

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

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 21-2024

I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về các trường hợp được ủy quyền nộp hồ sơ hưởng bảo hiểm thất nghiệp.

Anh K làm công nhân bảo toàn ở Công ty CP Dệt May A, sinh sống tại tỉnh Nam Định. Trước khi làm việc tại Công ty Dệt May A, anh K đã làm tại 3 doanh nghiệp khác và tổng thời gian đóng bảo hiểm xã hội là 12 năm. Tháng 10/2024, do hoàn cảnh gia đình anh K phải chấm dứt hợp đồng lao động và di chuyển sang địa phương khác để chăm sóc người thân ốm đau (anh K đủ các điều kiện hưởng trợ cấp thất nghiệp). Anh K nhờ phòng nhân sự Công ty A làm hồ sơ hưởng chế độ bảo hiểm thất nghiệp và nộp hồ sơ giúp anh đến trung tâm dịch vụ việc làm nhưng bị Công ty từ chối với lý do người lao động phải nộp hồ sơ trực tiếp. Vậy anh K có thể nhờ người thân nộp hồ sơ cho trung tâm dịch vụ việc làm tỉnh Nam Định không? Quy định của pháp luật về vấn đề này như thế nào.

Căn cứ pháp lý

- Luật Việc làm;
- Nghị định 28/2015/NĐ-CP ngày 12/3/2015 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Việc làm về bảo hiểm thất nghiệp;

Xử lý tình huống

Khoản 1 Điều 17 Nghị định số 28/2015/NĐ-CP về thủ tục nộp hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp quy định trong thời hạn 3 tháng kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc, người lao động chưa có việc làm và có nhu cầu hưởng trợ cấp thất nghiệp phải **trực tiếp** nộp 1 bộ hồ sơ đề nghị hưởng trợ cấp thất nghiệp cho trung tâm dịch vụ việc làm tại địa phương nơi người lao động muốn nhận trợ cấp thất nghiệp. Như vậy, pháp luật quy định việc nộp hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp phải do người lao động thực hiện, doanh nghiệp không được làm thay.

Tuy nhiên, tại khoản 2 Điều 17 Nghị định 28/NĐ-CP người lao động được ủy quyền cho người khác nộp hồ sơ hoặc gửi hồ sơ theo đường bưu điện nếu thuộc một trong các trường hợp sau:

- Ốm đau, thai sản có xác nhận của cơ sở y tế có thẩm quyền;
- Bị tai nạn có xác nhận của cảnh sát giao thông hoặc cơ sở y tế có thẩm quyền;
- Hòa hoãn, lũ lụt, động đất, sóng thần, dịch họa, dịch bệnh có xác nhận của Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn.

Với các quy định trên, việc ủy quyền chỉ được hợp lệ và chấp nhận khi người lao động đáp ứng các điều kiện trên và phải chứng minh bằng các giấy tờ, chứng từ được xác nhận bởi các cơ quan chức năng. Quy định này nhằm hạn chế người lao động có hành vi gian lận nhằm trục lợi bảo hiểm thất nghiệp. Vì vậy trong trường hợp anh K chưa có việc làm mà muốn hưởng chế độ bảo hiểm thất nghiệp mà không thuộc các điều kiện được ủy quyền cho người khác nộp hồ sơ thì anh cần bố trí công việc riêng để trực tiếp nộp hồ sơ đến trung tâm dịch vụ việc làm tại địa phương đề nghị hưởng bảo hiểm thất nghiệp theo quy định.

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định về thanh toán tiền lương vào ngày nghỉ hàng tuần

Để đảm bảo giao hàng đúng thời hạn theo hợp đồng gia công may xuất khẩu, Giám đốc Công ty H đã quyết định huy động 300 công nhân làm việc liền 07 ngày, trong đó có 01 ngày nghỉ là ngày chủ nhật (20/10/2024). Sau đó, Công ty H cho toàn bộ số công nhân trên nghỉ bù 01 ngày vào ngày thứ 2 kế tiếp (21/10/2024). Cuối tháng khi nhận lương, công nhân thấy tiền lương nhận được trong tài khoản của mình không có gì thay đổi so với tháng trước. Tập thể lao động đã khiếu nại với Ban giám đốc thì được trả lời là do công nhân đã được nghỉ bù 01 ngày nên toàn bộ số giờ làm việc ngày chủ nhật chỉ được tính theo đơn giá sản phẩm ngày làm việc bình thường. Được biết, nội quy Công ty quy định: thời giờ làm việc 8 giờ/ngày, 48 giờ/tuần, nghỉ chủ nhật hàng tuần. Công nhân Công ty H hỏi, việc trả lương cho người lao động của công ty H là đúng hay sai?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2019;
- Nghị định 145/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động (Nghị định 145/ NĐ-CP);

Xử lý tình huống:

Căn cứ Khoản 1 điều 105 Bộ luật Lao động 2019 quy định về thời giờ làm việc thông thường và khoản 1, Điều 111 về ngày nghỉ hàng tuần thì thời giờ làm việc bình thường không quá 48 giờ trong một tuần, và mỗi tuần người lao động được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục.

Nội quy của Công ty H cũng quy định thời giờ làm việc của Công ty là 48 giờ/tuần và ngày nghỉ hàng tuần được xác định là ngày chủ nhật.

Khoản 1 điều 107 Bộ luật Lao động 2019 quy định: “Thời gian làm thêm giờ là khoảng thời gian làm việc ngoài thời giờ làm việc bình thường theo quy định của pháp luật, thỏa ước lao động tập thể hoặc nội quy lao động”.

Theo các quy định trên, trường hợp Công ty H huy động công nhân làm việc 07 ngày liên tục tương đương số giờ làm việc là 56 giờ/người/tuần. Do đó, số giờ làm ngày chủ nhật được xác định là thời gian làm thêm vào ngày nghỉ hàng tuần.

Căn cứ quy định tại khoản 1, Điều 98 Bộ luật Lao động năm 2019, được hướng dẫn chi tiết bởi Điều 55 Nghị định 145/NĐ-CP thì tiền lương làm thêm vào ngày nghỉ hàng tuần được trả ít nhất 200% so với tiền lương giờ thực trả của công việc đang làm vào ngày làm việc bình thường (với phương thức trả lương thời gian) và ít nhất bằng 200% so với đơn giá tiền lương sản phẩm của ngày làm việc bình thường (với phương thức trả lương theo đơn giá sản phẩm).

Như vậy, việc Ban giám đốc Công ty trả lời: công nhân đã được nghỉ bù 01 ngày nên toàn bộ số giờ làm thêm ngày chủ nhật chỉ được tính theo đơn giá sản phẩm ngày làm việc bình thường là không đúng quy định của pháp luật.

HOÀNG THỊ HẢI