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

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 12-2020

I. THÔNG TIN PHÁP LUẬT

Quy định về điều kiện hưởng tiền chữa bệnh nghề nghiệp và mức hỗ trợ kinh phí chữa bệnh nghề nghiệp theo Nghị định 88/2020 áp dụng từ ngày 15/9/2020.

Căn cứ pháp lý

- Điều 20, 21 Nghị định 88/2020 ngày 28/7/2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật An toàn, vệ sinh lao động về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp bắt buộc

Nội dung

Điều 20, Nghị định 88/2020/NĐ-CP quy định về điều kiện hỗ trợ kinh phí chữa bệnh nghề nghiệp cho người lao động như sau:

"1. Đã được chẩn đoán bị bệnh nghề nghiệp tại cơ sở khám bệnh, chữa bệnh nghề nghiệp;

2. Đã tham gia bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đủ 12 tháng trở lên và đang tham gia tính đến tháng liền kề trước tháng đề nghị hỗ trợ kinh phí chữa bệnh nghề nghiệp;

3. Có tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc trong thời gian làm các nghề, công việc gây bệnh nghề nghiệp quy định tại khoản 1 Điều này"

Điều 21, Nghị định 88/2020/NĐ-CP quy định về mức hỗ trợ kinh phí chữa bệnh nghề nghiệp như sau:

"1. Mức hỗ trợ bằng 50% chi phí chữa bệnh nghề nghiệp tính theo biểu giá chữa bệnh nghề nghiệp tại thời điểm người lao động chữa bệnh nghề nghiệp theo quy định của Bộ trưởng Bộ Y tế sau khi đã được bảo hiểm y tế chi trả, nhưng không quá 15 triệu đồng/người.

2. Số lần hỗ trợ tối đa đối với mỗi người lao động là 02 lần và trong 01 năm chỉ được nhận hỗ trợ 01 lần"

Như vậy, Nghị định số 88/2020/NĐ-CP có điểm mới như sau:

- Bỏ điều kiện "Người sử dụng lao động đã tổ chức khám, phát hiện bệnh nghề nghiệp cho người lao động theo quy định" (khoản d, Điều 15, Nghị định 37/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016). Việc bỏ quy định về điều kiện này phù hợp với thực tế và giảm bớt thủ tục cho người lao động được hưởng hỗ trợ kinh phí chữa bệnh nghề nghiệp.

- Mức hỗ trợ chữa bệnh nghề nghiệp tối đa đã được quy định số tiền cụ thể là không vượt quá 15 triệu đồng/người thay cho mức không vượt quá 10 lần mức lương cơ sở/người/lượt (khoản 1, Điều 16, Nghị định 37/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016).

LÊ TẤT THẮNG

II.TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về tính thuế thu nhập cá nhân đối với các khoản trợ cấp khi NLĐ chấm dứt hợp đồng lao động.

Do ảnh hưởng của dịch Covid-19, công ty cổ phần X buộc phải thu hẹp sản xuất và đã thỏa thuận với một số lao động trong công ty chấm dứt hợp đồng lao động vào tháng 6/2020, trong đó có chị T. Chị T làm tại công ty từ tháng 6/2005 đến tháng 6/2020 được 15 năm. Trong thời gian làm tại công ty X, chị T được đóng đầy đủ BHXH và bảo hiểm thất nghiệp. Khi chấm dứt hợp đồng lao động chị T được công ty X trả tiền trợ cấp thôi việc theo đúng quy định của pháp luật và chị T đã làm thủ tục và được hưởng trợ cấp thất nghiệp. Chị T hỏi số tiền trợ cấp thôi việc và trợ cấp thất nghiệp chị có phải đóng thuế thu nhập cá nhân không?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2012.

- Luật Việc làm năm 2013

- Nghị định 65/2013/NĐ-CP ngày 27/6/2013 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Luật thuế thu nhập cá nhân và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật thuế thu nhập cá nhân.

Xử lý tình huống:

Trợ cấp thôi việc là khoản trợ cấp mà người sử dụng lao động có trách nhiệm phải chi trả cho NLĐ khi chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại các Khoản 1, 2, 3, 5, 6, 7, 9 và 10 Điều 36, Bộ luật Lao động năm 2012.

Theo quy định Điều 49, Luật Việc làm năm 2013, NLĐ đang đóng bảo hiểm thất nghiệp khi chấm dứt hợp đồng lao động nếu đáp ứng các điều kiện hưởng sẽ được làm hồ sơ đề nghị hưởng trợ cấp thất nghiệp.

