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

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 08-2022

I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động khi người lao động bị tai nạn lao động

Chị H làm việc tại Công ty cổ phần May Z, trong quá trình lao động, chị H bị tai nạn lao động do lỗi của anh A không thực hiện đúng quy trình vận hành máy móc, nội quy lao động của công ty, Chị H bị thương tật, suy giảm khả năng lao động 45%, anh A bị thương tật, suy giảm khả năng lao động 65%. Trường hợp này, Công ty Z có trách nhiệm như thế nào đối với chị H và anh A? Hãy tính mức chi trả của Công ty Z đối với họ, biết rằng lương của chị H và anh A bằng nhau là 7 triệu đồng/tháng?

Căn cứ pháp lý:

- Luật An toàn vệ sinh lao động năm 2015 (Luật ATVSLĐ năm 2015);

- Thông tư 28/2021/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội ngày 28/12/2022 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật an toàn, vệ sinh lao động về chế độ đối với người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp (Thông tư 28/2021/TT-BLĐTBXH).

Xử lý tình huống:

Điều 38 Luật ATVSLĐ năm 2015 quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, theo đó những trách nhiệm mà người sử dụng lao động phải thực hiện khi xảy ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp gồm: Kịp thời sơ cứu, cấp cứu cho người lao động bị tai nạn lao động và phải tạm ứng chi phí sơ cứu, cấp cứu và điều trị cho người lao động bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp; Thanh toán chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị ổn định cho người bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp; Trả đủ tiền lương cho người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp phải nghỉ việc trong thời gian điều trị, phục hồi chức năng lao động; Bồi thường cho người lao động bị tai nạn lao động mà không hoàn toàn do lỗi của chính người này gây ra; trợ cấp cho NLĐ bị tai nạn do lỗi của chính họ gây ra.

Về mức bồi thường cụ thể, khoản 4 và khoản 5 Điều 38 quy định như sau:

"4. Bồi thường cho người lao động bị tai nạn lao động mà không hoàn toàn do lỗi của chính người này gây ra và cho người lao động bị bệnh nghề nghiệp với mức như sau:

a) Ít nhất bằng 1,5 tháng tiền lương nếu bị suy giảm từ 5% đến 10% khả năng lao động; sau đó cứ tăng 1% được cộng thêm 0,4 tháng tiền lương nếu bị suy giảm khả năng lao động từ 11% đến 80%;

b) Ít nhất 30 tháng tiền lương cho người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên hoặc cho thân nhân người lao động bị chết do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;

5. Trợ cấp cho người lao động bị tai nạn lao động mà do lỗi của chính họ gây ra một khoản tiền ít nhất bằng 40% mức quy định tại khoản 4 Điều này với mức suy giảm khả năng lao động tương ứng;"

Điều 3 và khoản 3 Điều 4 Thông tư 28/2021 (hướng dẫn chi tiết khoản 4, khoản 5 Điều 38 Luật ATVSLĐ), mức bồi thường được tính theo công thức sau:

1. Tiền bồi thường tai nạn lao động: Tbt = 1,5 + {(a - 10) x 0,4}, trong đó:

+ Tbt: Mức bồi thường cho người bị suy giảm khả năng lao động từ 11% trở lên (đơn vị tính: tháng tiền lương);

+ 1,5: Mức bồi thường khi suy giảm khả năng lao động từ 5% đến 10%;

+ a: Mức (%) suy giảm khả năng lao động của người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;

+ 0,4: Hệ số bồi thường khi suy giảm khả năng lao động tăng 1%.

2. Tiền trợ cấp tai nạn lao động: Ttc = Tbt x 0,4, trong đó:

+ Ttc: Mức trợ cấp cho người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ trên 10% trở lên (đơn vị tính: tháng tiền lương);

+ Tbt: Mức bồi thường cho người bị suy giảm khả năng lao động từ trên 10% trở lên (đơn vị tính: tháng tiền lương).

