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

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 02-2023

I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về chế độ bảo hiểm xã hội khi NLĐ bị tái phát bệnh do tai nạn lao động

Anh D làm công nhân vận hành lò, bị tai nạn trên đường đi làm đầu tháng 8/2022, được xác định là tai nạn lao động. Anh D điều trị 05 tháng, dự kiến đầu tháng 02/2023 anh đi làm trở lại nhưng hiện nay vết thương tái phát, sức khỏe không đảm bảo nên anh tiếp tục nghỉ việc. Anh D muốn đi khám lại, nhưng không rõ việc tái khám sau tai nạn lao động theo quy định, anh có được hưởng chế độ gì không?

Căn cứ pháp lý:

- Nghị định số 115/2015/NĐ-CP ngày 11 tháng 11 năm 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/NĐ-CP);

- Thông tư số 59/2015/TT-LĐTBXH ngày 29 tháng 12 năm 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 59/TT-LĐTBXH).

Xử lý tình huống:

Tai nạn lao động là tai nạn gây tổn thương cho bất kỳ bộ phận, chức năng nào của cơ thể của người lao động (NLĐ). Trong nhiều trường hợp, NLĐ bị tai nạn lao động sau thời gian dài điều trị, vết thương của NLĐ có thể để lại những di chứng và tái phát nhiều lần. Vì vậy, pháp luật hiện hành có những quy định để bảo vệ quyền lợi cho NLĐ bị tai nạn lao động, cụ thể:

Khoản 1, Điều 3 Thông tư 59/TT-LĐTBXH quy định điều kiện và những trường hợp NLĐ được hưởng chế độ ốm đau, trong đó có trường hợp NLĐ bị ốm đau, tai nạn mà không phải là tai nạn lao động hoặc NLĐ điều trị thương tật, bệnh tật tái phát do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp phải nghỉ việc và có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền theo quy định của Bộ Y tế.

Tuy nhiên, điều kiện đủ để NLĐ được hưởng chế độ ốm đau trong những trường hợp này phải thuộc các đối tượng quy định tại các điểm a, b, c, d, đ khoản 1 và điểm b khoản 2 Điều 2 của Nghị định số 115/2015/NĐ-CP. Đối tượng thuộc nhóm người lao động bao gồm:

- Người làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn từ đủ 03 tháng đến dưới 12 tháng, kể cả hợp đồng lao động

được ký kết giữa người sử dụng lao động với người đại diện theo pháp luật của người dưới 15 tuổi theo quy định của pháp luật về lao động;

- Người làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 01 tháng đến dưới 03 tháng.

Như vậy, trong tình huống nêu trên, nếu anh D là NLĐ đáp ứng được các quy định về việc ký hợp đồng điểm a, b khoản 1 Điều 2 nêu trên, bị tái phát bệnh sau thời gian điều trị tai nạn lao động phải tái khám, có xác nhận của cơ quan y tế có thẩm quyền thì anh D sẽ được hưởng chế độ ốm đau do cơ quan bảo hiểm chi trả cho những ngày anh D nghỉ làm việc.

Mức hưởng chế độ ốm đau được quy định cụ thể tại khoản 1 Điều 6 Thông tư 59/2015/TT-BLĐTBXH, trong thời gian nghỉ hưởng chế độ ốm đau để điều trị vết thương TNLĐ tái phát, NLĐ sẽ được thanh toán tiền chế độ theo mức hưởng tính theo tháng bằng 75% mức tiền lương đóng bảo hiểm xã hội của tháng liền kề trước khi nghỉ việc. Mức hưởng trợ cấp ốm đau một ngày được tính bằng mức trợ cấp ốm đau theo tháng chia cho 24 ngày

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định pháp luật về điều kiện trang cấp phương tiện bảo vệ cá nhân

Anh N là công nhân làm tại Công ty cổ phần P hỏi: năm 2023 có thay đổi gì về quy định điều kiện trang cấp phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động không?

Căn cứ pháp lý:

- Thông tư số 25/TT-BLĐTBXH ngày 30/11/2022 của Bộ Lao động Thương binh và xã hội quy định về chế độ trang cấp phương tiện bảo vệ cá nhân trong lao động (Thông tư số 25/TT-BLĐTBXH).

Xử lý tình huống:

Điều 4 Thông tư số 25/TT-BLĐTBXH quy định điều kiện được trang cấp phương tiện bảo vệ cá nhân như sau:

" Làm việc tiếp xúc với một trong những yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại dưới đây thì được trang cấp phương tiện bảo vệ cá nhân:

1. Tiếp xúc với yếu tố vật lý không đảm bảo tiêu chuẩn vệ sinh.

2. Tiếp xúc với bụi và hoá chất độc hại.

3. Tiếp xúc với yếu tố sinh học độc hại:

a) Vi rút, vi khuẩn độc hại gây bệnh, côn trùng có hại;

b) Phân, nước thải, rác, cống rãnh;

c) Các yếu tố sinh học độc hại khác.