Tại khoản 2, Điều 3, Nghị định 65/2013/NĐ-CP quy định về thu nhập chịu thuế cá nhân từ lương, tiền công mà NLĐ nhận được từ NSDLĐ như sau:

"a) Tiền lương, tiền công và các khoản có tính chất tiền lương, tiền công nhận được dưới các hình thức bằng tiền hoặc không bằng tiền.

b) Các khoản phụ cấp, trợ cấp, trừ các khoản phụ cấp, trợ cấp sau:

...Trợ cấp khó khăn đột xuất, trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, trợ cấp một lần khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi, trợ cấp do suy giảm khả năng lao động, trợ cấp hưu trí một lần, tiền tuất hàng tháng, ***trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm, trợ cấp thất nghiệp và các khoản trợ cấp khác theo quy định của Bộ luật lao động và Luật Bảo hiểm xã hội****;..."*

Như vậy, căn cứ vào các quy định trên, trợ cấp thôi việc và trợ cấp thất nghiệp không tính vào thu nhập từ tiền lương, tiền công của NLĐ để tính thuế thu nhập cá nhân. Do đó, chị T không phải đóng thuế thu nhập cá nhân từ khoản tiền trợ cấp thôi việc công ty X trả cho chị và tiền trợ cấp thất nghiệp do bảo hiểm chi trả theo quy định của Bộ luật lao động và Luật Bảo hiểm xã hội.

TRẦN THỊ NGỌC BÍCH

III. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về truy thu bảo hiểm xã hội

Anh A làm việc tại Công ty Cổ phần May B làm việc và đóng bảo hiểm liên tục từ 01/01/2003 đến 31/5/2020 nhưng khi giải quyết chế độ cho anh A, Công ty chốt thời gian nghỉ việc từ tháng 4/2020. Khi chuyển đến làm việc tại đơn vị mới, anh A phát hiện việc bị ngắt quãng 01 tháng đóng bảo hiểm xã hội. Anh A hỏi, trường hợp này anh có thể về Công ty Cổ phần May B đề nghị đóng bảo hiểm xã hội tháng còn thiếu được không?

Căn cứ pháp lý:

- Điều 47, Bộ luật lao động năm 2012;

- Điều 21, Luật Bảo hiểm xã hội 2014;

- Điều 46, Quyết định 595/QĐ-BHXH ngày 14/4/2017 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam 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; quản lý sổ bảo hiểm xã hội, thẻ bảo hiểm y tế.

Xử lý tình huống:

Chốt sổ bảo hiểm xã hội là việc ghi quá trình đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp trên sổ bảo hiểm xã hội của người tham gia dừng đóng bảo hiểm xã hội tại một đơn vị. Theo quy định tại Khoản 3 Điều 47 Bộ luật lao động năm 2012, khi chấm dứt hợp đồng lao động, người sử dụng lao động có trách nhiệm hoàn thành thủ tục xác nhận và trả lại sổ bảo hiểm xã hội và những giấy tờ khác mà người sử dụng lao động đã giữ lại của người lao động.

Luật bảo hiểm xã hội năm 2014, tại khoản 5 Điều 21 quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động "Phối hợp với cơ quan bảo hiểm xã hội trả sổ bảo hiểm xã hội cho người lao động, xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội khi người lao động chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc hoặc thôi việc theo quy định của pháp luật"

Tại điểm 3.2 khoản 3 Điều 46 Quyết định 595/QĐ-BHXH quy định: "Đối với đơn vị nợ tiền đóng BHXH, BHTN, BHTNLĐ, BNN, nếu người lao động đủ điều kiện hưởng BHXH hoặc chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc thì đơn vị có trách nhiệm đóng đủ BHXH, BHTN, BHTNLĐ, BNN, bao gồm cả tiền lãi chậm đóng theo quy định, cơ quan BHXH xác nhận sổ BHXH để kịp thời giải quyết chế độ BHXH, BHTN cho người lao động".

Trường hợp anh A chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty CP May B vào ngày 31/5/2020 nhưng Công ty lại chốt sổ vào tháng 4/2020. Nếu trong tháng 5/2020, Anh A vẫn đi làm đầy đủ và hưởng lương của những ngày đi làm đến hết 31/5 thì Công ty CP May B có trách nhiệm tham gia bảo hiểm xã hội cho anh đến hết tháng 5/2020. Vì vậy, anh A có thể đề nghị Công ty đóng truy thu bảo hiểm xã hội tính đến thời điểm Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với anh, sau đó xác nhận bổ sung trên sổ bảo hiểm xã hội với cơ quan bảo hiểm xã hội.

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

IV. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về rút ngắn thời giờ làm việc trước khi nghỉ hưu

Chị B công tác tại doanh nghiệp Y đã được 30 năm, làm việc trong điều kiện lao động bình thường và đóng bảo hiểm đầy đủ. Đến ngày 10/7/2021 là chị tròn 55 tuổi.

Đầu tháng 7 năm nay, chị đến gặp quản lý xin cho được rút ngắn thời giờ làm việc bình thường, bắt đầu từ 10/7/2020.

