

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

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 18-2020

I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về khám phát hiện và khám định kỳ bệnh nghề nghiệp cho người lao động

Tại buổi kiểm tra liên ngành vào tháng 11/2020 của cơ quan quản lý nhà nước cấp quận về việc thực hiện an toàn vệ sinh lao động tại Công ty dệt may X, đoàn kiểm tra đề nghị xem hồ sơ khám sức khỏe của người lao động theo quy định. Trạm y tế Công ty Dệt may X có đưa ra bộ hồ sơ kết quả khám sức khỏe định kỳ và khám phát hiện, khám định kỳ bệnh nghề nghiệp cho NLĐ do bệnh viện Quận nơi công ty đặt trụ sở thực hiện. Tuy nhiên, kết quả khám phát hiện và khám định kỳ bệnh nghề nghiệp cho NLĐ không được đoàn kiểm tra công nhận vì lý do bệnh viện Quận nơi công ty đặt trụ sở không được cấp phép khám, điều trị bệnh nghề nghiệp.

Việc đoàn kiểm tra không công nhận kết quả khám bệnh nghề nghiệp cho NLĐ của Công ty Dệt may X có đúng quy định pháp luật không?

Căn cứ pháp lý

- Thông tư 28/2016/TT-BYT ngày 30/6/2016 của Bộ Y tế về hướng dẫn quản lý bệnh nghề nghiệp;

- Công văn số 1794/MT-LĐ ngày 08/10/2020 của Cục quản lý Môi trường Y tế, Bộ Y tế về việc công bố danh sách các cơ sở y tế được cấp phép khám, điều trị bệnh nghề nghiệp.

Xử lý tình huống

Điều 2 và Điều 6, Thông tư 28/2016/TT-BYT quy định đối tượng khám phát hiện bệnh nghề nghiệp như sau:

“Người lao động tiếp xúc với các yếu tố có hại có khả năng mắc bệnh nghề nghiệp hoặc làm các nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm kể cả người học nghề, tập nghề, người lao động đã nghỉ hưu hoặc người lao động đã chuyển công tác không còn làm việc trong các nghề, công việc có nguy cơ bị bệnh nghề nghiệp hoặc người lao động tham gia bảo hiểm xã hội quy định tại Khoản 1 và Khoản 4 Điều 2 của Luật bảo hiểm xã hội số 58/2014/QH13 đang bảo lưu thời gian đóng bảo hiểm xã hội hoặc đã có quyết định nghỉ việc chờ giải quyết chế độ hưu trí, trợ cấp hằng tháng”

Điều 11, Thông tư 28/2016/TT-BYT quy định về đối tượng và thời gian khám định kỳ bệnh nghề nghiệp là người lao động đã được chẩn đoán mắc bệnh nghề nghiệp. Thời gian khám định kỳ bệnh nghề nghiệp thực hiện theo danh mục bệnh nghề nghiệp quy định tại Phụ lục 6 kèm theo Thông tư.

Khoản 3, Điều 2, Thông tư 28/2016/TT-BYT quy định:

"Các cơ sở y tế có đủ điều kiện khám bệnh nghề nghiệp theo quy định của pháp luật khám bệnh, chữa bệnh thực hiện việc khám sức khỏe trước khi bố trí làm việc, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp cho người lao động, khám định kỳ cho người lao động mắc bệnh nghề nghiệp".

Ngày 8/10/2020, Cục quản lý Môi trường y tế, Bộ Y tế ban hành công văn số 1794/MT-LĐ trong đó công bố 65 cơ sở y tế được cấp phép khám, điều trị bệnh nghề nghiệp.

Như vậy, căn cứ vào các quy định trên, Công ty Dệt may X có tổ chức khám bệnh nghề nghiệp cho NLĐ là đúng với quy định. Tuy nhiên, Bệnh viện Quận nơi công ty đặt trụ sở không phải là cơ sở y tế được cấp phép khám, điều trị bệnh nghề nghiệp (theo danh sách các cơ sở y tế được ban hành kèm Công văn số 1794/MT-LĐ) nên kết quả khám phát hiện và định kỳ bệnh nghề nghiệp của Công ty không được đoàn kiểm tra công nhận là đúng với quy định pháp luật. Do đó, để thực hiện đúng quy định, công ty phải mời cơ sở y tế được cấp phép khám và điều trị bệnh nghề nghiệp trên địa bàn để tổ chức lại việc khám bệnh phát hiện và khám định kỳ bệnh nghề nghiệp cho NLĐ tại công ty.

