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

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 14-2021

I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về đối thoại tại nơi làm việc để giải quyết các chế độ cho NLĐ

Chị H là nhân viên kinh doanh của Công ty cổ phần Dệt May T có trụ sở tại Đà Nẵng. Chị có 02 con nhỏ và đang trong độ tuổi học mẫu giáo. Thời điểm trước khi có dịch Covid-19 lần thứ tư (27/4/2021) hàng tháng, chị H vẫn được Công ty hỗ trợ tiền gửi trẻ, (150 ngàn đồng/mỗi con), nhận cùng vào kỳ lĩnh lương. Từ tháng 7/2021, Công ty thực hiện Chỉ thị 16 của Chính phủ. Một số người lao động (NLĐ) được Công ty phân công làm việc online tại nhà và bị cắt luôn tiền hỗ trợ gửi trẻ với lý do Doanh nghiệp gặp khó khăn do ảnh hưởng của đại dịch Covid-19, các trường mẫu giáo trên địa bàn hiện đóng cửa và NLĐ làm việc tại nhà có thời gian chăm sóc con. Chị H hỏi: hỗ trợ chi phí gửi trẻ cho NLĐ có là quy định bắt buộc không? Công ty lấy các lý do như trên để cắt khoản hỗ trợ thường xuyên cho NLĐ có con nhỏ như vậy có hợp lý không?

<u>Căn cứ pháp lý:</u>

- Bộ luật Lao động năm 2019 (BLLĐ 2019);

- Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về điều kiện lao động và quan hệ lao động (Nghị định 145/2020/NĐ-CP).

<u>Xử lý tình huống:</u>

Theo quy định tại khoản 4 Điều 136 BLLĐ 2019 và Điều 82 Nghị định 145/2020/NĐ-CP, thì trách nhiệm của người sử dụng lao động (NSDLĐ) là giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho NLĐ. Căn cứ điều kiện cụ thể, NSDLĐ xây dựng phương án, kế hoạch giúp đỡ, hỗ trợ một phần chi phí gửi trẻ tại nhà trẻ, lớp mẫu giáo đối với NLĐ có con trong độ tuổi gửi trẻ, mẫu giáo bằng tiền hoặc hiện vật.

Như vậy, với quy định trên việc hỗ trợ chi phí gửi trẻ cho NLĐ mặc dù được luật quy định, nhưng không mang tính chất bắt buộc mọi doanh nghiệp phải thực hiện, mà việc có hay không chi cho NLĐ khoản tiền này, mức chi là bao nhiêu còn phụ thuộc vào điều kiện cụ thể của từng doanh nghiệp.

Tình huống chị H trình bày, Công ty CP Dệt May T đã có chế độ hỗ trợ tiền gửi trẻ cho NLĐ thường xuyên, NLĐ có con trong độ tuổi mẫu giáo mỗi con được 150 nghìn đồng/tháng. Điều đó thể hiện Công ty đã thực hiện tốt trách nhiệm của NSDLĐ được quy định theo luật phù hợp với điều kiện của Công ty.

Tuy nhiên, khi đại dịch Covid-19 xảy ra, nhiều doanh nghiệp đóng trên địa bàn có dịch bị ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất kinh doanh gặp khó khăn dẫn đến không

còn đủ nguồn lực tài chính để thực hiện chi trả các khoản hỗ trợ cho NLĐ. Trong trường hợp này, NSDLĐ cần phải tổ chức đối thoại với đại diện NLĐ để thống nhất, xác lập lại các quy định liên quan đến quyền và trách nhiệm của mỗi bên đã thực hiện trước đó (tổ chức đối thoại khi có yêu cầu của một hoặc các bên).

Tại điều 40 Nghị định 145/2020/NĐ-CP có quy định cụ thể về điều kiện, trình tự, thủ tục tổ chức đối thoại và chậm nhất 03 ngày làm việc kể từ khi kết thúc đối thoại, NSDLĐ có trách nhiệm công bố công khai tại nơi làm việc những nội dung chính của đối thoại; và bên đại diện NLĐ phải phổ biến những nội dung chính của đối thoại đến NLĐ là thành viên.