Tuy nhiên, quản lý trả lời, chị sẽ chỉ được áp dụng chế độ rút ngắn thời giờ làm việc dành cho người sắp nghỉ hưu, bắt đầu từ ngày 10/11/2020, do Bộ luật Lao động 2019 đã có quy định mới về tuổi nghỉ hưu.

Xin hỏi:

Cách giải quyết của người quản lý có đúng với quy định của pháp luật?

<u>Căn cứ pháp lý:</u>

- Bộ luật Lao động năm 2012

- Bộ luật Lao động năm 2019

<u>Xử lý tình huống:</u>

Căn cứ vào Khoản 3, Điều 166, Bộ luật Lao động năm 2012 quy định về người lao động cao tuổi:

"3. Năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu, người lao động được rút ngắn thời giờ làm việc bình thường hoặc được áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian."

Khoản 2, Điều 169, Bộ luật Lao động 2019 quy định về tuổi nghỉ hưu:

"2. Tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường được điều chỉnh theo lộ trình cho đến khi đủ 62 tuổi đối với lao động nam vào năm 2028 và đủ 60 tuổi đối với lao động nữ vào năm 2035.

Kể từ năm 2021, tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường là đủ 60 tuổi 03 tháng đối với lao động nam và đủ 55 tuổi 04 tháng đối với lao động nữ; sau đó, cứ mỗi năm tăng thêm 03 tháng đối với lao động nam và 04 tháng đối với lao động nữ."

Nếu xét theo chế độ nghỉ hưu trước đây, thì ngày 10/7/2021 là chị B tròn 55 tuổi, đủ tất cả các điều kiện để nghỉ hưu và được phép áp dụng quy định rút ngắn

thời giờ làm việc dành cho người sắp nghỉ hưu trong năm cuối cùng, nghĩa là từ ngày 10/7/2020.

Còn theo Bộ luật Lao động 2019, áp dụng từ ngày 01/01/2021, tuổi nghỉ hưu của chị khi ấy phải đủ 55 tuổi 04 tháng, nghĩa là phải tới ngày 10/11/2021, chị mới đủ tuổi theo quy định. Tuy nhiên, trong Bộ luật Lao động 2019 lại không còn quy định rút ngắn thời giờ làm việc dành cho người sắp nghỉ hưu trong năm cuối cùng. Bởi vậy, việc áp dụng quy định này, vẫn sẽ được thực hiện, theo quy định tại Bộ luật Lao động 2012, nghĩa là chị B sẽ được rút ngắn thời giờ làm việc, bắt đầu từ ngày 10/7/2020.

Như vậy, cách giải quyết của người quản lý là không có căn cứ và sai với quy định của pháp luật.

NGUYỄN THỊ THU HƯƠNG

V. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam về thời gian hoạt động của Ban chấp hành lâm thời công đoàn

Công đoàn cơ sở công ty A là đơn vị mới thành lập. Do bận công tác chuyên môn nên từ khi thành lập tổ chức công đoàn và chỉ định Ban Chấp hành lâm thời đã được 14 tháng, hiện tại công đoàn cơ sở cũng chưa sắp xếp được thời gian Đại hội. Đồng chí chủ tịch công đoàn cơ sở hỏi: Vậy phương án xử lý tiếp theo như thế nào?

Căn cứ pháp lý:

- Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XII ban hành tại Quyết định số 174/QĐ-TLĐ ngày 03/02/2020 của Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam.
- Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam ban hành ngày 20/02/2020.

Xử lý tình huống:

Theo điểm b, khoản 1 Điều 11, Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XII quy định:

*"Thời gian hoạt động của ban chấp hành lâm thời công đoàn không quá 12 tháng. Khi có đề nghị của công đoàn cấp dưới, công đoàn cấp trên có thể điều chỉnh kéo dài thời gian hoạt động của ban chấp hành lâm thời cho phù hợp với kế hoạch đại hội công đoàn các cấp, nhưng tối đa không quá **30** tháng".*

Theo điểm b, mục 9.2, Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam Khóa XII quy định:

*"Thời gian hoạt động của ban chấp hành lâm thời công đoàn không quá 12 tháng. Trường hợp quá 12 tháng chưa tổ chức được đại hội thì công đoàn cấp trên trực tiếp xem xét quyết định bằng văn bản cho phép kéo dài thời gian hoạt động của ban chấp hành lâm thời không quá **30** tháng, hoặc chấm dứt hoạt động của ban chấp hành lâm thời cũ và chỉ định ban chấp hành lâm thời mới".*

Như vậy, căn cứ các quy định trên, công đoàn cơ sở cần xin ý kiến chỉ đạo của công đoàn cấp trên trực tiếp để được hướng dẫn giải quyết.

NGUYỄN THỊ THU HẰNG