LÊ TẮT THẮNG

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về loại hợp đồng lao động xác định thời hạn chuyển sang hợp đồng lao động không xác định thời hạn

Ngày 11/8/2020, phụ trách phòng Nhân sự nhà máy Z gửi thông báo bằng văn bản tới cho anh C, công nhân của nhà máy, rằng tới ngày 31/8/2020, anh C sẽ hết hạn hợp đồng lao động xác định thời hạn (ký lần thứ nhất) và nhà máy sẽ không ký tiếp với anh hợp đồng lao động mới.

Tuy nhiên, ngày 25/8, một công nhân trong dây chuyền của anh bị tai nạn giao thông rất nặng, phải phẫu thuật và dự kiến sẽ nghỉ ít nhất khoảng 3 tháng. Người phụ trách nói, do đồng nghiệp nằm viện, dây chuyền thiếu người nên đề nghị anh C tiếp tục làm việc sau khi hợp đồng đã ký hết thời hạn.

Anh C chấp thuận, tiếp tục làm việc từ đó đến nay và cũng không nhận được thêm bất kỳ thông báo nào nữa từ phòng Nhân sự của nhà máy.

Xin hỏi:

Cách xử lý của phụ trách phòng Nhân sự nhà máy Z trong việc giải quyết hợp đồng lao động đã hết thời hạn của anh C, có đúng với quy định của pháp luật?

Căn cứ pháp lý

- Bộ luật Lao động 2012;

- Nghị định số 28/2020/NĐ-CP ngày 1/3/2020 quy định xử phạt vi phạm hành chính lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Xử lý tình huống:

Khoản 1, Điều 47, Bộ luật Lao động 2012 quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động:

“Ít nhất 15 ngày trước ngày hợp đồng lao động xác định thời hạn hết hạn, người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho người lao động biết thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động.”

Khi anh C chuẩn bị kết thúc hợp đồng lao động, phụ trách phòng Nhân sự Nhà máy Z gửi thông báo bằng văn bản tới cho anh, trước thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động 20 ngày là đúng với quy định của pháp luật.

Điểm b, khoản 1 và khoản 2, Điều 22, Bộ luật Lao động 2012 quy định về loại hợp đồng lao động như sau

“b) Hợp đồng lao động xác định thời hạn;

Hợp đồng lao động xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến 36 tháng.”

“2. Khi hợp đồng lao động quy định tại điểm b và điểm c khoản 1 Điều này hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới; nếu không ký kết hợp đồng lao động mới thì hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều này trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn và hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều này trở thành hợp đồng lao động xác định thời hạn với thời hạn là 24 tháng.

Trường hợp hai bên ký kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm 01 lần, sau đó nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn.”

Như vậy, căn cứ vào quy định nêu trên, mặc dù hợp đồng lao động đã hết thời hạn nhưng anh C vẫn tiếp tục làm việc gần 3 tháng nay theo đề nghị của phụ trách phòng Nhân sự nên theo đúng quy định trong thời hạn 30 ngày, kể từ 31/8/2020 (thời điểm hợp đồng lao động đã giao kết hết hạn), nhà máy Z phải thỏa thuận ký kết hợp đồng lao động mới với anh C (trong trường hợp này có thể ký thêm 1 HĐLĐ xác định thời hạn). Tuy nhiên, đã quá 30 ngày kể từ ngày HĐLĐ hết thời hạn, nhà máy Z không ký HĐLĐ xác định thời hạn mới với anh C, do đó HĐLĐ đã giao kết trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Việc phụ trách phòng Nhân sự đề nghị anh tiếp tục làm việc gần 3 tháng nay mà không có thỏa thuận để giao kết HĐLĐ là sai với quy định tại Điều 16, BLLĐ năm 2012 và khoản 1, Điều 8, Nghị định số 28/2020/NĐ - CP quy định xử phạt vi phạm quy định về giao kết hợp đồng lao động với người sử dụng lao động không

giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản đối với công việc có thời hạn từ đủ 3 tháng trở lên và không giao kết đúng loại hợp đồng lao động với người lao động.

