

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

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 03-2023

I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về cấp giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội.

Câu hỏi:

Anh D bị tai nạn lao động, bị trượt cột sống phải điều trị tại bệnh viện Việt Đức. Trong giấy ra viện, bệnh viện cho anh D được nghỉ việc 30 ngày. Hết thời gian trên, anh D đi tái khám và được bệnh viện Việt Đức cấp giấy chứng nhận nghỉ việc 30 ngày tiếp theo. Tuy nhiên, do ảnh hưởng của chấn thương cột sống, anh D phải đi khám và điều trị tại bệnh viện Bạch Mai để phục hồi chức năng vận động, sau 07 ngày điều trị tại Bạch Mai, anh được Bệnh viện cấp giấy ra viện, chỉ định nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội 20 ngày. Anh D hỏi, anh có được cộng dồn ngày nghỉ theo giấy chứng nhận của bệnh viện Việt Đức và bệnh viện Bạch Mai không?

Căn cứ pháp lý:

- 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 56/2017);

- Thông tư 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).

Xử lý tình huống:

Theo quy định tại khoản 2 Điều 20 Thông tư 26/2017 được sửa đổi, bổ sung tại khoản 12 Điều 1 Thông tư 18/2022 (có hiệu lực từ ngày 15/02/2023) về nguyên tắc cấp giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội thì một lần khám chỉ được cấp một giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội. Trường hợp người bệnh cần nghỉ dài hơn 30 ngày thì khi hết hoặc sắp hết thời hạn nghỉ ghi trên giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội đã được cấp, người bệnh phải tiến hành tái khám để người hành nghề xem xét quyết định.

Trường hợp người lao động trong cùng một thời gian được hai chuyên khoa trở lên của các cơ sở khám bệnh, chữa bệnh khác nhau khám và cùng được cấp giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội thì chỉ được hưởng một trong những giấy chứng nhận có thời gian nghỉ dài nhất.

Trường hợp khám nhiều chuyên khoa trong cùng một ngày tại cùng một cơ sở khám bệnh, chữa bệnh thì chỉ cấp một giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội.

Căn cứ các quy định trên, anh D đi khám và điều trị tại 02 cơ sở y tế có thẩm quyền là bệnh viện Việt Đức và bệnh viện Bạch Mai, thời gian nghỉ việc cộng dồn theo giấy chứng nhận của 02 cơ sở y tế là 50 ngày. Tuy nhiên, anh D cũng chỉ được nghỉ việc hưởng bảo hiểm theo giấy chứng nhận có thời gian nghỉ việc dài nhất là 30 ngày theo giấy chứng nhận của Bệnh viện Việt Đức. Sau khi hết thời gian nghỉ, nếu tình trạng bệnh của anh D chưa ổn định thì anh phải tiếp tục tái khám tại cơ sở y tế (tương ứng với loại bệnh của anh) để được xem xét, quyết định thời gian nghỉ phù hợp với tình trạng sức khỏe của mình.

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định pháp luật về số lượng thành viên đại diện người lao động tham gia đối thoại định kỳ tại nơi làm việc

Công ty cổ phần T đi vào hoạt động năm tháng 02/2022 và thành lập công đoàn cơ sở tháng 12/2022. Tháng 03//2023 công ty T dự kiến tổ chức đối thoại định kỳ. Chi H, cán bộ công đoàn công ty hỏi nếu tổ chức đối thoại định kỳ mà số lượng đại diện người lao động đủ 100% thì có được tiến hành hay không? Số lượng tối thiểu thành phần tham gia đối thoại của người lao động được quy định như thế nào?

Căn cứ pháp lý:

Nghị định số 145/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết 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/NĐ-CP).

Xử lý tình huống:

Khoản 2, khoản 3 Điều 38 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP quy định số lượng người lao động tham gia đối thoại tại nơi làm việc như sau:

“2. Bên người lao động

a) Căn cứ điều kiện sản xuất, kinh doanh, tổ chức lao động, cơ cấu, số lượng lao động và các yếu tố bình đẳng giới, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và nhóm đại diện đối thoại của người lao động xác định số lượng, thành phần tham gia đối thoại nhưng phải bảo đảm số lượng như sau:

a1) Ít nhất 3 người, nếu người sử dụng lao động sử dụng dưới 50 người lao động;

a2) Ít nhất từ 4 người đến 8 người, nếu người sử dụng lao động sử dụng từ 50 người lao động đến dưới 150 người lao động;

a3) Ít nhất từ 9 người đến 13 người, nếu người sử dụng lao động sử dụng từ 150 người lao động đến dưới 300 người lao động;

a4) Ít nhất từ 14 người đến 18 người, nếu người sử dụng lao động sử dụng từ 300 người lao động đến dưới 500 người lao động;

a5) Ít nhất từ 19 đến 23 người, nếu người sử dụng lao động sử dụng từ 500 đến dưới 1.000 người lao động;

a6) Ít nhất 24 người, nếu người sử dụng lao động sử dụng từ 1.000 người lao động trở lên”

b) Căn cứ số lượng người đại diện đối thoại của bên người lao động quy định tại Điểm a Khoản này, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và nhóm đại diện đối thoại của người lao động xác định số lượng đại diện tham gia đối thoại tương ứng theo tỷ lệ thành viên của tổ chức và nhóm mình trên tổng số lao động của người sử dụng lao động”

3. Việc xác định danh sách thành viên đại diện tham gia đối thoại của bên người sử dụng lao động và bên người lao động quy định tại Khoản 1 và Khoản 2 Điều này được thực hiện định kỳ ít nhất 2 năm một lần và công bố công khai tại nơi làm việc. Trong khoảng thời gian giữa 2 kỳ, xác định thành viên tham gia đối thoại, nếu có thành viên đại diện không thể tiếp tục tham gia thì người sử dụng lao động hoặc từng tổ chức đại diện người lao động, nhóm đại diện đối thoại của người lao động xem xét, quyết định bổ sung thành viên thay thế của tổ chức, nhóm mình và công bố công khai tại nơi làm việc”

Khoản 4, Điều 39 Nghị định số 145/NĐ-CP quy định đối thoại định kỳ chỉ được tiến hành khi: bên người sử dụng lao động có sự tham gia của người đại diện theo

pháp luật hoặc người được ủy quyền và bên người lao động có sự tham gia của trên 70% tổng số thành viên đại diện quy định tại khoản 3 Điều 38 Nghị định này.

Như vậy, tùy thuộc vào quy mô hoạt động, điều kiện sản xuất, kinh doanh, tổ chức lao động, cơ cấu, số lượng lao động và các yếu tố bình đẳng giới, tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp sẽ xác định số lượng người lao động tham gia vào đối thoại tại nơi làm việc. Tuy nhiên, số lượng thành viên đại diện cho người lao động không được thấp hơn mức tối thiểu do luật định (70% tổng số thành viên đại diện). Do đó, Công ty T chỉ cần đảm bảo tỷ lệ đại diện tương ứng theo lệ thành viên của tổ chức trên tổng số người lao động của công ty là thực hiện được việc đối thoại theo quy định của pháp luật.

TRẦN THỊ NGỌC BÍCH