

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

**BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 08-2023**

**I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT**

**Quy định của pháp luật về áp dụng chế độ tai nạn lao động và chế độ ốm đau với NLĐ**

Anh K là công nhân sửa chữa thiết bị tại Công ty X, bị tai nạn trong khi làm nhiệm vụ và phải điều trị tại bệnh viện. Trong quá trình nghỉ việc điều trị, anh K gửi giấy nghỉ hưởng được công ty khai báo và thanh toán chế độ ốm đau. Sau thời gian điều trị, anh K làm hồ sơ giám định thương tật và được kết luận đủ điều kiện hưởng chế độ bảo hiểm tai nạn lao động. Công ty X làm hồ sơ để hưởng chế độ tai nạn lao động, nhưng nhân viên cơ quan BHXH trả lời do anh K đã hưởng chế độ ốm đau trong quá trình điều trị tai nạn lao động nên không được hưởng chế độ tai nạn lao động. Vậy anh K hỏi nhân viên cơ quan BHXH trả lời vậy có đúng không? và nếu được hưởng chế độ TNLĐ thì cần những thủ tục gì?

**Căn cứ pháp lý:**

- Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015;
- Thông tư số 59/2015/TT-BLĐTBXH ngày 29/12/2015 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về BHXH bắt buộc (Thông tư số 59/2015/TT-BLĐTBXH).

**Xử lý tình huống:**

Theo quy định tại điểm a, khoản 1 Điều 45 Luật An toàn vệ sinh lao động năm 2014, điều kiện để người lao động được hưởng chế độ tai nạn lao động (TNLĐ) là bị TNLĐ tại nơi làm việc, trong giờ làm việc mà bị suy giảm khả năng lao động từ 5% trở lên.

Trường hợp anh A bị tai nạn trong khi đang làm nhiệm vụ, nếu được Đoàn điều tra TNLĐ kết luận là TNLĐ và được Hội đồng giám định y khoa kết luận suy giảm khả năng lao động từ 5% trở lên thì anh K đủ điều kiện hưởng chế độ TNLĐ theo quy định nêu trên.

Khoản 1 Điều 50 Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015 quy định thời điểm hưởng trợ cấp TNLĐ được tính từ tháng người lao động điều trị ổn định xong, ra viện hoặc từ tháng có kết luận của Hội đồng giám định y khoa trong trường hợp không điều trị nội trú.

Điểm b khoản 2 Điều 3 Thông tư số 59/2015/TT-BLĐTBXH quy định không giải quyết chế độ ốm đau đối với các trường hợp sau:

- Người lao động bị ốm đau, tai nạn phải nghỉ việc do tự hủy hoại sức khỏe, do say rượu hoặc sử dụng chất ma túy, tiền chất ma túy theo Danh mục ban hành kèm theo Nghị định số 82/2013/NĐ-CP ngày 19 tháng 7 năm 2013 của Chính phủ ban hành các danh mục chất ma túy và tiền chất và Nghị định số 126/2015/NĐ-CP ngày 09 tháng 12 năm 2015 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung Danh mục các chất ma túy và tiền chất ban hành kèm theo Nghị định số 82/2013/NĐ-CP ngày 19 tháng 7 năm 2013 của Chính phủ ban hành các danh mục chất ma túy và tiền chất.

- Người lao động nghỉ việc điều trị lần đầu do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

- Người lao động bị ốm đau, tai nạn mà không phải là tai nạn lao động trong thời gian đang nghỉ phép hằng năm, nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương theo quy định của pháp luật lao động; nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

Như vậy anh K thuộc trường hợp “**Người lao động nghỉ việc điều trị lần đầu do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp**”. Do đó, trong thời gian điều trị TNLĐ lần đầu, anh K không được giải quyết chế độ ốm đau từ quỹ BHXH. Công ty X sẽ có trách nhiệm thanh toán chi phí y tế; trả phí giám định y khoa; trả đủ lương trong thời gian điều trị TNLĐ, phục hồi chức năng lao động; bồi thường và các trách nhiệm khác theo quy định tại Điều 38 Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015.