NGUYỄN THỊ THU HƯƠNG

III. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ do không được bố trí theo đúng công việc

Chị P được tuyển dụng vào làm việc tại công ty TNHH B theo hợp đồng lao động thời hạn 36 tháng bắt đầu từ 1/3/2019. Từ ngày 1/8/2020, do nhu cầu sản xuất kinh doanh của công ty, chị P được bố trí công việc khác so với công việc theo hợp đồng đã ký kết. Ngày 1/11/2020, chị P kiến nghị với lãnh đạo công ty bố trí công việc theo đúng hợp đồng nhưng lãnh đạo công ty không đồng ý và cũng không giải thích lý do. Hiện nay, chị P muốn nghỉ việc ngay mà không cần phải báo trước cho công ty B. Hỏi:

1. Việc chị P nghỉ việc mà không báo trước cho công ty B có đúng với quy định pháp luật không?

2. Giả sử sự việc xảy ra vào năm 2021 khi Bộ luật Lao động năm 2019 có hiệu lực, việc xử lý tình huống có điểm gì khác biệt không?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2012;
- Bộ luật Lao động năm 2019.

Xử lý tình huống:

1. Điều 31, BLLĐ năm 2012 quy định về chuyển người lao động làm công việc khác so với HĐLĐ như sau:

“1. Khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hoả hoạn, dịch bệnh, áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện, nước hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh, người sử dụng lao động được quyền tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động, nhưng không được quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong một năm, trừ trường hợp được sự đồng ý của người lao động.

2. Khi tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước ít nhất 03 ngày làm việc, thông báo rõ thời hạn làm tạm thời và bố trí công việc phù hợp với sức khoẻ, giới tính của người lao động.

3. Người lao động làm công việc theo quy định tại khoản 1 Điều này được trả lương theo công việc mới; nếu tiền lương của công việc mới thấp hơn tiền lương công việc cũ thì được giữ nguyên mức tiền lương cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc.

Tiền lương theo công việc mới ít nhất phải bằng 85% mức tiền lương công việc cũ nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.”

Điều a, khoản 1, Điều 37, BLLĐ năm 2012 quy định NLĐ làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp không được bố trí theo đúng công việc đã thỏa thuận trong HĐLĐ. Tuy nhiên, NLĐ phải báo trước cho NSDLĐ ít nhất 03 ngày làm việc (khoản 2, Điều 37, BLLĐ năm 2012).

Công ty B đã điều chuyển chị P sang làm công việc khác so với công việc đã thỏa thuận trong HĐLĐ từ ngày 1/8/2020 - 1/11/2020 là quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 1 năm so với quy định của pháp luật lao động. Đồng thời, công ty B cũng vi phạm quy định về thông báo rõ thời hạn làm tạm thời cho người lao động.

Do đó, căn cứ vào các quy định trên, chị P có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ với công ty B, tuy nhiên chị P cần báo trước cho công ty B ít nhất 03 ngày làm việc.

2. Giả sử sự việc xảy ra vào năm 2021 khi Bộ luật Lao động năm 2019 có hiệu lực, việc xử lý sự việc sẽ áp dụng các quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 như sau:

Điều 29, BLLĐ năm 2019 quy định về chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động như sau:

1. Khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện, nước hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh thì người sử dụng lao động được quyền tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động nhưng không được quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm; trường hợp chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm thì chỉ được thực hiện khi người lao động đồng ý bằng văn bản.

Người sử dụng lao động quy định cụ thể trong nội quy lao động những trường hợp do nhu cầu sản xuất, kinh doanh mà người sử dụng lao động được tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động.

2. Khi tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động quy định tại khoản 1 Điều này, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước ít nhất 03 ngày làm việc, thông báo rõ thời hạn làm tạm thời và bố trí công việc phù hợp với sức khỏe, giới tính của người lao động.

