



HỎI ĐÁP

VỀ MỘT SỐ VẤN ĐỀ TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG

(Lưu hành nội bộ)



Tài liệu được Trung tâm Phát triển và Hội nhập (CDI) chủ trì biên soạn với sự tham gia của các luật sư, chuyên gia, giảng viên trong nhóm làm việc về Cơ chế bảo vệ quyền của người lao động, trong khuôn khổ dự án “Nâng cao vị thế của người lao động di cư tại Việt Nam” do tổ chức Oxfam tại Việt Nam tài trợ.

Bản quyền tài liệu thuộc về các đơn vị thực hiện dự án và nhóm biên soạn. Tài liệu có thể được sao chép, lưu hành hoặc sử dụng cho các mục đích phi thương mại, song phải trích dẫn nguồn và bảo lưu tính toàn vẹn của tài liệu, không làm sai lệch nội dung thông tin.

HỎI ĐÁP

VỀ MỘT SỐ VẤN ĐỀ TRONG
QUAN HỆ LAO ĐỘNG

(Lưu hành nội bộ)



Danh mục các từ viết tắt:

| | | |
|---------|-------|---------------------------------|
| ATVS | | An toàn vệ sinh |
| ATVSLĐ | | An toàn vệ sinh lao động |
| BHTN | | Bảo hiểm thất nghiệp |
| BHXH | | Bảo hiểm xã hội |
| BHYT | | Bảo hiểm y tế |
| BCHCĐ | | Ban chấp hành Công đoàn |
| BLDS | | Bộ luật Dân sự |
| BLLĐ | | Bộ luật Lao động |
| CĐ | | Công đoàn |
| CĐCS | | Công đoàn cơ sở |
| CP | | Chính phủ |
| HĐLĐ | | Hợp đồng lao động |
| HĐTTLĐ | | Hội đồng Trọng tài lao động |
| HGVLĐ | | Hòa giải viên lao động |
| LĐTB&XH | | Lao động, Thương binh và Xã hội |
| NĐ | | Nghị định |
| NLĐ | | Người lao động |
| NQLĐ | | Nội quy lao động |
| NSDLĐ | | Người sử dụng lao động |
| TAND | | Tòa án Nhân dân |
| TCLĐ | | Tranh chấp lao động |
| TTDS | | Tổ tụng Dân sự |
| UBND | | Ủy ban Nhân dân |

MỤC LỤC

| | |
|---|-----------|
| Danh mục các từ viết tắt: | 3 |
| Mở đầu | 8 |
| Phần I. Các vấn đề thường gặp về hợp đồng lao động và kỷ luật lao động | 11 |
| 1. Hợp đồng lao động là gì?..... | 12 |
| 2. Quan hệ lao động là gì? | 19 |
| 3. Cho thuê lại lao động là gì?..... | 22 |
| 4. NLD có những quyền gì khi tham gia quan hệ lao động?..... | 26 |
| 5. NLD có nghĩa vụ gì khi tham gia quan hệ lao động? | 26 |
| 6. NLD phải đáp ứng những điều kiện nào khi tham gia quan hệ lao động?..... | 27 |
| 7. Hợp đồng thử việc có thời hạn bao lâu và NLD có quyền lợi gì trong quá trình thử việc? | 28 |
| 8. Khi nào NSDLĐ được chuyển NLD làm công việc khác? | 32 |
| 9. NLD được hưởng những chế độ gì khi xin nghỉ việc đúng quy định?..... | 34 |
| 10. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nghĩa là gì? ... | 37 |
| 11. Khi nào NSDLĐ có thể đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLD? | 38 |
| 12. Hậu quả pháp lý (trách nhiệm bồi thường) khi NSDLĐ quyết định đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật..... | 39 |