Nếu anh K đủ điều kiện giải quyết hưởng chế độ TNLĐ, nhưng đã được giải quyết hưởng chế độ ốm đau trong thời gian điều trị TNLĐ thì khi đơn vị sử dụng lập hồ sơ đề nghị giải quyết chế độ TNLĐ, cơ quan BHXH sẽ thu hồi số tiền trợ cấp ốm đau đã chi trả và giải quyết chế độ TNLĐ đối với anh K. Vậy câu trả lời của nhân viên cơ quan BHXH về trường hợp của anh K không đúng

**Về thủ tục, Điều 57 Luật An toàn vệ sinh, lao động quy định hồ sơ hưởng chế độ TNLĐ gồm:**

- Giấy ra viện hoặc trích sao hồ sơ bệnh án sau khi đã điều trị TNLĐ đối với trường hợp điều trị nội trú;

- Biên bản giám định mức suy giảm khả năng lao động của Hội đồng giám định y khoa;

- Văn bản đề nghị giải quyết chế độ TNLĐ do người sử dụng lao động lập theo mẫu số 05A-HSB ban hành kèm theo Quyết định số 166/QĐ-BHXH ngày 31/01/2019 của BHXH Việt Nam;

**NGUYỄN THỊ THANH HOÀN**

## II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

### Quy định pháp luật về tiền lương ngừng việc

Công ty cổ phần T nhận gia công cho một nhãn hàng lớn của Trung Quốc từ năm 2015. Tháng 01/2023, nhãn hàng thông báo sẽ ngừng đặt đơn hàng với công ty cổ phần T từ tháng 06/2023. Do chưa tìm được đơn hàng mới, công ty cổ phần T buộc phải lập phương án giảm lao động và có thông báo cho một số công nhân nghỉ việc 01 tháng (tháng 6/2023) để tìm việc mới, trong nửa tháng đầu (14 ngày) được trả lương ngừng việc là 100% lương tối thiểu vùng, nửa tháng sau là 70% lương tối thiểu vùng. Anh Q, công nhân của Công ty cổ phần T hỏi việc công ty tự quyết định và ra thông báo mức tiền lương ngừng việc có đúng quy định pháp luật không? Người lao động có được thỏa thuận với công ty về tiền lương ngừng việc không?

#### Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2019;

#### Xử lý tình huống:

Khoản 3, Điều 99 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định như sau:

*“3. Nếu vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động hoặc do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, dịch họa, di dời địa điểm hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc vì lý do kinh tế thì hai bên thỏa thuận về tiền lương ngừng việc như sau:*

*a) Trường hợp ngừng việc từ 14 ngày làm việc trở xuống thì tiền lương ngừng việc được thỏa thuận không thấp hơn mức lương tối thiểu;*

*b) Trường hợp phải ngừng việc trên 14 ngày làm việc thì tiền lương ngừng việc do hai bên thỏa thuận nhưng phải bảo đảm tiền lương ngừng việc trong 14 ngày đầu tiên không thấp hơn mức lương tối thiểu”*

Căn cứ vào quy định nêu trên, việc công ty T cho công nhân ngừng việc vì lý do kinh tế nhưng tự ý đưa ra mức tiền lương ngừng việc mà không có sự thỏa thuận với người lao động là không đúng với quy định pháp luật. Do đó, anh Q và các công nhân thuộc diện ngừng việc cần trực tiếp hoặc liên hệ với công đoàn cơ sở (nếu có) trao đổi thỏa thuận mức lương ngừng việc với công ty phù hợp với tình hình, điều kiện sản xuất kinh doanh của công ty và quyền lợi của người lao động.

**TRẦN THỊ NGỌC BÍCH**