3. Người lao động chuyển sang làm công việc khác so với hợp đồng lao động được trả lương theo công việc mới. Nếu tiền lương của công việc mới thấp hơn tiền lương của công việc cũ thì được giữ nguyên tiền lương của công việc cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc. Tiền lương theo công việc mới ít nhất phải bằng 85% tiền lương của công việc cũ nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu.

4. Người lao động không đồng ý tạm thời làm công việc khác so với hợp đồng lao động quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm mà phải ngừng việc thì người sử dụng lao động phải trả lương ngừng việc theo quy định tại Điều 99 của Bộ luật này”

Điểm a, khoản 2, Điều 35, BLLĐ năm 2019 quy định người lao động có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần phải báo trước trong trường hợp không được bố trí theo đúng công việc theo thoả thuận trong HĐLĐ.

Như vậy, theo quy định của BLLĐ năm 2019 nêu trên việc xử lý tình huống cần xem xét thêm một số điểm mới so với quy định của BLLĐ năm 2012:

- Công ty B đã điều chuyển chị P sang làm công việc khác so với thoả thuận trong HĐLĐ quá 60 ngày. Do đó, trong trường hợp công ty B muốn điều chuyển chị P sang làm công việc khác so với thoả thuận quá 60 ngày trong một năm phải được chị P đồng ý bằng văn bản;

- Do nhu cầu sản xuất kinh doanh của công ty, việc điều chuyển chị P sang làm công việc khác so với HĐLĐ cần xem xét công việc đó có được quy định trong nội quy lao động của công ty B không;

Do đó, trong trường hợp bị điều chuyển sang làm công việc khác quá 60 ngày cộng dồn trong 1 năm mà chị P không đồng ý tiếp tục làm công việc đó (không có thoả thuận đồng ý của chị P bằng văn bản) hoặc công việc mà chị P bị điều chuyển không quy định trong nội quy lao động của công ty, chị P có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ với công ty B mà không cần phải báo trước.

TRẦN THỊ NGỌC BÍCH

IV. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về chấm dứt HĐLĐ với người lao động là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động

Anh Trần Văn T làm việc tại Công ty CP May A. Anh được Công ty ký hợp đồng lao động có thời hạn để làm công việc kỹ thuật viên công nghệ may từ 01/9/2018 đến hết 1/9/2020. Năm 2020, công đoàn cơ sở của công ty được thành lập và tổ chức đại hội Công đoàn Công ty nhiệm kỳ 2020-2023 vào tháng 3/2020. Anh T được đại hội bầu làm Chủ tịch công đoàn Công ty. Ngày 15/8/2020, trước khi hết hạn hợp đồng 15 ngày, Giám đốc Công ty CP May A ký thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với anh T vào thời điểm 1/9/2020 vì hợp đồng lao động giữa Công ty ký với anh T hết hạn.

Áp dụng các quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 trong tình huống này. Việc công ty chấm dứt hợp đồng lao động đối với anh T có đúng pháp luật không?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2019.

Xử lý tình huống:

Khoản 1, Điều 34, BLLĐ năm 2019 quy định về các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động, một trong các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động là “*Hết hạn hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 177 của Bộ luật này*”

Khoản 4, Điều 177, Bộ luật Lao động năm 2019 quy định:

“Phải gia hạn hợp đồng lao động đã giao kết đến hết nhiệm kỳ cho người lao động là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đang trong nhiệm kỳ mà hết hạn hợp đồng lao động.”

Căn cứ vào quy định trên, trường hợp của anh Trần Văn T là Chủ tịch công đoàn cơ sở của Công ty (nhiệm kỳ 2020-2023). Mặc dù đến 1/9/2020, hợp đồng lao động mà Công ty ký kết với anh T hết hạn, nhưng anh T vẫn đang trong nhiệm kỳ công đoàn thì công ty phải gia hạn hợp đồng lao động tới khi hết nhiệm kỳ đại hội. Như vậy, việc Công ty CP May A chấm dứt hợp đồng lao động với anh T là trái pháp luật.

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

V. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Phương thức đóng BHXH tự nguyện để được hưởng lương hưu

Chị B làm việc tại Công ty X đã đến tuổi nghỉ hưu nhưng mới đóng đủ BHXH 8 năm. Chị B hỏi: chị có thể đóng BHXH tự nguyện một lần để hưởng lương hưu không và có phải đóng cả BHYT, BHTN không, hay chỉ nộp khoản BHXH thôi?