Với dữ liệu của tình huống đưa ra, trong quá trình lao động chị H bị tai nạn lao động do lỗi của anh A không thực hiện đúng quy trình vận hành máy móc, nội quy lao động của công ty, Chị H bị thương tật, suy giảm khả năng lao động 45%, anh A bị thương tật, suy giảm khả năng lao động 65% và tiền lương hiện tại của chị H và anh A bằng nhau là 7 triệu đồng/tháng. Vậy áp vào công thức, ta tính toán được số tiền mà công ty phải bồi thường cho chị H và số tiền mà công ty phải trợ cấp cho anh A như sau:

- Số tiền Công ty CP May Z phải bồi thường chị H là:

Tbt (số tháng làm căn cứ bồi thường) = 1,5 + {(45 - 10) x 0,4} = 15,5 tháng

Tiền bồi thường = 15,5 tháng * 7.000.000 = 108.500.000 đồng

- Số tiền Công ty CP May Z phải trợ cấp cho anh A là:

+ Tbt (số tháng làm căn cứ bồi thường) = 1,5 + {(65 - 10) x 0,4} = 23,5 tháng

+ Ttc (Tiền trợ cấp) = 23,5 x 0,4 x 7.000.000 = 65.800.000 đồng

Như vậy, căn cứ vào các quy định của pháp luật và công thức tính toán số tiền bồi thường, trợ cấp tai nạn lao động như trên. Trường hợp chị H và anh A bị tai nạn lao động, thì trách nhiệm của công ty cổ phần May Z phải phải kịp thời sơ, cấp cứu; tạm ứng chi phí sơ cứu, cấp cứu và điều trị; thanh toán chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp

cứu đến khi điều trị ổn định; trả đủ tiền lương cho chị H và anh A phải nghỉ việc trong thời gian điều trị; phải **bồi thường** cho chị H số tiền **108.500.000 đồng** và **trợ cấp** cho anh A **số tiền 65.800.000 đồng.**

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định pháp luật về hưởng chế độ thai sản

Chị Đỗ Thị A làm công nhân của Công ty cổ phần Q tại thành phố Hồ Chí Minh từ tháng 3/2020. Công ty Q có đóng bảo hiểm xã hội cho chị A từ tháng 3/2020 đến hết tháng 6/2021. Các tháng 7,8, 9/2021, Công ty phải đóng cửa do dịch nên không đóng bảo hiểm cho chị A. Đến ngày 5/10/2021, Công ty trở lại sản xuất, chị A có đến Công ty làm nhưng công ty có nhiều công nhân bị F0 mà chị A đang mang bầu tháng thứ 7 nên chị A xin Công ty cho nghỉ việc không hưởng lương cho đến lúc sinh con. Ngày 25/12/2021, chị A sinh con và gửi hồ sơ hưởng chế độ thai sản cho Công ty để làm chế độ thì Công ty thông báo chị A không đủ điều kiện hưởng do nghỉ làm trước sinh 60 ngày. Chị A hỏi là trường hợp của chị có được hưởng chế độ thai sản không?

Căn cứ pháp lý:

- Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014;

- Thông tư số 59/2015/TT-BLĐTBXH ngày 29/12/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội bắt buộc (Thông tư số 59/2015/TT-BLĐTBXH).

Xử lý tình huống:

Khoản 1, 2, 4 Điều 31, Luật Bảo hiểm xã hội 2014 quy định về điều kiện hưởng chế độ thai sản như sau:

"1. Người lao động được hưởng chế độ thai sản khi thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Lao động nữ mang thai;

b) Lao động nữ sinh con;

c) Lao động nữ mang thai hộ và người mẹ nhờ mang thai hộ;

d) Người lao động nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi;

đ) Lao động nữ đặt vòng tránh thai, người lao động thực hiện biện pháp triệt sản;

e) Lao động nam đang đóng bảo hiểm xã hội có vợ sinh con.

2. Người lao động quy định tại các điểm b, c và d khoản 1 Điều này phải đóng bảo hiểm xã hội từ đủ 06 tháng trở lên trong thời gian 12 tháng trước khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi.

