

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

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 19-2020

I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định về việc chi hỗ trợ du lịch cho đoàn viên công đoàn từ nguồn tài chính công đoàn.

Tại buổi kiểm tra cuối năm của công đoàn cấp trên về việc chấp hành điều lệ, quản lý, sử dụng nguồn tài chính công đoàn tại công đoàn cơ sở (CĐCS) Công ty A, đoàn kiểm tra phát hiện Ban chấp hành CĐCS Công ty A chi hỗ trợ du lịch cho người lao động (NLĐ) 50% nguồn chi cho hoạt động phong trào của CĐCS trong năm. Chủ tịch CĐCS Công ty A giải thích do thỏa ước lao động tập thể của công ty có ghi “*Hàng năm người sử dụng lao động tổ chức cho NLĐ tham quan, nghỉ mát tùy theo tình hình sản xuất kinh doanh của công ty*” nhưng trong năm nay Công ty gặp nhiều khó khăn nên số tiền trích cho hoạt động nghỉ mát giảm nhiều. Để duy trì hoạt động này Ban chấp hành CĐCS họp và quyết định trích 50% nguồn chi cho hoạt động phong trào để hỗ trợ cùng Công ty cho NLĐ đi nghỉ mát như mọi năm. Vậy Ban chấp hành CĐCS Công ty A quyết định như vậy có đúng với quy định không?

Căn cứ pháp lý

- Quyết định số 1910/QĐ -TLĐ ngày 19/12/2016 của Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam về việc ban hành quy định thu, chi, quản lý tài chính công đoàn cơ sở.

Xử lý tình huống

Khoản 2, Điều 5 Quyết định 1910/QĐ-TLĐ quy định phân bổ nguồn thu kinh phí, đoàn phí công đoàn, công đoàn cơ sở được sử dụng cho các khoản, mục ch như sau:

“a) Chi lương, phụ cấp cán bộ công đoàn chuyên trách và phụ cấp cán bộ công đoàn không quá 30%. Nếu chi không hết thì được chuyển sang chi cho các hoạt động khác. Trong trường hợp thiếu, công đoàn cơ sở phải xem xét giảm đối tượng, mức chi phụ cấp cán bộ công đoàn cho phù hợp với nguồn tài chính được phân bổ.

b) Chi quản lý hành chính 10%.

c) Chi hoạt động phong trào 60%

Việc phân bổ kinh phí cho các hoạt động phong trào do công đoàn cơ sở quyết định, ưu tiên chi tổ chức hoạt động đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên công đoàn và người lao động, chi phát triển đoàn viên công đoàn, xây dựng công đoàn cơ sở vững mạnh, chi đào tạo cán bộ.

Trong đó chi hỗ trợ du lịch 10% của chi hoạt động phong trào. Trường hợp cần điều chỉnh tăng tỷ lệ chi hỗ trợ du lịch, công đoàn cấp trên được phân cấp quản

lý tài chính công đoàn cơ sở xem xét, quyết định nhưng tối đa không quá 20% của chi hoạt động phong trào ”

Như vậy, căn cứ vào quy định trên việc chi hỗ trợ du lịch chỉ được cho phép tối đa bằng 10% của chi hoạt động phong trào công đoàn tại CĐCS, việc Ban chấp hành CĐCS Công ty A quyết định trích 50% nguồn chi cho hoạt động phong trào để hỗ trợ cùng Công ty cho NLD đi nghỉ mát là không đúng với quy định về thu, chi, quản lý tài chính công đoàn cơ sở của Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam ban hành tại Quyết định 1910/QĐ-TLĐ ngày 19/12/2020.

LÊ TÁT THẮNG

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương và xử lý kỷ luật người lao động tự ý nghỉ việc

Anh H làm việc tại Công ty D. Tháng 12 này, em trai anh kết hôn nên anh xin nghỉ 01 ngày. Tuy nhiên, do quê ở xa, đi lại mất nhiều thời gian nên thời gian nghỉ bị kéo dài thành 03 ngày.