4. Làm việc với máy, thiết bị, công cụ lao động tiềm ẩn các mối nguy mất an toàn, vệ sinh lao động, làm việc ở vị trí mà tư thế lao động nguy hiểm dễ gây ra tai nạn lao động; làm việc trên cao; làm việc trong hầm lò, nơi thiếu dưỡng khí; làm việc trên biển, trên sông nước, trong hầm sâu, trong không gian hạn chế, trong rừng; làm việc trong núi đá, hang đá hoặc điều kiện lao động nguy hiểm, độc hại khác."

Căn cứ vào quy định nêu trên, so với quy định hiện hành tại Điều 4 Thông tư số 04/2014/TT-BLĐTBXH có thay đổi và bổ sung như sau:

- Khoản 1 quy định hiện hành ***"Tiếp xúc với yếu tố vật lý xấu",*** quy định mới quy định rõ yếu tố vật lý xấu là ***"yếu tố vật lý không đảm bảo tiêu chuẩn vệ sinh";***

- Khoản 4 quy định mới bổ sung ***"điều kiện làm việc với máy, thiết bị, công cụ lao động tiềm ẩn các mối nguy mất an toàn, vệ sinh lao động; làm việc trong hầm sâu, trong không gian hạn chế, trong núi đá, hang đá"*** so với quy định hiện hành.

Thông tư số 25/TT-BLĐTBXH có hiệu lực từ ngày 01/4/2023 thay thế Thông tư số 04/2014/TT-BLĐTBXH.

TRẦN THỊ NGỌC BÍCH

III. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định Ủy viên ủy ban kiểm tra công đoàn dự đại hội công đoàn

Công đoàn cơ sở Công ty X đang xây dựng kế hoạch tổ chức đại hội đại biểu công đoàn cơ sở. Ban chấp hành công đoàn dự kiến phân bổ đại biểu dự đại hội, trong đó đại biểu đương nhiên là đại biểu chính thức gồm ủy viên Ban chấp hành và ủy viên Ủy ban kiểm tra công đoàn công ty. Có ý kiến cho rằng ủy viên Ủy ban kiểm tra không phải đương nhiên là đại biểu chính thức dự đại hội. Lại có ý kiến cho rằng ủy viên ủy ban kiểm tra được tham dự các hội nghị của ban chấp hành và đại hội hoặc hội nghị đại biểu công đoàn cùng cấp.

Vậy quy định về điều kiện tiêu chuẩn đại biểu chính thức dự đại hội công đoàn như thế nào? Ủy viên ủy ban kiểm tra công đoàn Công ty X được dự đại hội công đoàn công ty trong trường hợp nào?

<u>Căn cứ pháp lý:</u>

- 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.

<u>Xử lý tình huống:</u>

- Điều lệ Công đoàn Việt Nam, tại Điều 31, khoản 3 quy định: *"Ủy viên ủy ban kiểm tra công đoàn được mời dự các hội nghị của ban chấp hành và đại hội, hội nghị công đoàn cùng cấp".*

- Điều lệ Công đoàn Việt Nam, tại Điều 8, khoản 4 quy định:

"Thành phần đại biểu chính thức của đại hội đại biểu gồm:

a. Ủy viên ban chấp hành đương nhiệm.

b. Đại biểu do công đoàn cấp dưới bầu lên.

c. Đại biểu chỉ định với số lượng không quá năm phần trăm (5%) tổng số đại biểu chính thức được triệu tập".

- Mục 6.6 của HD số 03/HD-TLĐ ngày 4/3/2014 của TLĐ quy định về Điều kiện, tiêu chuẩn đại biểu chính thức dự đại hội như sau:

"a. Phải là đoàn viên công đoàn, đang tham gia sinh hoạt trong tổ chức cơ sở của Công đoàn Việt Nam.

b. Ủy viên ban chấp hành đương nhiệm trong nhiệm kỳ có tham dự trên 50% số kỳ họp, kể từ khi được bầu vào ban chấp hành công đoàn cùng cấp.

c. Người không bị bác tư cách đại biểu theo quy định tại khoản 4, Điều 8 Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

d. Người được giới thiệu để bầu cử hoặc chỉ định là đại biểu chính thức dự đại hội, hội nghị đại biểu công đoàn cấp trên, phải có thêm các điều kiện, tiêu chuẩn sau:

- Có điều kiện, khả năng tham gia xây dựng nghị quyết đại hội, hội nghị công đoàn cấp trên và truyền đạt, triển khai thực hiện nghị quyết đại hội, hội nghị công đoàn cấp trên ở công đoàn cùng cấp và cấp dưới.

- Được chỉ định hoặc được đại hội, hội nghị công đoàn cấp dưới bầu theo đúng quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam".