| | |
|--|----|
| 13. Tiền tăng ca được tính như thế nào?..... | 43 |
| 14. NLĐ ký kết HĐLĐ thời vụ có được đảm bảo quyền lợi không?..... | 46 |
| 15. Trả trợ cấp thôi việc cho NLĐ trong trường hợp NSDLĐ chuyển quyền sở hữu hoặc quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp | 47 |
| 16. NSDLĐ có được trừ lương của NLĐ vi phạm nội quy lao động không?..... | 49 |
| 17. Trường hợp NSDLĐ sa thải NLĐ thì phải căn cứ theo quy định của BLLĐ 2012 hay căn cứ theo quy định của công ty?..... | 50 |
| 18. NLĐ bị khấu trừ lương để bồi thường cho công ty..... | 51 |
| 19. NSDLĐ có được xử lý kỷ luật lao động đối với lao động nữ có thai, nghỉ thai sản hoặc đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi? | 53 |
| 20. NLĐ bị phạt tiền và bị NSDLĐ chuyển việc khi chưa có sự đồng ý của NLĐ | 54 |
| 21. NSDLĐ nợ lương và giao việc không đúng với HĐLĐ cho NLĐ | 55 |

Phần II. Các vấn đề về bảo hiểm xã hội, tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp..... 59

| | |
|--|----|
| 22. Các chế độ bảo hiểm xã hội đối với NLĐ? | 60 |
| 23. Muốn tìm hiểu rõ hơn về các chế độ BHXH và các quyền lợi được hưởng thì NLĐ tham khảo những văn bản nào?.... | 61 |

| | |
|---|----|
| 24. Đảm bảo quyền lợi cho NLĐ trong thời gian chờ nhận sổ BHXH tại công ty cũ | 62 |
| 25. NLĐ cần làm gì khi có thời gian đóng BHXH trùng tại các công ty khác nhau? | 63 |
| 26. Chốt sổ BHXH tại hai công ty | 65 |
| 27. Khi nào được cộng dồn thời gian đóng BHXH? | 66 |
| 28. Điều kiện hưởng chế độ thai sản? | 66 |
| 29. Điều kiện và mức hưởng chế độ thai sản khi xin nghỉ việc sớm? | 68 |
| 30. Khiếu nại liên quan tới cơ quan BHXH? | 74 |
| 31. Phân biệt các hình thức: Trợ cấp mất việc làm, Trợ cấp thôi việc và Trợ cấp thất nghiệp | 76 |
| 32. Những quyền lợi NLĐ được hưởng khi bị TNLĐ? | 80 |
| 33. NLĐ không đóng BHXH nhưng bị TNLĐ thì được giải quyết quyền lợi như thế nào? | 85 |
| 34. Hồ sơ hưởng chế độ tai nạn, bệnh nghề nghiệp | 86 |

Phần III. Quy trình khiếu nại và giải quyết tranh chấp lao động **89**

| | |
|--|----|
| 35. Phân loại Tranh chấp lao động | 91 |
| 36. Những tranh chấp lao động cá nhân liên quan tới HĐLĐ thường gặp | 93 |
| 37. Các vấn đề thường gặp khi Tòa án xem xét, thụ lý đơn khởi kiện tranh chấp lao động | 94 |

38. Khi có TCLĐ cá nhân thì NLĐ phải yêu cầu cơ quan nào giải quyết và giải quyết theo các bước như thế nào? 96
39. Khi có TCLĐ tập thể thì tập thể lao động phải yêu cầu cơ quan nào giải quyết và giải quyết theo các bước như thế nào?..... 99
40. Việc yêu cầu HGVLĐ hòa giải có phải là thủ tục bắt buộc phải thực hiện khi giải quyết TCLĐ hay không? 101
41. Khi giải quyết tranh chấp và yêu cầu Tòa án giải quyết quyền lợi về lao động cần chú ý những điều gì? 101
42. Đình công là gì? Khi nào tập thể lao động có quyền đình công? 104
43. Muốn tiến hành đình công thì tập thể lao động cần phải chuẩn bị những gì, và thực hiện theo các bước như thế nào?..... 104
44. Đình công bất hợp pháp 106
45. Khiếu nại đối với NSDLĐ 108

