

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

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 03-2020

I. THÔNG TIN PHÁP LUẬT

Một số quy định của pháp luật liên quan đến tạm hoãn hợp đồng lao động và trách nhiệm của các bên

Do tình hình dịch Covid 19 diễn biến phức tạp, ảnh hưởng đến hoạt động kinh doanh khiến nhiều doanh nghiệp phải tạm hoãn hợp đồng lao động (HĐLĐ) với người lao động. Dưới đây là một số quy định pháp luật về tạm hoãn hợp đồng lao động và trách nhiệm của người sử dụng lao động và người lao động khi thực hiện tạm hoãn hợp đồng lao động:

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật lao động năm 2012;
- Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động;
- Quyết định 595/QĐ-BHXH ngày 14/4/2017 ban hành 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;
- Công văn số 1064/LĐTBOXH-QHLĐTL ngày 25/3/2020 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội về việc: Hướng dẫn trả lương ngừng việc và giải quyết chế độ cho người lao động trong thời gian ngừng việc liên quan đến dịch bệnh Covid-19.

Nội dung

1. Các trường hợp tạm hoãn hợp đồng lao động.

Điều 32, Bộ luật lao động năm 2012 quy định 05 trường hợp tạm hoãn hợp đồng lao động gồm:

- “1. Người lao động đi làm nghĩa vụ quân sự.*
- 2. Người lao động bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của pháp luật tố tụng hình sự.*
- 3. Người lao động phải chấp hành quyết định áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, đưa vào cơ sở cai nghiện bắt buộc, cơ sở giáo dục bắt buộc.*
- 4. Lao động nữ mang thai theo quy định tại Điều 156 của Bộ luật này.*
- 5. Các trường hợp khác do hai bên thoả thuận”*

Điều 9, Nghị định 05/2015/NĐ-CP bổ sung thêm 01 trường hợp thỏa thuận tạm hoãn hợp đồng lao động khi được bổ nhiệm hoặc được cử làm người đại diện phần vốn góp của Nhà nước.

Việc tạm hoãn hợp đồng lao động trong trường hợp doanh nghiệp bị ảnh hưởng bởi dịch bệnh Covid-19 thuộc quy định tại khoản 5, điều 32, Bộ luật Lao động năm 2012 **“các trường hợp khác do hai bên thỏa thuận”**. Tại Công văn số 1064/LĐTĐ-BHXH-QHLDTL ngày 25/3/2020 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội về việc hướng dẫn trả lương ngừng việc và giải quyết chế độ cho người lao động trong thời gian ngừng việc liên quan đến dịch bệnh Covid-19, tại mục 3 cũng nêu rõ:

“ Đối với trường hợp doanh nghiệp gặp khó khăn về nguồn nguyên vật liệu, thị trường dẫn tới không bố trí đủ việc làm, người sử dụng lao động có thể tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 31 Bộ luật Lao động; nếu thời gian ngừng việc kéo dài ảnh hưởng đến khả năng chi trả của doanh nghiệp thì người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 32 Bộ luật Lao động”

2. Trách nhiệm bảo hiểm trong thời gian tạm hoãn hợp đồng lao động:

Theo quy định, số tiền đóng bảo hiểm xã hội hàng tháng căn cứ vào mức lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác. Khi tạm hoãn hợp đồng lao động, doanh nghiệp không phải trả lương cho người lao động nên cả doanh nghiệp và người lao động không phải đóng bảo hiểm trong thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động, trừ trường hợp tạm hoãn theo khoản 2, điều 32, BLLĐ 2012 (trường hợp ngoại lệ này được quy định tại khoản 7, điều 42, Quyết định 595/QĐ-BHXH).

Tuy nhiên, để không phải đóng bảo hiểm cho người lao động trong thời gian tạm hoãn hợp đồng lao động, doanh nghiệp cần phải thực hiện một số thủ tục với cơ quan bảo hiểm xã hội gồm:

- Đăng ký điều chỉnh giảm lao động tham gia đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm tai nạn khi bắt đầu tạm hoãn hợp đồng lao động.
- Đăng ký điều chỉnh tăng lao động tham gia đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm tai nạn khi nhận người lao động làm việc trở lại.

3. Trách nhiệm của người sử dụng lao động và người lao động khi hết thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động

Tại điều 10, Nghị định 05/2015/NĐ-CP hướng dẫn chi tiết điều 33, BLLĐ 2012 về nhận lại người lao động hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động quy định:

- **Đối với người lao động:**

+ Trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động, người lao động phải có mặt tại nơi làm việc và người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc.

+ Trường hợp người lao động không thể có mặt tại nơi làm việc theo đúng thời hạn quy định thì người lao động phải thỏa thuận với người sử dụng lao động về thời điểm có mặt.

