; Quy chế năng lương của doanh nghiệp hoặc các văn bản khác theo quy định của doanh nghiệp.

Do đó, với trường hợp của anh A, khi đề nghị tăng lương anh A cần phải xem xét, căn cứ vào thỏa thuận về việc nâng lương trong hợp đồng lao động hay trong thỏa ước lao động tập thể của công ty (nếu có) hoặc quy chế về năng lương của công ty để kiến nghị công ty tăng lương theo đúng thỏa thuận, hoặc quy định của công ty.

2. Đối với việc công ty X đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động do anh A tự ý nghỉ việc 10 ngày

Điều 115, Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương

“1. Người lao động được nghỉ việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương và phải thông báo với người sử dụng lao động trong trường hợp sau đây:

a) Kết hôn: nghỉ 03 ngày;

b) Con đẻ, con nuôi kết hôn: nghỉ 01 ngày;

c) Cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi; cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi của vợ hoặc chồng; vợ hoặc chồng; con đẻ, con nuôi chết: nghỉ 03 ngày.

2. Người lao động được nghỉ không hưởng lương 01 ngày và phải thông báo với người sử dụng lao động khi ông nội, bà nội, ông ngoại, bà ngoại, anh, chị, em ruột chết; cha hoặc mẹ kết hôn; anh, chị, em ruột kết hôn.

3. Ngoài quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này, người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nghỉ không hưởng lương”

Điểm e, khoản 1, Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng mà không cần phải báo trước cho người lao động.

Khoản 4, Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định hình thức xử lý kỷ luật sa thải được người sử dụng lao động áp dụng trong trường hợp:

“Người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong thời hạn 30 ngày hoặc 20 ngày cộng dồn trong thời hạn 365 ngày tính từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng.

Trường hợp được coi là có lý do chính đáng bao gồm thiên tai, hỏa hoạn, bản thân, thân nhân bị ốm có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền và trường hợp khác được quy định trong nội quy lao động.”

Như vậy, pháp luật hiện hành chưa có quy định về chế độ nghỉ cho người lao động chăm sóc người thân ốm đau (vợ/chồng; bố mẹ và con trên 07 tuổi). Anh A xin nghỉ 10 ngày nhưng không được công ty X đồng ý nên đề đưa ra lý do chính đáng của việc tự ý nghỉ việc của mình, anh A cần phải xuất trình giấy xác nhận của cơ sở khám bệnh chữa bệnh có thẩm quyền xác nhận vợ anh bị ốm. Trường hợp anh A không xuất trình được giấy xác nhận này, công ty X có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với anh A theo quy định của pháp luật lao động.

TRẦN THỊ NGỌC BÍCH

III. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định về việc đối thoại khi giải quyết khiếu nại lần đầu

Chị A là nhân viên của cơ quan X tại Hà Nội. Ngày 15/4/2022, chị A có đơn khiếu nại về quyết định của Thủ trưởng cơ quan trong việc điều động công tác đối với chị không hợp lý thì bị ốm phải điều trị dài ngày. Chị có đơn xin nghỉ dài ngày để điều trị bệnh. Cơ quan chấp thuận cho chị được nghỉ 02 tháng để chữa bệnh. Đến ngày 30/5/2022, cơ quan ra quyết định giải quyết khiếu nại, giữ nguyên quyết định điều chuyển đối với chị. Chị A phản đối vì cơ quan đơn phương ra quyết định giải quyết khiếu nại mà không gặp gỡ, trao đổi với chị trước khi ra quyết định. Cơ quan giải thích rằng, chị A đang nghỉ ốm nên không gặp gỡ, trao đổi được, đã đến thời hạn giải quyết đơn khiếu nại nên cơ quan X đã tiến hành giải quyết và ra quyết định. Ý kiến của chị A như vậy có đúng không? và giải thích của cơ quan X với chị A như vậy có đúng quy định không?

Căn cứ pháp lý:

- Luật Khiếu nại số 02/2011/QH13 ngày 11/11/2011 có hiệu lực từ ngày 01/7/2012.

Xử lý tình huống:

Điều 28 Luật Khiếu nại năm 2011 quy định về thời gian giải quyết khiếu nại lần đầu (đối với khu vực không phải vùng sâu, vùng xa):

“ Thời gian giải quyết khiếu nại lần đầu là không quá 30 ngày, kể từ ngày thụ lý; đối với vụ việc phức tạp thì thời gian giải quyết có thể kéo dài nhưng không quá 45 ngày, kể từ ngày thụ lý ”

Điểm c, khoản 1, Điều 12 Luật Khiếu nại năm 2011 quy định về quyền của người khiếu nại như sau:

“Tham gia đối thoại hoặc ủy quyền cho người đại diện hợp pháp tham gia đối thoại”

Điểm c, khoản 2 Điều 14 Luật Khiếu nại năm 2011 quy định về nghĩa vụ của người giải quyết khiếu nại lần đầu như sau:

“ Tổ chức đối thoại với người khiếu nại, người bị khiếu nại và cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan”.