Sau 03 ngày, anh đi làm lại. Trưởng phòng, phụ trách anh thông báo rằng, do năm nay anh D đã nghỉ hết phép nên 03 ngày nghỉ kia sẽ phải tính là nghỉ không hưởng lương. Ngoài ra, anh xin nghỉ có 01 ngày, nhưng thực tế lại nghỉ tới 03 ngày, khiến cho phòng không bố trí được người thay thế. Do anh mới vi phạm lần đầu, nên công ty sẽ thực hiện xử lý kỷ luật anh theo quy định tại nội quy lao động với đề xuất áp dụng hình thức kỷ luật nhẹ nhất là khiển trách.

Anh H không đồng ý và cho rằng vì em trai ruột kết hôn nên nếu hết phép, anh vẫn có quyền nghỉ có hưởng lương 01 ngày và 02 ngày không xin phép kia là do khách quan, đường xá đi lại khó khăn, không phải do anh cố tình, nên anh không chấp nhận việc sẽ bị xử lý kỷ luật bằng hình thức khiển trách.

Xin hỏi:

Cách xử lý của công ty và anh H trong việc giải quyết vấn đề nghỉ 02 ngày không xin phép có đúng với quy định của pháp luật không?

Căn cứ pháp lý

- Bộ luật Lao động năm 2012.

Xử lý tình huống:

Khoản 2 và 3, Điều 116, Bộ luật Lao động 2012 quy định về nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương:

“ 2. Người lao động được nghỉ không hưởng lương 01 ngày và phải thông báo với người sử dụng lao động khi ông nội, bà nội, ông ngoại, bà ngoại, anh, chị, em ruột chết; bố hoặc mẹ kết hôn; anh, chị, em ruột kết hôn.

3. Ngoài quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này người lao động có thể thoả thuận với người sử dụng lao động để nghỉ không hưởng lương.”

Căn cứ vào quy định trên, do anh H đã nghỉ hết phép nên anh H được nghỉ không hưởng lương 01 ngày khi em trai kết hôn và phải thông báo với người sử dụng lao động. Nếu vì lý do đi lại xa xôi, khó khăn, thời gian nghỉ thực tế kéo dài, thì anh phải báo cáo và xin phép công ty nghỉ thêm ngày không hưởng lương để người phụ trách bố trí người thay thế công việc.

Điều 125, Bộ luật Lao động 2012 quy định về hình thức xử lý kỷ luật lao động bao gồm:

- “1. *Khiển trách.*
2. *Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng; cách chức.*
3. *Sa thải.*”

Việc anh H đã tự ý nghỉ thêm 02 ngày mà không có sự thỏa thuận, đồng ý của người sử dụng lao động, trường hợp này, nếu trong nội quy công ty có quy định về những hành vi vi phạm (bị xử lý ở mức độ khiển trách), thì công ty có thể khiển trách anh H với điều kiện quá trình xử lý phải phải thực hiện đúng trình tự, thủ tục luật định.

NGUYỄN THỊ THU HƯƠNG

III. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về mức hưởng lương hưu cho lao động nam nghỉ hưu năm 2021

Anh Nguyễn Văn A là công nhân, làm việc trong điều kiện bình thường tại Công ty cổ phần May X và đến 15/2/ 2021, anh A đủ tuổi nghỉ hưu (60 tuổi 3 tháng). Tính đến thời điểm nghỉ hưu, anh A có 30 năm đóng BHXH. Anh A hỏi mức lương hưu anh được hưởng hằng tháng là bao nhiêu?

Căn cứ pháp lý:

- Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014;
- Nghị định 115/2015/NĐ-CP ngày 11/11/2015 quy định chi tiết một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội.

Xử lý tình huống:

Theo điểm a, khoản 2, Điều 56 và điểm a, khoản 2, Điều 74, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 quy định như sau:

- Mức lương hưu hằng tháng của người lao động đủ điều kiện theo quy định được tính bằng 45% mức bình quân thu nhập tháng đóng bảo hiểm xã hội, theo đó: Lao động nam nghỉ hưu vào năm 2021 là 19 năm.

