

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

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 01-2023

I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về các công việc người lao động chưa thành niên không được làm

Công ty cổ phần May B hoạt động trong lĩnh vực Dệt Nhuộm và May. Công ty có sử dụng một số lao động dưới 18 tuổi làm công việc cắt chỉ, thùa khuyết, đóng gói sản phẩm may mặc. Do yêu cầu giao hàng gấp và một số người lao động (NLĐ) ở bộ phận Nhuộm bị cúm phải nghỉ việc, Công ty dự định huy động một vài NLĐ dưới 18 tuổi hỗ trợ công việc ở Xí nghiệp tẩy nhuộm. Việc huy động trên có được pháp luật cho phép không?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ Luật Lao động 2019;
- Thông tư số 09/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về lao động chưa thành niên (Thông tư 09/2020/TT-BLĐTBXH).

Xử lý tình huống:

Theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019, người chưa đủ 18 tuổi thuộc đối tượng lao động chưa thành niên. Đây là nhóm lao động được pháp luật bảo vệ đặc biệt, chỉ được làm những công việc phù hợp với sức khỏe để đảm bảo sự phát triển thể lực, trí lực và được người sử dụng lao động đảm bảo các điều kiện làm việc an toàn.

Điều 147 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định một số công việc và nơi làm việc cấm sử dụng người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi được làm, trong đó tại điểm h, khoản 1 cấm NLĐ làm các “công việc khác gây tổn hại đến sự phát triển trí lực, nhân cách của người chưa thành niên”.

Để thống nhất áp dụng pháp luật, Thông tư 09/2020/TT-BLĐTBXH đã quy định danh mục chi tiết công việc gây tổn hại đến sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách của người chưa thành niên tại phụ lục III, mô tả các công việc có tính chất nặng nhọc, độc hại của nhiều lĩnh vực, ngành nghề, trong đó có một số nghề nghiệp thuộc lĩnh vực Sợi, Dệt, May bao gồm:

- Vận hành máy hồ vải sợi.
- Nhuộm, hấp, vải sợi.
- Chủ nhiệm kho, thủ kho, phụ kho kho hóa chất, thuốc nhuộm.

Như vậy, căn cứ vào các quy định trên, người lao động chưa đủ 18 tuổi không được phép làm các công việc trực tiếp liên quan đến vận hành máy sợi, thực hiện quy trình nhuộm, hấp vải hay phụ trách các công việc ở kho chứa hóa chất, thuốc nhuộm. Công ty có thể huy động NLD chưa thành niên làm việc ở xí nghiệp Tẩy nhuộm nhưng phải bố trí các công việc khác ngoài các danh mục bị cấm như nêu trên.

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định pháp luật về các bệnh được hưởng bảo hiểm xã hội một lần

Chị Nguyễn Thị V công nhân tại Công ty cổ phần P tại khu công nghiệp X tỉnh Bình Dương hỏi các bệnh hưởng chế độ bảo hiểm xã hội một lần năm 2023 có gì khác so với năm 2022 không?

Căn cứ pháp lý:

- Thông tư 18/2022/TT-BYT ngày 31/12/2022 của Bộ Y tế sửa đổi Thông tư 56/2017/TT-BYT hướng dẫn Luật bảo hiểm xã hội và Luật an toàn vệ sinh lao động (Thông tư 18/2022/TT-BYT)

Xử lý tình huống:

Ngày 31/12/2022, Bộ Y tế ban hành Thông tư 18/2022/TT-BYT (có hiệu lực kể từ ngày 15/02/2023) sửa đổi Thông tư 56/2017/TT-BYT hướng dẫn Luật bảo hiểm xã hội và Luật an toàn vệ sinh lao động thuộc lĩnh vực y tế. Theo đó, khoản 1 Điều 1. Điều 1 Thông tư 18/2022/TT-BYT sửa đổi, bổ sung các trường hợp mắc bệnh được hưởng bảo hiểm xã hội một lần như sau:

“1. Sửa đổi Điều 4 như sau:

“Điều 4. Trường hợp mắc bệnh được hưởng bảo hiểm xã hội một lần

Ngoài trường hợp đang bị mắc một trong những bệnh nguy hiểm đến tính mạng như ung thư, bại liệt, xơ gan cổ chướng, phong, lao nặng, nhiễm HIV đã chuyển sang giai đoạn AIDS quy định tại điểm c khoản 1 Điều 60 Luật bảo hiểm xã hội, người mắc các bệnh, tật có mức suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên và không tự kiểm soát hoặc không tự thực hiện được các hoạt động phục vụ nhu cầu sinh hoạt cá nhân hằng ngày mà cần có người theo dõi, trợ giúp, chăm sóc hoàn toàn được hưởng bảo hiểm xã hội một lần.”