Áp dụng các các quy định trên vào tình huống pháp luật chị H nêu: Nếu Công ty CP Dệt May T gặp khó khăn do ảnh hưởng của dịch Covid-19 dẫn đến không thực hiện được một số chế độ, chính sách cho NLĐ (đã thực hiện trước đó) thì cần phải thực hiện việc đối thoại với đại diện NLĐ (theo các bước như quy định tại Điều 40 Nghị định 145/2020/NĐ-CP) để thống nhất việc thay đổi các quy định đang áp dụng và thông báo công khai để NLĐ biết; tránh việc tự ý cắt giảm các chế độ hoặc thay đổi việc thực hiện các quy định liên quan đến quyền lợi của NLĐ gây nên những bức xúc cho họ. Trường hợp NSDLĐ đã thực hiện đúng quy định, thì NLĐ cần có sự chia sẻ để cùng doanh nghiệp vượt qua khó khăn.

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định pháp luật về các bệnh được hưởng BHXH 1 lần (trong trường hợp bị nhiễm Covid-19)

Anh G, 47 tuổi là công nhân tại Công ty cổ phần X, lao động trong điều kiện bình thường, có 15 năm đóng BHXH. Tháng 6/2021, anh P bị nhiễm Covid-19 và là bệnh nhân nặng phải thở máy. Sau 45 ngày điều trị tích cực, anh G được ra viện về nhà. Tuy nhiên, sức khoẻ anh sau khi bị Covid rất yếu, anh lo lắng tình trạng sức khoẻ không thể tiếp tục đi làm tại Công ty. Anh G hỏi: trường hợp nhiễm Covid-19 và sa sút sức khoẻ như hiện nay, anh có thể hưởng BHXH 1 lần được không?

Căn cứ pháp lý:

- Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 (Luật BHXH 2014);

- Thông tư số 56/2017/TT-BYT ngày 26/12/2017 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 56/2017/TT-BYT).

Xử lý tình huống:

Điểm c, Điều 60 Luật BHXH quy định về được hưởng BHXH 1 lần khi mắc các bệnh nguy hiểm đến tính mạng như sau:

"Người 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 và những bệnh khác theo quy định của Bộ Y tế"

Điều 4 Thông tư 56/2017//TT-BYT quy định các bệnh được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội một lần bao gồm:

"1. Ung thư, bại liệt, xơ gan cổ chướng, phong, lao nặng, nhiễm HIV đã chuyển sang giai đoạn AIDS 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.

2. Các bệnh, tật ngoài các bệnh quy định tại khoản 1 Điều này có mức suy giảm khả năng lao động hoặc mức độ khuyết tật từ 81% trở lên và 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 hằng ngày mà cần có người theo dõi, trợ giúp, chăm sóc hoàn toàn."

Như vậy, căn cứ vào các quy định trên, nhiễm Covid-19 không thuộc danh mục các bệnh nguy hiểm đến tính mạng (khoản 1 Điều 4 Thông tư 56) nhưng có thể thuộc *các bệnh tật khác* (khoản 2, Điều 4 Thông tư 56) *dẫn đến suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên, 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 hằng ngày mà cần có người theo dõi, trợ giúp, chăm sóc hoàn toàn* thì được hưởng chế độ BHXH 1 lần. Vì vậy, trong trường hợp này, anh G cần đi khám giám định để có Biên bản giám định mức suy giảm khả năng lao động của Hội đồng giám định y khoa thể hiện tình trạng suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên và không tự phục vụ được.

TRẦN THỊ NGỌC BÍCH

III. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định pháp luật về điều kiện hưởng chế độ thai sản khi sinh con

Chị Trần Thị A là công nhân làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn tại Công ty X đã được 3 năm và được công ty đóng BHXH, BHYT, BHTN liên tục trong thời gian làm việc. Từ tháng 3/2020 đến hết tháng 5/2020 chị A nghỉ không lương. Từ ngày 01/6/2020 chị A nghỉ 6 tháng chế độ thai sản đến hết 30/11/2020. Tuy nhiên do nhà không có người trông con, chị A tiếp tục nghỉ không lương từ 01/12/2020 đến hết 30/3/2021. Hiện chị A đã đi làm lại và đóng BHXH từ 01/4/2021. Đến tháng 4 khi đi làm lại, chị A đã có thai được 4 tháng. Chị A lo lắng hỏi nếu chị đóng BHXH cho đến lúc sinh (dự sinh đầu tháng 9/2021) thì chị có đủ điều kiện hưởng chế độ thai sản không?