Căn cứ các quy định trên, trong trường hợp Công đoàn cơ sở Công ty X tổ chức đại hội đại biểu thì:

+ Ủy viên ủy ban kiểm tra công đoàn công ty đồng thời là ủy viên ban chấp hành công đoàn được là đại biểu chính thức dự đại hội với tư cách đại biểu đương nhiệm ban chấp hành công đoàn cùng cấp.

+ Ủy viên ủy ban kiểm tra công đoàn công ty không là ủy viên ban chấp hành, nếu được đại hội, hội nghị công đoàn cấp dưới bầu dự đại hội, có đủ tư cách theo quy định, là đại biểu chính thức của đại hội công đoàn công ty.

+ Ủy viên ủy ban kiểm tra công đoàn công ty không là ủy viên ban chấp hành, không được đại hội, hội nghị công đoàn cấp dưới bầu dự đại hội, thì ban chấp hành công đoàn công ty có trách nhiệm mời dự đại hội, với tư cách là đại biểu khách mời của đại hội công đoàn công ty.

+ Trường hợp cần thiết, có thể chỉ định ủy viên ủy ban kiểm tra là đại biểu chính thức của đại hội, nhưng phải trong tỷ lệ quy định tại điểm c, khoản 4 Điều 8 Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

NGUYỄN THỊ THU HẰNG

IV. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về việc hoàn trả chi phí đào tạo

Anh K là kỹ sư lắp máy và ký hợp động lao động không xác định thời hạn với Công ty H. Anh được Công ty cử đi đào tạo nâng cao tay nghề 01 năm ở nước ngoài. Sau khi được đào tạo và về làm việc được 02 năm, anh K được công ty khác mời làm việc với mức lương cao hơn nên anh thông báo với công ty H chấm dứt hợp đồng lao động. Công ty H không đồng ý chấm dứt hợp đồng nhưng sau 45 ngày báo trước anh K đã nghỉ làm việc tại công ty H. Công ty H yêu cầu anh K hoàn trả chi phí đào tạo vì trước khi đi nước ngoài đào tạo, anh K và công ty H đã ký hợp đồng đào tạo trong đó cam kết anh K phải làm việc cho công ty ít nhất 03 năm sau khi học xong và phải có trách nhiệm hoàn trả chi phí đào tạo nếu vi phạm cam kết. Anh K cho rằng chỉ khi chấm dứt hợp đồng lao động trái luật mới phải hoàn trả chi phí đào tạo trong khi anh chấm dứt hợp đồng lao động với công ty K đã báo trước 45 ngày theo đúng quy định. Việc công ty H yêu cầu anh K hoàn trả chi phí đào tạo có đúng quy định pháp luật không?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2019.

Xử lý tình huống:

Điều 62, Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về hợp đồng đào tạo nghề giữa người sử dụng lao động, người lao động và chi phí đào tạo nghề:

"1. Hai bên phải ký kết hợp đồng đào tạo nghề trong trường hợp người lao động được đào tạo nâng cao trình độ, kỹ năng nghề, đào tạo lại ở trong nước hoặc nước ngoài từ kinh phí của người sử dụng lao động, kể cả kinh phí do đối tác tài trợ cho người sử dụng lao động.

Hợp đồng đào tạo nghề phải làm thành 02 bản, mỗi bên giữ 01 bản.

2. Hợp đồng đào tạo nghề phải có các nội dung chủ yếu sau đây:

a) Nghề đào tạo;

b) Địa điểm, thời gian và tiền lương trong thời gian đào tạo;

c) Thời hạn cam kết phải làm việc sau khi được đào tạo;

d) Chi phí đào tạo và trách nhiệm hoàn trả chi phí đào tạo;

đ) Trách nhiệm của người sử dụng lao động;

e) Trách nhiệm của người lao động.

3. Chi phí đào tạo bao gồm các khoản chi có chứng từ hợp lệ về chi phí trả cho người dạy, tài liệu học tập, trường, lớp, máy, thiết bị, vật liệu thực hành, các chi phí khác hỗ trợ cho người học và tiền lương, tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người học trong thời gian đi học. Trường hợp người lao

động được gửi đi đào tạo ở nước ngoài thì chi phí đào tạo còn bao gồm chi phí đi lại, chi phí sinh hoạt trong thời gian đào tạo."

Căn cứ vào quy định nêu trên, mặc dù anh K chấm dứt hợp đồng đúng theo quy định của pháp luật lao động tại Điều 35, Bộ luật Lao động năm 2019 nhưng trong hợp đồng đào tạo nghề giữa anh K và công ty H có thỏa thuận về việc trách nhiệm hoàn phí, trách nhiệm của người lao động phải làm việc 03 năm sau khi đào tạo, thì dù chấm dứt hợp đồng đúng quy định của pháp luật nhưng anh K vẫn phải hoàn trả chi phí đào tạo theo cam kết trong hợp đồng đào tạo đã ký với công ty H. Công ty H yêu cầu anh K hoàn trả chi phí đào tạo là đúng với quy định của pháp luật.

NGUYỄN THỊ THU HƯƠNG