Thông tư 18/2022/TT-BYT có hiệu lực kể từ ngày 15/02/2023 trở đi và điểm thay đổi đáng chú ý đối với các trường hợp mắc bệnh được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội một lần là:

- Trước ngày 15/02/2023, theo quy định tại Điều 4 Thông tư 56/2017/TT-BYT, người lao động mắc các bệnh nguy hiểm đến tính mạng như ung thư, bại liệt, xơ gan cổ chướng, phong, lao nặng, nhiễm HIV đã chuyển sang giai đoạn AIDS *phải đồng thời không tự kiểm soát hoặc không tự thực hiện được các hoạt động* đi lại, mặc quần áo, vệ sinh cá nhân và những việc khác phục vụ nhu cầu sinh hoạt cá nhân hàng

ngày mà cần có người theo dõi, trợ giúp, chăm sóc hoàn toàn thì mới thuộc diện được hưởng bảo hiểm xã hội một lần.

- Tuy nhiên, kể từ ngày 15/02/2023, theo quy định tại khoản 1 Điều 1 Thông tư 18/2022/TT-BYT, người lao động chỉ cần mắc các bệnh nguy hiểm đến tính mạng như ung thư, bại liệt, xơ gan cổ chướng, phong, lao nặng, nhiễm HIV đã chuyển sang giai đoạn AIDS là đã thuộc trường hợp được hưởng bảo hiểm xã hội một lần.

TRẦN THỊ NGỌC BÍCH

III. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định pháp luật về hủy bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Anh A ký hợp đồng lao động (HĐLĐ) không xác định thời hạn với Công ty B. Sau thời gian làm việc anh A quyết định chấm dứt HĐLĐ theo đúng thời gian báo trước là 45 ngày. Nhưng sau khi thông báo được 30 ngày thì anh A thay đổi ý kiến và gặp phụ trách Phòng Nhân sự nói anh sẽ không đơn phương chấm dứt HĐLĐ nữa. Tuy nhiên Công ty B không đồng ý với lý do công ty đã tuyển người khác thay thế.

Anh A hỏi việc Công ty B không chấp nhận việc từ bỏ quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của anh A, không cho anh A tiếp tục làm việc có đúng quy định pháp luật không?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2019.

Xử lý tình huống:

Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về hủy bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động như sau:

“ Mỗi bên đều có quyền hủy bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước khi hết thời hạn báo trước nhưng phải thông báo bằng văn bản và phải được bên kia đồng ý.”

Căn cứ vào quy định nêu trên, anh A có quyền hủy bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động khi đủ các điều kiện sau:

- + Trước khi hết thời hạn báo trước
- + Phải thông báo bằng văn bản;
- + Phải được bên sử dụng lao động đồng ý việc hủy bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Như vậy, trong trường hợp này anh A có yêu cầu hủy bỏ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn báo trước nhưng anh A đã không thông báo bằng văn bản và đồng thời công ty B không đồng ý việc việc hủy bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của anh A. Do đó, công ty B không chấp nhận việc hủy bỏ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của anh A là đúng quy định của pháp luật.

NGUYỄN THỊ THU HẰNG

IV. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về ký hợp đồng lao động với người lao động được thuê lại

Công ty cổ phần May xuất khẩu X do nhu cầu cần tăng số nhân viên hỗ trợ bán hàng dịp cuối năm, đã ký hợp đồng thuê lại 30 lao động của công ty V (công ty cho thuê lại lao động) trong 02 tháng. Trong quá trình làm việc có 02 nhân viên làm việc rất tốt nên Công ty cổ phần X muốn giữ họ lại làm việc cho công ty và sẽ trả lương cao hơn hiện tại cho họ. Phòng Nhân sự công ty X hỏi theo quy định pháp luật thì công ty X có thể ký kết hợp đồng lao động với những người lao động mình đã thuê lại hay không?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2019.

Xử lý tình huống:

Khoản 4, Điều 57 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định bên thuê lại lao động có quyền **thỏa thuận với người lao động thuê lại và doanh nghiệp cho thuê lại lao động** để tuyển dụng chính thức người lao động thuê lại làm việc cho mình trong trường hợp hợp đồng lao động của người lao động thuê lại với doanh nghiệp cho thuê lại lao động chưa chấm dứt.

