

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

**BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 20-2022**

**I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT**

**Quy định của pháp luật chế độ tuất đối với thân nhân người lao động chết do tai nạn lao động**

Anh M là lái xe của Công ty CP Dịch vụ Thương mại B. Tháng 9/2022, trên đường đi công tác theo kế hoạch của Công ty anh M bị tai nạn và bị chết trên đường đi cấp cứu. Tại thời điểm bị chết, anh M có vợ sinh năm 1987 đang mang thai và một con 05 tuổi. Hiện nay, công ty đang phối hợp với các đơn vị chức năng hoàn thiện hồ sơ đề nghị cơ quan bảo hiểm xã hội chi trả chế độ tai nạn cho anh M theo quy định. Công đoàn Công ty hỏi, ngoài các khoản tiền trợ cấp tai nạn lao động theo quy định; vợ, con của anh M (kể cả đứa trẻ mà vợ anh M đang mang thai) có được hưởng chế độ tuất không? Nếu được thì thời điểm hưởng trợ cấp tuất đối với vợ, con anh M được thực hiện như thế nào?

**Căn cứ pháp lý:**

- Luật bảo hiểm xã hội 2014.

**Xử lý tình huống:**

Theo quy định tại Điều 67 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014, người lao động bị chết do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp thì thân nhân của họ được hưởng trợ cấp tuất hàng tháng. Thân nhân thuộc đối tượng được hưởng trợ cấp tuất hàng tháng, bao gồm:

a. Con chưa đủ 18 tuổi; con từ đủ 18 tuổi trở lên nếu bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên; con được sinh khi người bố chết mà người mẹ đang mang thai;

b. Vợ từ đủ 55 tuổi trở lên hoặc chồng từ đủ 60 tuổi trở lên; vợ dưới 55 tuổi, chồng dưới 60 tuổi nếu bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên;

c. Cha đẻ, mẹ đẻ, cha đẻ của vợ hoặc cha đẻ của chồng, mẹ đẻ của vợ hoặc mẹ đẻ của chồng, thành viên khác trong gia đình mà người tham gia bảo hiểm xã hội đang có nghĩa vụ nuôi dưỡng theo quy định của pháp luật về hôn nhân và gia đình nếu từ đủ 60 tuổi trở lên đối với nam, từ đủ 55 tuổi trở lên đối với nữ;

d. Cha đẻ, mẹ đẻ, cha đẻ của vợ hoặc cha đẻ của chồng, mẹ đẻ của vợ hoặc mẹ đẻ của chồng, thành viên khác trong gia đình mà người tham gia bảo hiểm xã hội đang có nghĩa vụ nuôi dưỡng theo quy định của pháp luật về hôn nhân và gia đình nếu dưới 60 tuổi đối với nam, dưới 55 tuổi đối với nữ và bị suy giảm khả năng lao động từ 81 % trở lên.

Thân nhân quy định tại các điểm b, c và d nêu trên phải không có thu nhập hoặc có thu nhập hằng tháng nhưng thấp hơn mức lương cơ sở.

Ngoài ra, khoản 3 Điều 68 quy định thời điểm hưởng trợ cấp tuất hằng tháng được thực hiện kể từ tháng liền kề sau tháng người lao động bị tai nạn lao động chết. Trường hợp khi bố chết mà người mẹ đang mang thai thì thời điểm hưởng trợ cấp tuất hằng tháng của con tính từ tháng con được sinh.

Như vậy căn cứ các quy định trên, trường hợp anh M chết do tai nạn lao động thì vợ anh M, nếu không có thu nhập hằng tháng hoặc có thu nhập hằng tháng nhưng thấp hơn mức lương cơ sở là đối tượng được hưởng trợ cấp tuất hằng tháng. Con của anh M, gồm người con 05 tuổi và đứa trẻ mà vợ anh M đang mang thai cũng là đối tượng được hưởng trợ cấp tuất hằng tháng. Thời điểm hưởng trợ cấp tuất đối với vợ và người con 05 tuổi của anh M được thực hiện từ tháng liền kề sau tháng anh M chết. Còn thời điểm hưởng trợ cấp tuất đối với đứa trẻ mà vợ anh M đang mang thai được tính từ tháng đứa trẻ được sinh ra.

**NGUYỄN THỊ THANH HOÀN**

## **II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT**

### **Quy định pháp luật về hưởng chế độ thai sản cho lao động nam**

Anh Q là công nhân tại Công ty cổ phần May Y và đang đóng bảo hiểm xã hội được 10 năm. Tháng 9/2022, vợ anh Q bị sảy thai và do vợ anh Q sức khỏe yếu nên anh Q xin Công ty cho anh nghỉ 03 ngày để chăm sóc vợ. Anh Q hỏi việc anh nghỉ việc để chăm sóc vợ sảy thai có được hưởng bảo hiểm xã hội chế độ thai sản không?

#### **Căn cứ pháp lý:**

- Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014.