Căn cứ pháp lý:

- Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 (Luật BHXH 2014);

- Quyết định 595/QĐ-BHXH ngày 14/4/2017 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam về Quy trình thu bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; cấp sổ bảo hiểm xã hội, thẻ bảo hiểm y tế (Quyết định 595/QĐ-BHXH).

<u>Xử lý tình huống:</u>

- Tại Điều 31 Luật BHXH năm 2014 quy định điều kiện hưởng chế độ thai sản như sau:

"1. Người lao động được hưởng chế độ thai sản khi thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Lao động nữ mang thai;

b) Lao động nữ sinh con;...

2. Người lao động quy định tại các điểm b, c và d khoản 1 Điều này phải đóng bảo hiểm xã hội từ đủ 06 tháng trở lên trong thời gian 12 tháng trước khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi."

- Tại khoản 4, khoản 6 Điều 42 Quyết định 595/QĐ-BHXH quy định như sau:

"4. Người lao động không làm việc và không hưởng tiền lương từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng thì không đóng BHXH tháng đó. Thời gian này không được tính để hưởng BHXH.

6. Người lao động nghỉ việc hưởng chế độ thai sản từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng thì đơn vị và người lao động không phải đóng BHXH, BHTN, BHTNLĐ, BNN, thời gian này được tính là thời gian đóng BHXH, không được tính là thời gian đóng BHTN và được cơ quan BHXH đóng BHYT cho người lao động."

Trường hợp của chị A, nếu sinh con vào đầu tháng 9/2021 thì thời gian 12 tháng trước khi sinh con được xác định từ tháng 9/2020 đến tháng 8/2021.

Căn cứ các quy định trên, trong thời gian này (12 tháng trước khi sinh con) nếu chị A đóng BHXH liên tục từ tháng 4/2021 đến tháng 8/2021 thì chị A có 08 tháng đóng BHXH, cụ thể là:

- Từ 01/9/2020 đến 30/11/2020: 03 tháng nghỉ thai sản được tính là thời gian đóng BHXH;

- Từ 01/4/2021 đến 30/8/2021: 05 tháng đóng BHXH.

Như vậy, mặc dù chị A có thời gian nghỉ không lương, không đóng BHXH và thời gian đó không được tính là thời gian đóng BHXH nhưng thời gian chị A nghỉ thai sản được quy định tính là thời gian đóng BHXH, cộng với thời gian chị A làm việc từ tháng 4 đến tháng 8/2021 có đóng BHXH 05 tháng nên theo quy định của luật BHXH chị A đủ điều kiện hưởng chế độ thai sản khi sinh con.

NGUYỄN THỊ THU HẰNG

IV. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định pháp luật về lấy ý kiến và ký kết Thoả ước lao động tập thể

Công ty D nơi anh C đang làm việc, chuẩn bị ký kết Thoả ước lao động tập thể (TƯLĐTT). Trước khi ký kết, dự thảo TƯTLĐTT đã được Ban lãnh đạo và Công đoàn công ty đàm phán. Công đoàn công ty đã tổ chức lấy ý kiến biểu quyết của người

lao động. Tuy nhiên, kết quả chỉ có 48,5% người lao động biểu quyết đồng ý dự thảo TƯLĐTT. Ban lãnh đạo công ty cho rằng, do Công đoàn tổ chức lấy ý kiến người lao động vào đúng thời điểm công ty đang phải tập trung, thực hiện gấp đơn hàng để kịp tiến độ sản xuất và hợp đồng với khách hàng, nên việc tham gia ý kiến của người lao động bị ảnh hưởng tới kết quả biểu quyết nên cần tổ chức lấy ý kiến lại.

Anh C hỏi việc Ban lãnh đạo công ty đề nghị tổ chức lấy ý kiến lại dự thảo TƯLĐTT có đúng với quy định của pháp luật?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động 2019.

Xử lý tình huống:

Khoản 1 và 3, Điều 76 Bộ luật Lao động 2019, quy định về việc lấy ý kiến và ký kết thỏa ước lao động tập thể:

"1. Đối với thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, trước khi ký kết, dự thảo thỏa ước lao động tập thể đã được các bên đàm phán phải được lấy ý kiến của toàn bộ người lao động trong doanh nghiệp. Thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp chỉ được ký kết khi có trên 50% người lao động của doanh nghiệp biểu quyết tán thành.