- Sau đó cứ thêm mỗi năm được tính thêm 2% và mức tối đa bằng 75%.

Căn cứ vào quy định trên, Anh A nghỉ hưu vào năm 2021 có 30 năm đóng BHXH nên:

- 19 năm đóng BHXH bằng 45%;

- 11 năm còn lại, mỗi năm được tính thêm 2% sẽ bằng: $11 \times 2\% = 22\%$

Tỷ lệ lương hưu hằng tháng của anh A sẽ bằng: $45\% + 22\% = 67\%$

Khoản 1, Điều 7, Nghị định 115/2015/NĐ-CP ngày 11/11/2015 quy định về mức lương hưu hằng tháng như sau:

“Mức lương hưu hằng tháng của người lao động được tính bằng tỷ lệ hưởng lương hưu hằng tháng nhân với mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội”

Như vậy, mức lương hưu hàng tháng của anh A sẽ là:

Mức lương hưu hàng tháng = [67%] x [Mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH]

TRẦN THỊ NGỌC BÍCH

IV. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về mức hưởng bảo hiểm y tế

Anh A là công nhân công ty cổ phần Dệt May X. Anh tham gia bảo hiểm y tế từ năm 2009, thẻ bảo hiểm y tế tại bệnh viện Thanh Nhàn, Hà Nội. Anh nghỉ phép từ ngày 10/11/2020 đến ngày 17/11/2020 về quê Hải Dương để giải quyết công việc gia đình. Trong thời gian nghỉ phép tại Hải Dương, anh A đến khám bệnh tại bệnh viện đa khoa tỉnh và được bệnh viện thực hiện mổ u xơ tuyến tiền liệt, phải nằm viện điều trị 06 ngày.

Anh A hỏi, việc anh có thể bảo hiểm y tế tại bệnh viện Thanh Nhàn, Hà Nội nhưng thực hiện khám chữa bệnh tại bệnh viện đa khoa tỉnh Hải Dương thì có được bảo hiểm y tế thanh toán tiền bảo hiểm không, mức hưởng như thế nào?

Căn cứ pháp lý:

- Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Bảo hiểm y tế năm 2014.

Xử lý tình huống:

Theo quy định tại khoản 15, Điều 1, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Bảo hiểm y tế năm 2014 - sửa đổi, bổ sung Điều 22 của Luật Bảo hiểm y tế năm 2008 về mức hưởng bảo hiểm y tế: Trường hợp người có thẻ bảo hiểm y tế tự đi khám bệnh, chữa bệnh không đúng tuyến được quỹ bảo hiểm y tế thanh toán theo mức hưởng theo tỷ lệ như sau, trừ trường hợp quy định tại khoản 5 Điều này (Người dân tộc thiểu số và người thuộc hộ gia đình nghèo tham gia bảo hiểm y tế đang sinh sống tại vùng có điều kiện kinh tế - xã hội khó khăn, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn; người tham gia bảo hiểm y tế đang sinh sống tại xã đảo, huyện đảo khi tự đi khám bệnh, chữa bệnh không đúng tuyến được quỹ bảo hiểm y tế thanh toán chi phí khám bệnh, chữa bệnh đối với bệnh viện tuyến huyện, điều trị nội trú đối với bệnh viện tuyến tỉnh, tuyến trung ương ...)

a) Tại bệnh viện tuyến trung ương là 40% chi phí điều trị nội trú;

b) Tại bệnh viện tuyến tỉnh là 60% chi phí điều trị nội trú từ ngày Luật này có hiệu lực đến ngày 31 tháng 12 năm 2020; 100% chi phí điều trị nội trú từ ngày 01 tháng 01 năm 2021 trong phạm vi cả nước;

Việc anh A đi khám bệnh chữa bệnh tại bệnh viện đa khoa tỉnh Hải Dương thuộc trường hợp tự đi khám chữa bệnh không đúng tuyến tại bệnh viện tuyến tỉnh. Theo quy định, anh được bảo hiểm y tế thanh toán tiền bảo hiểm với mức hưởng bằng 60% chi phí khám và điều trị.