Căn cứ pháp lý:

- Luật bảo hiểm xã hội năm 2014;
- Nghị định 134/2015/NĐ-CP ngày 29/12/2015 Quy định chi tiết một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội tự nguyện.

Xử lý tình huống:

- Theo Điều 73, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 về điều kiện hưởng lương hưu quy định:

“1. Người lao động hưởng lương hưu khi có đủ các điều kiện sau đây:

- a) Nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi;*
- b) Đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên.*

2. Người lao động đã đủ điều kiện về tuổi theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều này nhưng thời gian đóng bảo hiểm xã hội chưa đủ 20 năm thì được đóng cho đến khi đủ 20 năm để hưởng lương hưu.”

Như vậy, nếu chị B đã đủ điều kiện hưởng lương hưu nhưng chưa đủ thời gian đóng bảo hiểm xã hội thì được đóng cho đến khi đủ 20 năm để hưởng lương hưu.

- Khoản 2, Điều 87, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 quy định phương thức đóng của người lao động tham gia BHXH tự nguyện như sau:

“2. Người lao động được chọn một trong các phương thức đóng sau đây:

- a) Hằng tháng;*
- b) 03 tháng một lần;*
- c) 06 tháng một lần;*

d) 2 tháng một lần;

đ) Một lần cho nhiều năm về sau với mức thấp hơn mức đóng hằng tháng hoặc một lần cho những năm còn thiếu với mức cao hơn mức đóng hằng tháng so với quy định tại Điều này”.

- Điều 9, Nghị định 134/2015/NĐ-CP quy định như sau:

“Phương thức đóng BHXH tự nguyện theo Khoản 2 Điều 87 của Luật BHXH được quy định như sau:

1. Người tham gia BHXH tự nguyện được chọn một trong các phương thức đóng sau đây để đóng vào quỹ hưu trí và tử tuất:

a) Đóng hằng tháng;

b) Đóng 3 tháng một lần;

c) Đóng 6 tháng một lần;

d) Đóng 12 tháng một lần;

đ) Đóng một lần cho nhiều năm về sau nhưng không quá 5 năm một lần;

e) Đóng một lần cho những năm còn thiếu đối với người tham gia BHXH đã đủ điều kiện về tuổi để hưởng lương hưu theo quy định nhưng thời gian đóng BHXH còn thiếu không quá 10 năm (120 tháng) thì được đóng cho đủ 20 năm để hưởng lương hưu.

2. Trường hợp người tham gia BHXH đã đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định mà thời gian đã đóng BHXH còn thiếu trên 10 năm nếu có nguyện vọng thì tiếp tục đóng BHXH tự nguyện theo một trong các phương thức quy định tại các Điểm a, b, c, d và đ Khoản 1 Điều này cho đến khi thời gian đóng BHXH còn thiếu không quá 10 năm thì được đóng một lần cho những năm còn thiếu để hưởng lương hưu theo quy định tại Điểm e Khoản 1 Điều này”.

Căn cứ những quy định trên, trường hợp của chị B đã đủ tuổi nghỉ hưu, đóng BHXH được 8 năm (còn thiếu 12 năm để đủ 20 năm đóng) thì có thể chọn đóng tiếp BHXH tự nguyện theo một trong các phương thức (hằng tháng, 3 tháng một lần, 6 tháng một lần, 12 tháng một lần, đóng một lần cho nhiều năm về sau nhưng không quá 5 năm một lần) cho đến khi thời gian đóng BHXH còn thiếu không quá 10 năm thì được đóng một lần cho những năm còn thiếu cho đủ 20 năm để hưởng lương hưu.

Ngoài ra, BHXH tự nguyện chỉ có hai chế độ hưu trí và tử tuất, không có chế độ bảo hiểm thất nghiệp. Do đó, chị B chỉ phải đóng phần BHXH còn thiếu 12 năm để đủ điều kiện hưởng lương hưu, chứ không phải đóng BHYT, BHTN cho khoảng thời gian này.

NGUYỄN THỊ THU HẰNG