...

3. Thời gian, địa điểm và cách thức lấy ý kiến biểu quyết đối với dự thảo thỏa ước lao động tập thể do tổ chức đại diện người lao động quyết định nhưng không được làm ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh bình thường của doanh nghiệp tham gia thương lượng. Người sử dụng lao động không được gây khó khăn, cản trở hoặc can thiệp vào quá trình tổ chức đại diện người lao động lấy ý kiến biểu quyết về dự thảo thỏa ước."

Căn cứ vào các quy định trên, trong trường hợp này, do chỉ có 48,5% lao động tại doanh nghiệp biểu quyết đồng ý với dự thảo TƯLĐTT nên việc ký kết TƯLĐTT không thể thực hiện được. Với yêu cầu của người sử dụng lao động về tổ chức lấy ý kiến lại của người lao động, Công đoàn Công ty D cần phải xem xét lại nội dung sau:

- Một là, kết quả lấy ý kiến biểu quyết của người lao động có thực sự bị ảnh hưởng bởi việc công ty đang phải tập trung thực hiện gấp đơn hàng để kịp tiến độ sản xuất và hợp đồng với khách hàng nên người lao động không có thời gian xem xét và tham gia ý kiến không? Nếu đúng thì tổ chức lấy ý kiến lại và công đoàn công ty cần rút kinh nghiệm về lựa chọn thời điểm tổ chức lấy ý kiến của người lao động.

- Hai là, xem xét việc không biểu quyết của 51,5% người lao động trong công ty về dự thảo TƯLĐTT còn chưa đồng ý ở nội dung nào? Nếu người lao đồng thực sự không đồng ý với nội dung đó thì công đoàn và Ban lãnh đạo công ty cần tiếp tục thương lượng nếu vẫn còn thời hạn thương lượng theo quy định tại Điều 70 Bộ luật Lao động 2019. Trong trường hợp đã hết thời hạn thương lượng thì được coi là thương lượng không thành theo quy định tại Điều 71 Bộ luật lao động năm 2021.

V. THÔNG TIN PHÁP LUẬT

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp triển khai thực hiện Nghị quyết 68/NQ-CP của Chính phủ

Căn cứ pháp lý:

- Công văn số 2558/LĐTBXH-VP, ngày 05/8/2021 của Bộ Lao động -Thương binh và Xã hội về việc phối hợp triển khai Nghị quyết số 68/NQ-CP của Chính phủ;

Nội dung thông tin:

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội vừa ban hành Văn bản số 2558/LĐTBXH-VP đề nghị các đơn vị, địa phương tăng cường phối hợp triển khai gói hỗ trợ an sinh xã hội dành cho người lao động, người sử dụng lao động bị ảnh hưởng bởi dịch Covid-19.

Thực tế, trong quá trình triển khai gói hỗ trợ từ đầu tháng 7 đến nay, một số địa phương gặp vướng mắc khi người lao động và người sử dụng lao động không thể trực tiếp thỏa thuận bằng văn bản do điều kiện giãn cách, phong tỏa. Đây là một trong những thủ tục bắt buộc để người lao động tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, nghỉ việc không hưởng lương được tiếp cận với chính sách hỗ trợ.

Để khắc phục, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đề nghị UBND các tỉnh, thành phố quan tâm, chỉ đạo các cấp, các ngành tại địa phương thống nhất tổ chức thực hiện chính sách hỗ trợ. Về thành phần hồ sơ đề nghị hỗ trợ đối với người lao động tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, nghỉ việc không hưởng lương, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cho biết, trường hợp người lao động, người sử dụng lao động đã có văn bản thỏa thuận tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, nghỉ việc không hưởng lương thì các cơ quan chức năng có thể sử dụng văn bản thỏa thuận này. Trường hợp bất khả kháng không thể thỏa thuận bằng văn bản, người lao động và người sử dụng lao động có thể thỏa thuận bằng hình thức khác (qua điện thoại, tin nhắn, thư điện tử…).

