

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

**BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 04-2023**

**I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT**

**Quy định của pháp luật về thời điểm giám định y khoa sau khi bị tai nạn lao động**

Anh D bị tai nạn giao thông trên đường đi làm về, tình trạng thương tật là trượt và vỡ cột sống, đã điều trị nội trú tại bệnh viện được hơn 02 tháng. Anh D có mong muốn hưởng chế độ bảo hiểm tai nạn lao động nên đề nghị phòng nhân sự hỗ trợ thủ tục. Phòng nhân sự giải thích không phải trường hợp nào bị tai nạn lao động cũng được hưởng chế độ bảo hiểm này. NLD cần giám định y khoa để biết có đủ điều kiện hưởng hay không. Anh D hỏi, phòng nhân sự trả lời anh như vậy có đúng không và thời điểm nào được đi giám định y khoa.

**Căn cứ pháp lý:**

- Luật An toàn vệ sinh lao động năm 2015;
- 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 56/2017/TT-BYT);
- Thông tư số 18/2022/TT-BYT ngày 31/12/2022 của Bộ Y tế sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư 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 18/2022/TT-BYT).

**Xử lý tình huống:**

Theo quy định tại các Điều 45, Điều 47 Luật An toàn vệ sinh lao động năm 2015, thì không phải trường hợp nào bị tai nạn cũng đương nhiên được hưởng chế độ bảo hiểm tai nạn lao động mà cần phải đáp ứng các điều kiện về thời gian, địa điểm và mức độ suy giảm khả năng lao động theo luật định. Anh D bị tai nạn giao thông, trên đường đi làm về đã đủ điều kiện về thời gian, địa điểm và được xác định là tai nạn lao động theo khoản 1, Điều 45. Nhưng để có căn cứ xác định anh D có được hưởng chế độ bảo hiểm tai nạn lao động hay không thì cần phải dựa vào kết quả giám định y khoa.

Như vậy, phòng nhân sự đã giải thích cho anh D đúng quy định của pháp luật.

Liên quan đến nội dung giám định mà anh D quan tâm, Luật An toàn vệ sinh lao động năm 2015, tại khoản 1 Điều 47 quy định quyền của NLD đối với việc giám định mức suy giảm khả năng lao động như sau:

*“1. Người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được giám định hoặc giám định lại mức suy giảm khả năng lao động khi thuộc một trong các trường hợp sau đây:*

*a) Sau khi bị thương tật, bệnh tật lần đầu đã được điều trị ổn định còn di chứng ảnh hưởng tới sức khỏe;*

*b) Sau khi thương tật, bệnh tật tái phát đã được điều trị ổn định;*

*c) Đối với trường hợp thương tật hoặc bệnh nghề nghiệp không có khả năng điều trị ổn định theo quy định của Bộ trưởng Bộ Y tế thì người lao động được làm thủ tục giám định trước hoặc ngay trong quy trình điều trị”*

Với quy định trên, thì thời điểm giám định y khoa là thời điểm sau khi bị thương tật lần đầu, **điều trị ổn định** nhưng còn di chứng ảnh hưởng sức khỏe. Luật hiện hành không giải thích rõ thế nào là điều trị ổn định. Vì vậy, việc áp dụng pháp luật cần dựa vào các quy định mang tính gián tiếp. Cụ thể, trường hợp của Anh D, tình trạng thương tật là vỡ, trượt cột sống thuộc danh mục chấn thương nặng theo Phụ lục II (Kèm Nghị định 39/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016) và thuộc danh mục bệnh được chữa trị dài ngày (tối đa đến 180 ngày) theo quy định của Bộ Y tế. Vì vậy trong khoảng thời gian chữa trị luật định, nếu cơ sở y tế không cấp giấy hẹn tái khám, không chỉ định điều trị ngoại trú thì được xem như việc điều trị ổn định. Lúc này, NLD có quyền thực hiện giám định y khoa để xác định mức độ suy giảm thương tật sau tai nạn lao động (trình tự, thủ tục được hướng dẫn chi tiết tại Điều 5 Thông tư 56/2017/TT-BTY (nay sửa đổi tại Điều 1 Thông tư 18/2022/TT-BYT).

**NGUYỄN THỊ THANH HOÀN**

## **II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT**

**Quy định pháp luật về thanh toán tiền lương những ngày chưa nghỉ phép trong trường hợp do thôi việc, bị mất việc làm**

Chị H là nhân viên làm việc theo hợp đồng không xác định tại Công ty cổ phần T. Do tình hình sản xuất kinh doanh khó khăn, công ty T phải thu hẹp phạm vi kinh doanh nên sẽ giảm một số vị trí nhân sự. Công ty T và một số nhân viên (trong đó có chị H) đã thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động vào tháng 6/2023. Chị H hỏi khi tính lương cho người lao động có phải cần quy đổi số ngày nghỉ hằng năm mà người lao động chưa nghỉ vào tiền lương không? Số tiền lương này có phải khấu trừ thuế thu nhập cá nhân không?

### **Căn cứ pháp lý:**

- Bộ luật Lao động năm 2019;

- Thông tư số 111/2013/TT-BTC ngày 15/8/2013 hướng dẫn thực hiện Luật thuế thu nhập cá nhân, luật sửa đổi, bổ sung một số điều của luật thuế thu nhập cá nhân và Nghị định số 65/2013/NĐ-CP của Chính phủ quy định chi tiết một số điều

của luật thuế thu nhập cá nhân và luật sửa đổi, bổ sung một số điều của luật thuế thu nhập cá nhân (Thông tư số 111/2013/TT-BTC);

**Xử lý tình huống:**

Khoản 2 và khoản 3, Điều 113 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định như sau:

*“2. Người lao động làm việc chưa đủ 12 tháng cho một người sử dụng lao động thì số ngày nghỉ hằng năm theo tỷ lệ tương ứng với số tháng làm việc.*

*3. Trường hợp do thôi việc, bị mất việc làm mà chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm thì được người sử dụng lao động thanh toán tiền lương cho những ngày chưa nghỉ”*

Điểm a, khoản 2, Điều 2 Thông tư số 111/2013/TT-BTC quy định như sau:

*“2. Thu nhập từ tiền lương, tiền công*

*Thu nhập từ tiền lương, tiền công là thu nhập người lao động nhận được từ người sử dụng lao động, bao gồm:*

*a) Tiền lương, tiền công và các khoản có tính chất tiền lương, tiền công dưới các hình thức bằng tiền hoặc không bằng tiền.”*

Căn cứ vào các quy định nêu trên, trường hợp chị H phải chấm dứt hợp đồng lao động do công ty giảm nhân sự, thì số ngày nghỉ hằng năm của 06 tháng năm 2023 mà chị H chưa nghỉ sẽ được thanh toán thành tiền lương. Theo quy định tiền lương phải chịu thuế thu nhập cá nhân nên tiền công ty thanh toán cho những ngày phép chưa nghỉ trong năm cũng có tính chất giống tiền lương nên phải chịu thuế thu nhập cá nhân.

**TRẦN THỊ NGỌC BÍCH**