4. Người lao động đủ điều kiện quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều này mà chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc hoặc thôi việc trước thời điểm sinh

con hoặc nhận con nuôi dưới 06 tháng tuổi thì vẫn được hưởng chế độ thai sản theo quy định tại các Điều 34, 36, 38 và khoản 1 Điều 39 của Luật này"

Tại khoản 1, Điều 9 Thông tư số 59/2015/TT-BLĐTBXH ngày 29/12/2015 hướng dẫn chi tiết về điều kiện hưởng chế độ thai sản như sau:

"Thời gian 12 tháng trước khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi được xác định như sau:

a) Trường hợp sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi trước ngày 15 của tháng, thì tháng sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi không tính vào thời gian 12 tháng trước khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi.

b) Trường hợp sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi từ ngày 15 trở đi của tháng và tháng đó có đóng bảo hiểm xã hội, thì tháng sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi được tính vào thời gian 12 tháng trước khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi. tháng đó không đóng bảo hiểm xã hội thì thực hiện theo quy định tại điểm a khoản này."

Căn cứ vào các quy định trên, để được hưởng chế độ thai sản người lao động phải đóng BHXH từ đủ 06 tháng trở lên trong thời gian 12 tháng trước khi sinh con. Chị A sinh con ngày 25/12/2021 thì 12 tháng trước khi sinh được tính từ tháng 01/2021 đến tháng tháng 12/2021. Chị A đóng BHXH đến hết tháng 6/2021 tức là đủ 06 tháng đóng BHXH trong thời gian 12 tháng trước khi sinh con. Do đó, chị A đủ điều kiện để hưởng chế độ thai sản. Chị A có thể trực tiếp hoặc đề nghị với công đoàn công ty (nếu có) kiến nghị với công ty thực hiện các thủ tục với cơ quan bảo hiểm xã hội làm chế độ thai sản cho chị A.

TRẦN THỊ NGỌC BÍCH

III. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định về tổ chức đại hội công đoàn cơ sở

Sau khi chủ tịch Công đoàn công ty xin thôi việc khi nhiệm kỳ chưa kết thúc, Ban Chấp hành Công đoàn đã bầu bổ sung ban chấp hành và chủ tịch công đoàn mới. Tuy nhiên, giám đốc công ty không đồng ý với kết quả bầu chủ tịch và yêu cầu tổ chức đại hội Công đoàn để bầu lại. Giám đốc công ty làm vậy có đúng quy định không? Quy định về bầu chủ tịch công đoàn và tổ chức đại hội công đoàn cơ sở như thế nào?

Căn cứ pháp lý:

- Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XII (thông qua ngày 24/9/2018) có hiệu lực từ ngày 03/02/2020 theo Quyết định số 174/QĐ-TLĐ
- 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:

- Mục c khoản 1 Điều 8 Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XII quy định Đại hội công đoàn các cấp có nhiệm vụ:

"Bầu cử ban chấp hành công đoàn và bầu cử đại biểu đi dự đại hội công đoàn cấp trên".

- Mục 10.2 Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam quy định:

"Hội nghị ban chấp hành lần thứ nhất có nhiệm vụ ....bầu ban thường vụ (trừ trường hợp có dưới 09 ủy viên ban chấp hành); bầu chức danh chủ tịch, phó chủ tịch, ủy ban kiểm tra và chủ nhiệm ủy ban kiểm tra"

- Mặt khác, theo điểm a, mục 6.1 và mục 6.2. Hướng dẫn 03/2020/HD-TLĐ quy định:

"*Nhiệm kỳ của công đoàn cơ sở theo nhiệm kỳ của công đoàn cấp trên trực tiếp quản lý, chỉ đạo".*

"Công đoàn cấp trên được điều chỉnh nhiệm kỳ đại hội công đoàn cấp dưới trong các trường hợp sau:

- Công đoàn cấp trên kéo dài hoặc rút ngắn nhiệm kỳ đại hội để phù hợp tiến độ đại hội công đoàn các cấp theo kế hoạch đại hội Công đoàn Việt Nam.

- Công đoàn cấp trên mới thành lập, sáp nhập, hợp nhất, sắp đến kỳ đại hội lần thứ nhất mà công đoàn cấp dưới đã đủ nhiệm kỳ đại hội 5 năm.

- Công đoàn cấp dưới mới thành lập, sáp nhập, hợp nhất, tổ chức đại hội lần thứ nhất chưa đủ nhiệm kỳ 5 năm.