Lưu ý: Từ ngày 01/01/2021, thì dù người lao động phải điều trị tại bệnh viện tuyến tỉnh tại bất kỳ tỉnh, thành nào trong phạm vi cả nước đều được hưởng bảo hiểm y tế mức tối đa 100% đối với các đối tượng theo quy định của Luật Bảo hiểm y tế.

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

V. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định pháp luật về quyền lợi của người lao động khi sáp nhập doanh nghiệp

Anh M làm việc tại công ty X đã được 5 năm. Hiện nay công ty X sáp nhập vào công ty A nên yêu cầu người lao động viết đơn xin thôi việc và ký hợp đồng làm lại từ đầu. Anh M hỏi:

1. Việc công ty X làm như vậy có đúng pháp luật hay không?
2. Nếu anh tiếp tục làm việc tại Công ty A thì sau này khi chấm dứt hợp đồng làm việc với công ty A, anh có được hưởng trợ cấp thôi việc cho thời gian 5 năm làm việc tại Công ty X trước đây không?

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.

Xử lý tình huống:

Điều 45, Bộ luật Lao động năm 2012 quy định nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp như sau:

“1. Trong trường hợp sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã thì người lao động kế tiếp phải chịu trách nhiệm tiếp tục sử dụng số lao động hiện có và tiến hành việc sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động. Trong trường hợp không sử dụng hết số lao động hiện có, thì người sử dụng lao động kế tiếp có trách nhiệm xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật Lao động.

2. Trong trường hợp chuyển quyền sở hữu hoặc quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, thì người sử dụng lao động trước đó phải lập phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46.

3. Trong trường hợp người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc theo quy định thì phải trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động theo quy định tại Điều 49 của Bộ luật Lao động.”

Căn cứ vào quy định nêu trên, khi Công ty X của anh M sáp nhập vào công ty A thì doanh nghiệp nhận sáp nhập (công ty A) phải tiếp quản toàn bộ quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động cũ. Vì vậy, người lao động như anh M không phải viết đơn xin thôi việc mà yêu cầu người sử dụng lao động mới sửa đổi nội dung hợp đồng cũ, trong đó chỉ thay đổi người sử dụng lao động còn quyền lợi và thời hạn hợp đồng phải giữ nguyên như hợp đồng cũ của người lao động.

2. Khoản 3, Điều 15, Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 quy định

“ Người lao động tiếp tục được sử dụng, người lao động đưa đi đào tạo lại để tiếp tục sử dụng, người lao động được chuyển sang làm việc không trọn thời gian tại doanh nghiệp sau khi chuyển quyền sở hữu hoặc quyền sử dụng tài sản theo phương án sử dụng lao động quy định tại Khoản 1 Điều này, khi chấm dứt hợp đồng lao động thì người sử dụng lao động kế tiếp có trách nhiệm tính trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 hoặc trợ cấp mất việc làm theo quy định tại Điều 49 của Bộ luật Lao động đối với thời gian người lao động làm việc thực tế cho mình và trợ cấp thôi việc đối với thời gian người lao động làm việc thực tế tại doanh nghiệp trước khi chuyển quyền sở hữu hoặc quyền sử dụng tài sản, kể cả thời gian làm việc tại khu vực nhà nước được tuyển dụng lần cuối vào doanh nghiệp chuyển quyền sở hữu hoặc quyền sử dụng tài sản trước ngày 01 tháng 01 năm 1995. ”

Như vậy, căn cứ vào quy định trên nếu anh M tiếp tục làm việc tại Công ty A thì sau này khi chấm dứt hợp đồng làm việc với công ty A, anh M sẽ được hưởng trợ cấp thôi việc cho thời gian 5 năm làm việc tại Công ty X trước đây.

NGUYỄN THỊ THU HẰNG