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

**BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 12-2025**

**TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT**

**Quy định của pháp luật về giải quyết chế độ ốm đau trong thời gian báo trước khi người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động**

**Anh A là công nhân Công ty CP Dệt May B, làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn liên tục từ năm 1994. Ngày 11/5/2025, vì lý do sức khỏe, anh A làm đơn xin chấm dứt hợp đồng lao động và nghỉ ốm từ ngày 12/5 đến ngày 12/6 (điều trị nội trú). Như vậy, anh A đã nghỉ ốm trong thời gian báo trước cho người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Hỏi trong trường hợp này, thời gian nghỉ ốm của người lao động có được tính vào thời gian 45 ngày thông báo không?**

**Căn cứ pháp lý**

- Luật bảo hiểm xã hội năm 2014;

- Nghị định 96/2023/NĐ-CP ngày 30/12/2023 của Chính Phủ quy định chi tiết một số điều của Luật khám bệnh, chữa bệnh.

**Giải quyết tình huống**

Từ ngày 01/7/2025, Luật bảo hiểm xã hội năm 2025 có hiệu lực thi hành, tuy nhiên, việc nghỉ ốm của anh A trong tình huống nêu trên từ ngày 12/5 đến ngày 12/6/2025, nên luật áp dụng trong trường hợp này là Luật bảo hiểm xã hội 2014.

Căn cứ vào các Điều 2, 25, Luật bảo hiểm xã hội 2014, người lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn bị ốm đau, tai nạn mà không phải tai nạn lao động phải nghỉ việc có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền theo quy định của Bộ Y tế (bao gồm cơ sở khám bệnh, chữa bệnh theo hình thức bệnh viện; Cơ sở khám bệnh, chữa bệnh theo hình thức phòng khám; Cơ sở khám bệnh, chữa bệnh theo hình thức cơ sở dịch vụ cận lâm sàng; Các loại hình cơ sở khám bệnh, chữa bệnh theo hình thức khác được thành lập hợp pháp theo Nghị định 96/2023/NĐ-CP).

Về số ngày nghỉ tối đa hưởng chế độ ốm đau Điều 26 quy định:

*\* Làm việc trong điều kiện bình thường:*

- Hưởng 30 ngày nếu đã đóng bảo hiểm xã hội dưới 15 năm;

- Hưởng 40 ngày nếu đã đóng từ đủ 15 năm đến dưới 30 năm;

- Hưởng 60 ngày nếu đã đóng từ đủ 30 năm trở lên.

*\* Làm việc trong điều kiện nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm:*

- Hưởng 40 ngày nếu đã đóng bảo hiểm xã hội dưới 15 năm;

- Hưởng 50 ngày nếu đã đóng từ đủ 15 năm đến dưới 30 năm;

- Hưởng 70 ngày nếu đã đóng từ đủ 30 năm trở lên.

(Thời gian nghỉ ốm không bao gồm ngày nghỉ lễ, tết và ngày nghỉ hàng tuần)

*\* Người lao động nghỉ việc do mắc bệnh thuộc Danh mục bệnh cần chữa trị dài ngày do Bộ Y tế ban hành:*

Hưởng chế độ ốm đau tối đa 180 ngày tính cả ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần.

Như vậy, căn cứ quy định trên, chế độ ốm đau là một trong những chế độ được luật bảo hiểm xã hội quy định và là quyền của người lao động. Trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người sử dụng lao động và trong thời gian báo trước, người lao động bị ốm đau phải điều trị, có xác nhận của cơ sở y tế hợp pháp thì thời gian nghỉ ốm được tính vào thời gian thông báo trước khi chấm dứt hợp đồng lao động.

**NGUYỄN THỊ THANH HOÀN**

**TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT**

**Quy định về ngày nghỉ hàng năm của người lao động.**

Chị H làm công nhân may tại Công ty X từ tháng 02/2017 (điều kiện lao động bình thường). Năm 2025, chị đã đăng ký nghỉ phép 2 đợt vào tháng 3, tháng 7 và đã được Ban giám đốc Công ty phê duyệt trong kế hoạch nghỉ hàng năm chung của Công ty. Theo đúng kế hoạch, chị H đã nghỉ 07 ngày vào tháng 3/2025, ngày 26/6/2025 chị gửi đơn xin nghỉ nốt số ngày còn lại kể từ ngày 01/7/2025. Nhưng do yêu cầu sản xuất, Ban giám đốc Công ty trả lời không bố trí cho chị H nghỉ hàng năm theo kế hoạch được; số ngày nghỉ còn lại sẽ bố trí nghỉ dần trong các tháng còn lại của năm hoặc sẽ không được nghỉ vì hiện tại vị trí làm việc của chị không có người thay thế phù hợp. Hỏi: Công ty X thực hiện quy định về chế độ nghỉ phép năm đối với chị H như vậy đúng hay sai; chị H cần làm gì để bảo vệ quyền lợi cho mình?

**Căn cứ pháp lý**

Bộ luật Lao động năm 2019 (BLLĐ 2019)

**Giải quyết tình huống**

Chị H làm việc tại Công ty X từ tháng 02/0217, đến hết tháng 6/2025, chị H đã làm việc được 08 năm 05 tháng. Như vậy, theo quy định tại Khoản 1 điều 113 và Điều 114 BLLĐ 2019, số ngày nghỉ hàng năm của chị H năm 2025 là 13 ngày. Chị H đã nghỉ 07 ngày vào tháng 3/2025, đợt tháng 7/2025 chị H còn 06 ngày nghỉ hàng năm.

Khoản 4 điều 113 BLLĐ 2019 quy định *“Người sử dụng lao động có trách nhiệm quy định lịch nghỉ hằng năm sau khi tham khảo ý kiến của người lao động và phải thông báo trước cho người lao động biết. Người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nghỉ hằng năm thành nhiều lần hoặc nghỉ gộp tối đa 03 năm một lần”.* Như vậy, theo quy định này, người sử dụng lao động phải có trách nhiệm xây dựng kế hoạch nghỉ hàng năm trên cơ sở thống nhất với người lao động và thực hiện theo kế hoạch. Trường hợp do nhu cầu công việc mà không thể cho người lao động nghỉ hàng năm theo kế hoạch, người sử dụng lao động phải thỏa thuận với người lao động để bố trí cho người lao động nghỉ hàng năm vào thời điểm phù hợp và không ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất chung của công ty.

 Nếu người lao động không đồng ý nghỉ hàng năm theo thời gian người lao động bố trí trong năm, có thể thỏa thuận để nghỉ gộp trong thời gian 03 năm. Bên cạnh đó, công đoàn Công ty cần khảo sát nhu cầu nguyện vọng của người lao động và nắm bắt thực tiễn sản xuất ở từng bộ phận, để thống nhất với người sử dụng lao động về thời điểm nghỉ hàng năm cho từng nhóm đối tượng, đảm bảo hài hòa giữa nhu cầu cá nhân của người lao động và hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty, hạn chế những xung đột, tranh chấp có thể xảy ra.

 **HOÀNG THỊ HẢI**