- Công đoàn cấp dưới tổ chức đại hội sau thời gian hoạt động của ban chấp hành lâm thời theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 11 Điều lệ Công đoàn Việt Nam, chưa đủ nhiệm kỳ 5 năm".

Như vậy, chủ tịch Công đoàn cơ sở do Ban chấp hành Công đoàn cơ sở bầu ra hoặc do đại hội Công đoàn cơ sở trực tiếp bầu, hoạt động theo nhiệm kỳ đại hội Công đoàn cơ sở. Việc thay đổi chủ tịch Công đoàn sẽ được thực hiện dựa trên quy định Điều lệ Công đoàn và việc điều chỉnh nhiệm kỳ đại hội Công đoàn do Công đoàn cấp trên quyết định trong một số trường hợp nhất định. Do đó, giám đốc công ty không có thẩm quyền tổ chức đại hội Công đoàn để bầu chủ tịch Công đoàn mới.

NGUYỄN THỊ THU HẰNG

IV. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về nguyên tắc, trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động

Tháng 02/2022, anh E đã vi phạm quy định về quy trình vận hành máy móc dẫn đến sự cố hỏng hóc, phải sửa chữa, thay mới tốn kém hàng chục triệu đồng. Việc vi phạm quy định an toàn lao động và nội quy lao động đã được lập biên bản có chữ ký xác nhận của anh E. Ngày 14/4/2022, Hội đồng kỷ luật Nhà máy D thông báo với công đoàn cơ sở của Nhà máy sẽ tiến hành họp hội đồng kỷ luật vào ngày 15/4/2022 để xử lý kỷ luật anh E, là công nhân của Nhà máy. Ngày 13/4/2022 anh E đang bị tạm

giữ tại cơ quan công an để phục vụ hoạt động điều tra vụ tai nạn giao thông nghiêm trọng mà anh E có liên quan nên không thể có mặt tại Nhà máy vào ngày 15/4/2022. Chủ tịch công đoàn nhà máy đã đề nghị Công ty hoãn cuộc họp Hội đồng kỷ luật vì không có mặt anh E nhưng ngày 15/4/2022, Hội đồng kỷ luật nhà máy D vẫn tiến hành xử lý kỷ luật anh E với hình thức kéo dài thời hạn nâng lương 06 tháng và bồi thường thiệt hại vất chất cho công ty mà không có sự tham gia của công đoàn nhà máy và anh E.

Việc nhà máy D thực hiện xử lý kỷ luật anh E có đúng quy định pháp luật không?

<u>Căn cứ pháp lý:</u>

- Bộ luật Lao động 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 số 145/2020/NĐ-CP);

- Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 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 số 12/2022/NĐ-CP).

<u>Xử lý tình huống:</u>

Căn cứ vào khoản 1 và điểm b Khoản 4, Điều 122, Bộ luật Lao động 2019 quy định về nguyên tắc, trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động như sau:

"1. Việc xử lý kỷ luật lao động được quy định như sau:

a) Người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động;

b) Phải có sự tham gia của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động đang bị xử lý kỷ luật là thành viên;

c) Người lao động phải có mặt và có quyền tự bào chữa, nhờ luật sư hoặc tổ chức đại diện người lao động bào chữa; trường hợp là người chưa đủ 15 tuổi thì phải có sự tham gia của người đại diện theo pháp luật;"

"4. Không được xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động đang trong thời gian sau đây:

b) Đang bị tạm giữ, tạm giam;"

Khoản 2, Điều 72 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP quy định không xử lý bồi thường thiệt hại đối với người lao động đang trong thời gian bị tạm giữ, tạm giam.

Điểm d, Khoản 3, Điều 19 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP quy định phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động khi xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động đang trong thời gian bị tạm giữ, tạm giam.

Căn cứ vào các quy định trên, việc Nhà máy D xử lý kỷ luật lao động với anh E là không đúng quy định pháp luật lao động về trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động

và bồi thường trách nhiệm vật chất. Nhà máy D có thể bị xử phạt vi phạm hành chính theo quy định nêu trên.

NGUYỄN THỊ THU HƯƠNG