- Đối với người sử dụng lao động:

+ Người sử dụng lao động có trách nhiệm bố trí người lao động làm công việc trong hợp đồng lao động đã giao kết;

+ Trường hợp không bố trí được công việc trong hợp đồng lao động đã giao kết thì hai bên thỏa thuận công việc mới và thực hiện sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động đã giao kết hoặc giao kết hợp đồng lao động mới.

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Chế độ thai sản cho lao động nữ phải ngừng việc do dịch Covid 19

Chị H làm công nhân Công ty May P từ tháng 3/2018 và có mức lương đóng BHXH là 7 triệu/tháng. Do khó khăn về sản xuất bởi ảnh hưởng của dịch Covid 19 nên công ty cho chị H tạm ngừng việc nghỉ ở nhà và chỉ được nhận mức lương tối thiểu vùng từ tháng 4/2020. Chị H đang mang thai được 7 tháng và còn 2 tháng nữa sẽ nghỉ sinh. Chị H muốn hỏi nếu trong 2 tháng nữa công ty tiếp tục cho chị tạm ngừng việc vì vẫn còn dịch bệnh nên công ty chưa khắc phục khó khăn trong sản xuất thì chị H có được hưởng chế độ thai sản của bảo hiểm xã hội không và mức hưởng như thế nào? **Căn cứ pháp lý:**

- Khoản 2, Điều 157, Bộ luật Lao động năm 2012
- Khoản 1, 2, 3 - Điều 31 và khoản 1 và Điều 39, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014

Xử lý tình huống:

Theo quy định tại khoản 2, Điều 157, Bộ Luật Lao động năm 2012:

"Trong thời gian nghỉ thai sản, lao động nữ được hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật bảo hiểm xã hội"

Theo quy định tại khoản 1, 2, 3 - Điều 31, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014: điều kiện hưởng chế độ thai sản là lao động nữ sinh con và đóng bảo hiểm xã hội từ 06 tháng trở lên trong thời gian 12 tháng trước khi sinh con hoặc đã đóng bảo hiểm xã hội từ đủ 12 tháng trở lên mà khi mang thai phải nghỉ việc để dưỡng thai theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền thì phải đóng bảo hiểm xã hội từ đủ 03 tháng trở lên trong thời gian 12 tháng trước khi sinh con.

Theo quy định của khoản 1, Điều 39, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014:

"Mức hưởng một tháng bằng 100% mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của 06 tháng trước khi nghỉ việc hưởng chế độ thai sản. Trường hợp người lao động đóng bảo hiểm xã hội chưa đủ 06 tháng thì mức hưởng chế độ thai sản theo quy định là mức bình quân tiền lương tháng của các tháng đã đóng bảo hiểm xã hội

Đối chiếu với quy định, trường hợp chị H đã tham gia BHXH 2 năm nên đủ điều kiện để hưởng chế độ thai sản của bảo hiểm xã hội. Mức hưởng chế độ thai sản sẽ là mức lương bình quân của 06 tháng trước khi nghỉ việc hưởng chế độ thai sản.

TRẦN THỊ NGỌC BÍCH

III. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Người lao động cao tuổi có phải đóng bảo hiểm thất nghiệp?

Anh N là nhân viên bảo vệ của Công ty B. Đến tháng 3/2020, anh N đã đủ 60 tuổi nhưng mới có 12 năm đóng bảo hiểm xã hội. Công ty B có nhu cầu nên đã thỏa thuận ký hợp đồng lao động mới với anh N thêm 2 năm nữa, nhưng chỉ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế mà không đóng bảo hiểm thất nghiệp cho anh N vì cho rằng anh không thuộc diện tham gia bảo hiểm thất nghiệp. Anh N hỏi : Sau tháng 3/2020 anh có được ký hợp đồng lao động mới Công ty B không và việc Công ty không đóng bảo hiểm thất nghiệp cho anh có đúng quy định không?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2012
- Nghị định 05/2015/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động 2012.
- Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014
- Luật Việc làm năm 2013

Xử lý tình huống

1. Theo quy định tại khoản 1, Điều 187, Bộ Luật Lao động năm 2012:

" Người lao động bảo đảm điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội được hưởng lương hưu khi nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi "

Theo quy định tại khoản 1, Điều 166, Bộ Luật Lao động năm 2012:

"Người lao động cao tuổi là người tiếp tục lao động sau độ tuổi theo quy định tại Điều 187 của Bộ luật này"

Theo khoản 1, Điều 166, Bộ Luật Lao động năm 2012 và khoản 1 Điều 6, Nghị định 05/2015/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động quy định :

"Khi người sử dụng lao động có nhu cầu và người lao động cao tuổi có đủ sức khỏe theo kết luận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh được thành lập và hoạt động theo

quy định của pháp luật thì hai bên có thể thỏa thuận kéo dài thời hạn hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới”.