Khoản 5, Điều 58 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định quyền của người lao động thuê lại như sau:

“Thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động với doanh nghiệp cho thuê lại lao động để giao kết hợp đồng lao động với bên thuê lại lao động”

Như vậy, nếu Công ty X muốn ký kết hợp đồng lao động với 02 người lao động mà công ty X đã thuê lại thì:

- Trường hợp 02 người lao động thuê lại chưa hết hạn hợp đồng lao động với công ty V thì công ty X cần thỏa thuận với 02 người lao động thuê lại và công ty V để tuyển dụng chính thức người lao động thuê lại làm việc cho công ty.

- Trường hợp hợp đồng lao động giữa 02 người lao động thuê lại với công ty V đã chấm dứt thì công ty X chỉ cần trực tiếp thỏa thuận với 02 người lao động để tuyển dụng làm cho công ty.

NGUYỄN THỊ THU HƯƠNG

V. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định pháp luật về thủ tục hưởng bảo hiểm xã hội một lần

Chị A là công nhân Công ty X, chị bị tai nạn giao thông chân thương cột sống dẫn đến liệt hai chân không đi lại được và cần người chăm sóc giúp đỡ trong sinh hoạt. Chị đã làm tại Công ty X được hơn 12 năm. Hiện tại chị A không thể đi làm lại được, chị A hỏi chị có thể hưởng bảo hiểm xã hội một lần được không và hồ sơ cần làm gì?

Căn cứ pháp lý:

- Thông tư số 56/2022/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 số 18/2022/TT-BYT của Bộ Y tế ngày 31/12/2022 sửa đổi bổ sung một số điều của Thông tư số 56/2017/TT-BYT ngày 29/12/2017 (Thông tư số 18/2022/TT-BYT).

Xử lý tình huống:

Khoản 1 Điều 1. Điều 1 Thông tư 18/2022/TT-BYT sửa đổi, bổ sung các trường hợp mắc bệnh được hưởng bảo hiểm xã hội một lần như sau:

“1. Sửa đổi Điều 4 như sau:

“Điều 4. Trường hợp mắc bệnh được hưởng bảo hiểm xã hội một lần

Ngoài trường hợp đang bị mắc một trong những bệnh nguy hiểm đến tính mạng như ung thư, bại liệt, xơ gan cổ chướng, phong, lao nặng, nhiễm HIV đã chuyển sang giai đoạn AIDS quy định tại điểm c khoản 1 Điều 60 Luật bảo hiểm xã hội, người mắc các bệnh, tật có mức suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên và không tự kiểm soát hoặc không tự thực hiện được các hoạt động phục vụ nhu cầu sinh hoạt cá nhân hằng ngày mà cần có người theo dõi, trợ giúp, chăm sóc hoàn toàn được hưởng bảo hiểm xã hội một lần.”

Khoản 6 Điểm a, khoản 6, Điều 5 Thông tư 56/2017/TT-BYT và khoản 6, Điều 1 Thông tư 18/2022/TT-BYT sửa đổi điểm b, khoản 6, Điều 5 Thông tư 56/2017/TT-BYT quy định hồ sơ khám giám định để hưởng bảo hiểm xã hội một lần như sau:

- Giấy đề nghị khám giám định theo mẫu quy định tại Phụ lục 02 kèm theo Thông tư số 18/2022/TT-BYT;

- Bản chính hoặc bản sao hợp lệ của một trong các giấy tờ sau đây:

- +Tóm tắt hồ sơ bệnh án;
- + Giấy xác nhận khuyết tật;
- + Giấy ra viện;
- + Sổ khám bệnh;
- + Phiếu khám bệnh;
- + Phiếu kết quả cận lâm sàng;
- + Đơn thuốc của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh;
- + Hồ sơ bệnh nghề nghiệp;
- + Biên bản giám định y khoa Lần gần nhất đối với người đã được khám giám định.

Như vậy, căn cứ vào các quy định nêu trên, chị A không đi lại được và phải có người chăm sóc, phục vụ nhu cầu sinh hoạt cá nhân thì trường hợp này chị A có đủ điều kiện để hưởng trợ cấp một lần khi có yêu cầu nhưng phải thông qua giám định để biết được chị A có bị suy giảm 81% khả năng lao động hay không. Chị A cần chuẩn

bị hồ sơ khám giám định mức suy giảm khả năng lao động và nộp đến Hội đồng giám định y khoa nơi chị A đang cư trú hoặc làm việc.

LÊ TÁT THẮNG