Toàn văn Công văn số 2558/LĐTBXH-VP, ngày 05/8/2021 như sau:

"Trong bối cảnh tình hình dịch bệnh Covid-19 đang diễn biến rất phức tạp, đặc biệt tại các tỉnh, thành phố phía Nam đã thực hiện cách ly, phong tỏa những ngày qua, đời sống của người dân, người lao động đang gặp nhiều khó khăn, đòi hỏi cần phải thực hiện nhanh chóng, linh hoạt các chính sách hỗ trợ theo Nghị quyết số 68/NQ-CP ngày 01/7/2021 của Chính phủ và Quyết định số 23/2021/QĐ-TTg ngày 07/7/2021 của Thủ tướng Chính phủ.

Để tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động và người sử dụng lao động tiếp cận và sớm được thụ hưởng chính sách hỗ trợ, trên cơ sở tiếp nhận thông tin phản ánh của các địa phương đối với vướng mắc trong việc người lao động và người sử dụng lao động không thể trực tiếp thỏa thuận bằng văn bản do điều kiện giãn cách, phong tỏa, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đề nghị Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương quan tâm, chỉ đạo các cấp, các ngành tại địa phương thống nhất tổ chức thực hiện chính sách hỗ trợ đối với người lao động và người sử dụng lao động, trong đó, về thành phần hồ sơ đề nghị hỗ trợ đối với người lao động tạm hoãn thực

hiện hợp đồng lao động, nghỉ việc không hưởng lương theo quy định tại khoản 1 Điều 15 Quyết định số 23/2021/QĐ-TTg thực hiện như sau:

- Trường hợp người sử dụng lao động và người lao động có văn bản thỏa thuận tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, nghỉ việc không hưởng lương thì sử dụng văn bản thỏa thuận đó.

- Trường hợp do dịch bệnh hoặc nguyên nhân bất khả kháng không thể thỏa thuận bằng văn bản, người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận bằng các hình thức khác (qua điện thoại, tin nhắn, thư điện tử,...). Khi có sự thống nhất thỏa thuận về việc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, nghỉ việc không hưởng lương giữa hai bên thì người sử dụng lao động ghi rõ cách thức thỏa thuận vào cột "Ghi chú" tại Mẫu số 05 ban hành kèm theo Quyết định số 23/2021/QĐ-TTg và chịu trách nhiệm về tính chính xác của nội dung thỏa thuận.

Do tính chất cấp thiết của việc thực hiện chính sách hỗ trợ cho người lao động vào thời điểm này, đề nghị Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương chỉ đạo các cấp, các ngành tuyên truyền, phổ biến chính sách để người sử dụng lao động biết, sớm lập danh sách đề nghị hỗ trợ cho người lao động; nhanh chóng triển khai chi trả thông qua tài khoản ngân hàng hoặc trực tiếp tới người lao động, đặc biệt là tại những doanh nghiệp có *số* lượng lớn người lao động đang ở khu vực bị cách ly, phong tỏa hoặc đã di chuyển về quê quán, hiện đang rất cần sự hỗ trợ về vật chất, tinh thần để duy trì cuộc sống. Đồng thời, chỉ đạo các cơ quan chức năng rút ngắn thời gian thẩm định, phê duyệt theo các quy trình quy định tại Điều 16 và các điều khoản khác có liên quan trong Quyết định số 23/2021/QĐ-TTg, tạo điều kiện tốt nhất cho người lao động, người sử dụng lao động sớm tiếp cận và được thụ hưởng chính sách.

Như vậy, căn cứ vào hướng dẫn của Công văn Công văn số 2558/LĐTBXH-VP thì người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận thống nhất việc tạm hoãn thực hiện hợp đồng, nghỉ việc không hưởng lương *qua điện thoại, tin nhắn, thư điện tử*…và khi lập danh sách hỗ trợ người lao động tạm hoãn thực hiện hợp đồng, nghỉ việc không hưởng lương chỉ cần ghi rõ cách thức thỏa thuận vào cột "Ghi chú" tại Mẫu số 5 ban hành theo QĐ số 23/2021/QĐ-TTg. Với hướng dẫn thực hiện này sẽ giúp đẩy nhanh tiến độ lập danh sách người lao động được hỗ trợ theo Nghị quyết 68/NQ-CP và Quyết định số 23/2021/QĐ-TTg.

LÊ TẤT THẮNG