Như vậy, sau tháng 3/2020, anh N có thể thỏa thuận ký hợp đồng lao động mới với Công ty B, thuộc diện lao động cao tuổi.

2. Điều 43, Luật Việc làm năm 2013 quy định đối tượng bắt buộc tham gia bảo hiểm thất nghiệp như sau:

“1. Người lao động phải tham gia bảo hiểm thất nghiệp khi làm việc theo hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc như sau:

- a) Hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc không xác định thời hạn;*
- b) Hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc xác định thời hạn;*
- c) Hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn từ đủ 03 tháng đến dưới 12 tháng.*

Trong trường hợp người lao động giao kết và đang thực hiện nhiều hợp đồng lao động quy định tại khoản này thì người lao động và người sử dụng lao động của hợp đồng lao động giao kết đầu tiên có trách nhiệm tham gia bảo hiểm thất nghiệp.

2. Người lao động theo quy định tại khoản 1 Điều này đang hưởng lương hưu, giúp việc gia đình thì không phải tham gia bảo hiểm thất nghiệp”

Theo quy định tại Khoản 1, Điều 54, Luật bảo hiểm xã hội năm 2014 thì người lao động có đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên thì được hưởng lương hưu.

Như vậy, anh N không thuộc đối tượng đang hưởng lương hưu do chưa đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội do đó vẫn thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp.

Việc công ty B không đóng bảo hiểm thất nghiệp cho anh là trái với quy định của pháp luật.

NGUYỄN THỊ THU HẰNG

IV. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quyền và nghĩa vụ về an toàn vệ sinh lao động của người lao động

Anh A là công nhân ủi ép tại Xí nghiệp may X thuộc Công ty CP May Y. Khi anh A phát hiện tem kiểm định của máy nén khí đặt gần nơi anh làm việc hết hạn kiểm định gần 03 tháng, anh báo cho đồng nghiệp bên cạnh và bỏ ra ngoài không tiếp tục làm việc nữa. Tổ trưởng bộ phận ủi ép khi phát hiện anh A bỏ vị trí làm đã báo giám đốc Xí nghiệp đề nghị hợp kiểm điểm anh A. Vậy việc anh A bỏ vị trí làm việc có đúng không? Tổ trưởng bộ phận ủi ép đề nghị kiểm điểm anh A có đúng quy định không?

Căn cứ pháp lý

- Điểm đ, Khoản 1 và điểm c, Khoản 2, Điều 6, Luật An toàn vệ sinh lao động năm 2015

Xử lý tình huống

Theo quy định tại điểm đ, khoản 1, Điều 6, Luật An toàn vệ sinh lao động năm 2013:

"Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động có quyền sau đây:

Từ chối làm công việc hoặc rời bỏ nơi làm việc mà vẫn được trả đủ tiền lương và không bị coi là vi phạm kỷ luật lao động khi thấy rõ có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động đe dọa nghiêm trọng tính mạng hoặc sức khỏe của mình nhưng phải báo ngay cho người quản lý trực tiếp để có phương án xử lý; chỉ tiếp tục làm việc khi người quản lý trực tiếp và người phụ trách công tác an toàn, vệ sinh lao động đã khắc phục các nguy cơ để bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động"

Theo quy định tại điểm c, khoản 2, Điều 6, Luật An toàn vệ sinh lao động năm 2013:

"Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động có nghĩa vụ sau đây:

Báo cáo kịp thời với người có trách nhiệm khi phát hiện nguy cơ xảy ra sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động, tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp; chủ động tham gia cấp cứu, khắc phục sự cố, tai nạn lao động theo phương án xử lý sự cố, ứng cứu khẩn cấp hoặc khi có lệnh của người sử dụng lao động hoặc cơ quan nhà nước có thẩm quyền"

Như vậy, với tình huống trên, anh A có quyền bỏ vị trí làm việc khi thấy thiết bị nén khí hết hạn kiểm định đã lâu bởi đây là thiết bị áp lực nằm trong danh mục máy móc có yêu cầu nghiêm ngặt về ATVSLĐ, có nguy cơ gây ra cháy nổ nếu không được kiểm định đúng hạn.

Việc có kiểm định anh A hay không phụ thuộc vào quy định trong Nội quy của Công ty. Trường hợp trong Nội quy/quy chế của Công ty quy định các hành vi bị xử lý kỷ luật, trong đó có hành vi không thực hiện các nghĩa vụ của người lao động để đảm bảo ATVSLĐ, thì anh A bị xử lý theo các hình thức kỷ luật tùy theo mức độ lỗi, thiệt hại thực tế và những điều kiện khách quan khác.

Để khắc phục sự cố Giám đốc XN cần tổ chức cuộc họp kiểm điểm các cá nhân đã để máy nén khí hết hạn kiểm định quá lâu và khắc phục ngay sự cố mất an toàn.

LÊ TÁT THẮNG