#### **Xử lý tình huống:**

Điểm e, khoản 1 Điều 31 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 quy định duy nhất trường hợp lao động nam được hưởng chế độ thai sản là khi đang đóng bảo hiểm xã hội nhưng có vợ sinh con.

Khoản 2, Điều 34 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 quy định lao động nam đang đóng bảo hiểm xã hội khi vợ sinh con được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản như sau:

*“a) 05 ngày làm việc;*

*b) 07 ngày làm việc khi vợ sinh con phải phẫu thuật, sinh con dưới 32 tuần tuổi;*

*c) Trường hợp vợ sinh đôi thì được nghỉ 10 ngày làm việc, từ sinh ba trở lên thì cứ thêm mỗi con được nghỉ thêm 03 ngày làm việc;*

*d) Trường hợp vợ sinh đôi trở lên mà phải phẫu thuật thì được nghỉ 14 ngày làm việc.*

*Thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản quy định tại khoản này được tính trong khoảng thời gian 30 ngày đầu kể từ ngày vợ sinh con”*

Căn cứ vào quy định trên, lao động nam đang đóng bảo hiểm xã hội chỉ được nghỉ việc hưởng chế độ bảo hiểm khi vợ sinh con. Trường hợp vợ bị sảy thai, người chồng mặc dù có tham gia bảo hiểm xã hội nhưng cũng không được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản.

Như vậy, trong trường hợp này anh Q có thể xin công ty nghỉ việc theo chế độ nghỉ phép năm (nếu còn) hoặc nghỉ không lương nếu đã hết ngày phép năm.

**TRẦN THỊ NGỌC BÍCH**

### **III. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT**

#### **Quy định pháp luật về hưởng chế độ dưỡng sức sau thai sản**

Chị Hoàng Thu G là công nhân Công ty TNHH V, làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn 36 tháng và đang nghỉ thai sản từ 15/6/2022 và đến 15/11/2022 chị sẽ hết thời gian nghỉ thai sản và đi làm trở lại. Tuy nhiên, chị G đang dự định ngày 01/11/2022 sẽ thông báo cho Công ty V đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động từ ngày 01/12/2022. Chị G hỏi chị có thể nghỉ thêm 2 tuần trước khi chấm dứt hợp đồng lao động và hưởng tiền bảo hiểm xã hội dưỡng sức sau sinh không?

#### **Căn cứ pháp lý:**

- Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014;

#### **Xử lý tình huống:**

Điều 41 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 quy định dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau thai sản

*“1. Lao động nữ ngay sau thời gian hưởng chế độ thai sản quy định tại Điều 33, khoản 1 hoặc khoản 3 Điều 34 của Luật này, trong khoảng thời gian 30 ngày đầu làm việc mà sức khỏe chưa phục hồi thì được nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe từ 05 ngày đến 10 ngày.*

*Thời gian nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe bao gồm cả ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần. Trường hợp có thời gian nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe từ cuối năm trước chuyển tiếp sang đầu năm sau thì thời gian nghỉ đó được tính cho năm trước.*

*2. Số ngày nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe quy định tại khoản 1 Điều này do người sử dụng lao động và Ban Chấp hành công đoàn cơ sở quyết định, trường hợp đơn vị sử dụng lao động chưa thành lập công đoàn cơ sở thì do người sử dụng lao động quyết định. Thời gian nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe được quy định như sau:*

*a) Tối đa 10 ngày đối với lao động nữ sinh một lần từ hai con trở lên;*

*b) Tối đa 07 ngày đối với lao động nữ sinh con phải phẫu thuật;*

*c) Tối đa 05 ngày đối với các trường hợp khác.*

*3. Mức hưởng chế độ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau thai sản một ngày bằng 30% mức lương cơ sở”*

Như vậy, căn cứ vào các quy định trên thì để được hưởng chế độ dưỡng sức sau sinh, lao động nữ phải quay trở lại làm việc. Do đó, chị G phải quay trở lại làm việc sau khi hết thời gian thai sản. Trong trường hợp sức khỏe chưa hồi phục, chị cần thỏa thuận với người sử dụng lao động xem xét cho nghỉ dưỡng sức phục hồi sức khỏe theo số ngày quy định của công ty và tổ chức công đoàn công ty (nếu có) hoặc theo quy định của pháp luật nhưng tối đa từ 05-10 ngày.

**NGUYỄN THỊ THU HẰNG**

#### **IV. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT**

**Quy định về điều kiện, tiêu chuẩn ủy viên ban chấp hành, chức danh chủ tịch công đoàn cơ sở nhiệm kỳ 2023 - 2028**

Năm 2002, Công ty cổ phần A được cổ phần hóa từ một doanh nghiệp 100% vốn Nhà nước. Đến nay Nhà nước vẫn chiếm 20% vốn điều lệ công ty. Công ty đang hoạt động theo Luật Doanh nghiệp. Để chuẩn bị quy hoạch nhân sự cho Đại hội công đoàn cơ sở vào đầu năm 2023, Chủ tịch CĐCS công ty muốn biết về điều kiện, tiêu chuẩn của ủy viên ban chấp hành, chức danh chủ tịch công đoàn cơ sở cho nhiệm kỳ 2023 - 2028.