Khoản 1, Điều 30 Luật Khiếu nại số 02/2011/QH13 quy định về Tổ chức đối thoại như sau:

“Trong quá trình giải quyết khiếu nại lần đầu, nếu yêu cầu của người khiếu nại và kết quả xác minh nội dung khiếu nại còn khác nhau thì người giải quyết khiếu nại tổ chức đối thoại với người khiếu nại, người bị khiếu nại, người có quyền và nghĩa vụ liên quan, cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan để làm rõ nội dung khiếu nại, yêu cầu của người khiếu nại và hướng giải quyết khiếu nại; việc đối thoại phải tiến hành công khai, dân chủ”

Căn cứ các quy định trên, trường hợp cơ quan X giải quyết khiếu nại của chị A cần xem xét hai trường hợp như sau:

1) Trong quá trình giải quyết khiếu nại lần đầu, nếu yêu cầu của chị A và kết quả xác minh nội dung khiếu nại không khác nhau thì cơ quan X ra quyết định giải quyết khiếu nại luôn. Nếu chị A không đồng ý với quyết định này có quyền khiếu nại đến người có thẩm quyền giải quyết khiếu nại lần hai.

2) Trường hợp yêu cầu của chị A và kết quả xác minh nội dung khiếu nại còn khác nhau mà cơ quan X không thông báo bằng văn bản mời chị A đến để đối thoại, làm rõ nội dung khiếu nại, yêu cầu của chị A và hướng giải quyết khiếu nại là sai quy định của pháp luật.

NGUYỄN THỊ THU HẰNG

IV. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về nghỉ hàng năm

Anh C làm việc tại Nhà máy Z, tính đến ngày 15/10/2021 được 05 năm 11 tháng 07 ngày trong điều kiện lao động bình thường.

Ngày 15/10/2021, anh C làm đơn xin nghỉ 06 ngày phép còn lại của năm 2021 từ ngày 17 đến ngày 22/10/2021 nhưng cán bộ phụ trách cho biết anh chỉ còn có 05 ngày phép vì trong năm 2021, anh đã nghỉ 07 ngày phép. Anh C không đồng tình vì anh đã làm tại Nhà máy gần 06 năm nên được thêm 01 ngày phép/năm. Bên cạnh đó, kỳ trả lương của Nhà máy vào ngày 20 hàng tháng, do xin nghỉ phép vào đúng ngày phát lương nên anh xin tạm ứng trước nửa tháng tiền lương nhưng cán bộ phụ trách không đồng ý cho anh tạm ứng lương.

Anh C hỏi việc Nhà máy Z chỉ tính 12 ngày phép năm 2021 cho anh và không cho anh tạm ứng trước tiền lương khi nghỉ phép có đúng quy định pháp luật không?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2019.

Xử lý tình huống:

Điều a, khoản 1 Điều 113 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định người lao động làm việc đủ 12 tháng cho một người sử dụng lao động thì được nghỉ hằng năm 12 ngày làm việc, hưởng nguyên lương theo hợp đồng lao động đối với công việc trong điều kiện bình thường.

Điều 114, Bộ luật Lao động năm 2019 quy định ngày nghỉ hằng năm tăng thêm theo thâm niên làm việc như sau:

“Cứ đủ 05 năm làm việc cho một người sử dụng lao động thì số ngày nghỉ hằng năm của người lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 113 của Bộ luật này được tăng thêm tương ứng 01 ngày.”

Khoản 5, Điều 113 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định khi nghỉ hằng năm mà chưa đến kỳ trả lương, người lao động được tạm ứng một khoản tiền ít nhất bằng tiền lương của những ngày nghỉ.

Căn cứ vào các quy định nêu trên, các nội dung anh C hỏi được xem xét như sau:

- Về số ngày nghỉ phép năm 2021: anh C đã làm việc tại Nhà máy trên 05 năm trong điều kiện lao động bình thường nên từ năm thứ 06 số ngày nghỉ hằng năm của anh được tăng thêm 01 ngày. Như vậy, năm 2021 anh C có 13 ngày nghỉ phép. Việc cán bộ phụ trách thông báo anh C chỉ được nghỉ phép 12 ngày trong năm 2021 không đúng với quy định pháp luật;

- Về tạm ứng tiền lương khi nghỉ phép: theo quy định pháp luật Nhà máy Z phải tạm ứng tiền lương ít nhất bằng tiền lương của 06 ngày nghỉ cho anh C. Việc Nhà máy từ chối là sai quy định của pháp luật.

NGUYỄN THỊ THU HƯƠNG