##### **Căn cứ pháp lý:**

- Hướng dẫn số 28/HD-TLĐ ngày 24/06/2021 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về quy trình giới thiệu nhân sự và bầu cử Ban chấp hành, chức danh Chủ tịch công đoàn cơ sở tại đại hội (Hướng dẫn số 28/HD-TLĐ).

##### **Xử lý tình huống:**

Mục II.1 Hướng dẫn số 28/HD-TLĐ quy định về điều kiện, tiêu chuẩn ủy viên ban chấp hành, chức danh chủ tịch công đoàn cơ sở như sau :

##### ***1.1. Về tiêu chuẩn chung:***

*“- Có bản lĩnh chính trị vững vàng, có năng lực, nhiệt tình, tâm huyết với hoạt động công đoàn; có tinh thần đổi mới, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, có uy tín, có phương pháp hoạt động và khả năng đoàn kết, tập hợp được đông đảo đoàn viên, công nhân, viên chức, lao động; có tinh thần đấu tranh bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, công nhân, viên chức, lao động.*

*- Có tinh thần trách nhiệm; có sức khỏe để hoàn thành nhiệm vụ; có đạo đức, lối sống lành mạnh, trung thực, giản dị; có tinh thần đấu tranh chống tham nhũng, lãng phí; không lãng phí, tham nhũng và bao che cho tham nhũng.”*

## **1.2. Về điều kiện, tiêu chuẩn cụ thể :**

- Người được giới thiệu, ứng cử, đề cử ban chấp hành CĐCS lần đầu phải còn thời gian công tác đủ một nhiệm kỳ đại hội công đoàn.

- Ủy viên ban chấp hành CĐCS tái cử phải còn đủ thời gian công tác ít nhất phải đủ một nửa (1/2) nhiệm kỳ đại hội công đoàn. Trường hợp thời gian công tác không còn đủ 1/2 nhiệm kỳ sẽ do công đoàn cấp trên trực tiếp và cấp ủy cùng cấp xem xét quyết định. Trường hợp là chủ tịch CĐCS đương nhiệm, nếu không đủ tuổi tái cử chức danh chủ tịch CĐCS, do công đoàn cấp trên xin ý kiến cấp ủy đồng cấp (nếu có) quyết định.

- Đối với CĐCS doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài chỉ áp dụng các điều kiện nêu trên đối với cán bộ công đoàn chuyên trách; cán bộ công đoàn không chuyên trách thì căn cứ vào ý kiến giới thiệu tín nhiệm của đoàn viên từ dưới lên theo quy trình giới thiệu nhân sự nêu tại Mục II.3 của Hướng dẫn này.

Ngoài ra, có thể ưu tiên giới thiệu, ứng cử, đề cử bầu ban chấp hành và chức danh chủ tịch CĐCS một số trường hợp sau:

- Đối với nhân sự bầu ủy viên ban chấp hành: ưu tiên giới thiệu, ứng cử, đề cử đoàn viên có thời gian tham gia công đoàn liên tục từ một năm trở lên, đóng đoàn phí đầy đủ, đáp ứng tiêu chuẩn chung và có trình độ chuyên môn hoặc trình độ tay nghề cao, có tinh thần đoàn kết, giúp đỡ đồng nghiệp.

- Đối với nhân sự bầu chức danh chủ tịch: ưu tiên giới thiệu, ứng cử, đề cử đoàn viên là cán bộ công đoàn (từ tổ phó trở lên) đáp ứng đầy đủ tiêu chuẩn của ủy viên ban chấp hành nêu trên, có thời gian làm cán bộ công đoàn từ 3 năm trở lên hoặc là người có thành tích xuất sắc trong lao động sản xuất hoặc trong hoạt động công đoàn.

- Trường hợp CĐCS mới thành lập, ưu tiên giới thiệu, ứng cử, đề cử những đoàn viên công đoàn tham gia ban vận động thành lập CĐCS hoặc đang là ủy viên ban chấp hành lâm thời đáp ứng đầy đủ điều kiện, tiêu chuẩn nêu trên”

Công ty cổ phần A là doanh nghiệp hoạt động theo Luật Doanh nghiệp, trong đó nhà nước không chiếm phần vốn chi phối nên được xem là doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước do đó chỉ áp dụng các điều kiện về thời gian công tác theo nhiệm kỳ đại hội đối với cán bộ công đoàn chuyên trách; đối với cán bộ công đoàn không chuyên trách thì căn cứ vào ý kiến giới thiệu tín nhiệm của đoàn viên từ dưới lên theo quy trình giới thiệu nhân sự nêu tại Mục II.3 của Hướng dẫn 28/HĐ-TLĐ.

**LÊ TÁT THẮNG**