Phụ lục 1: Mẫu đơn khởi kiện vụ án lao động112

Phụ lục 2: Danh mục các công việc nhẹ được sử dụng người dưới 15 tuổi làm việc.....114

Phụ lục 3: Danh mục các bệnh nghề nghiệp.....116

Phụ lục 4: Văn bản quy phạm pháp luật lao động118

Mở đầu

Quan hệ giữa Người sử dụng lao động và Người lao động thường tiềm ẩn nguy cơ xảy ra tranh chấp vì các bên có lợi ích khác biệt. Có rất nhiều câu hỏi được đặt ra: khi nào thì lợi ích khác biệt đó có khả năng trở thành mâu thuẫn dẫn đến tranh chấp lao động? Khi xảy ra tranh chấp lao động thì nên đàm phán, hòa giải hay khởi kiện? Cách thức yêu cầu quyền lợi chính đáng của các bên như thế nào?...

Sổ tay ***Hỏi Đáp về một số vấn đề trong quan hệ lao động*** là một nỗ lực được thực hiện bởi *Nhóm làm việc về Cơ chế bảo vệ quyền của người lao động* trong khuôn khổ dự án “Nâng cao vị thế của người lao động di cư tại Việt Nam” do tổ chức Oxfam tại Việt Nam tài trợ, điều phối bởi Trung tâm Phát triển và Hội nhập (CDI). Tài liệu cung cấp các thông tin pháp luật cập nhật về người lao động, người sử dụng lao động và các bên liên quan bảo vệ tốt nhất quyền và lợi ích của mình trong quan hệ lao động. Sổ tay được thực hiện thông qua quá trình rà soát và tổng hợp câu hỏi, thắc mắc từ phía người lao động và tham vấn các bên trong quan hệ lao động. Nội dung chính của tài liệu là cập nhật các thông tin và tình huống thực tế liên quan đến các quyền và nghĩa vụ của các bên theo hợp đồng lao động, các chế độ bảo hiểm xã hội, tai nạn nghề nghiệp dành cho người lao động và quy trình giải quyết các khiếu nại, tranh chấp lao động.

Vì nhiều lý do khách quan, tài liệu chưa thể bao quát hết được tất cả các vấn đề pháp lý mà người lao động đã, đang và có thể gặp phải trong quan hệ lao động. Do đó, người đọc cần sử dụng

tài liệu kết hợp với tìm hiểu các quy định liên quan trong Bộ luật Lao động 2012, Bộ luật Dân sự 2015, Bộ luật Tố tụng Dân sự 2015, Luật Việc làm 2013, Luật Bảo hiểm Xã hội 2014, các nghị định hướng dẫn và hệ thống các văn bản pháp luật lao động. Các hướng dẫn, giải đáp tình huống thực tế từ phía các bên liên quan cũng có thể không thống nhất tại các địa phương và khu vực lao động, tùy theo tính chất của vụ việc.

Mặc dù đã cố gắng truyền tải ngắn gọn nội dung trong tài liệu và cập nhật các quy định hiện hành, Nhóm Biên soạn xin lưu ý rằng tài liệu này không được xem là một tư vấn pháp lý chính thức và có thể không phù hợp với tất cả trường hợp thực tế. Người sử dụng cần tham vấn ý kiến từ các bên liên quan trực tiếp (Đại diện công đoàn, Đại diện các cơ quan Nhà nước, Luật sư,...) và kịp thời tìm hiểu các thay đổi pháp luật của từng vụ việc cụ thể, nhằm đạt được kết quả cao nhất. Vì thế, Nhóm Biên soạn xin được miễn trừ mọi trách nhiệm liên quan đến thiệt hại mà người sử dụng có thể gặp phải khi sử dụng tài liệu này. Pháp luật là một lĩnh vực phức tạp cần có sự đầu tư, nghiên cứu cho từng vụ việc cụ thể, vì thế Nhóm Biên soạn không thể tạo ra một cuốn Sổ tay đáp ứng mọi câu hỏi để giải quyết đầy đủ tất cả nhu cầu pháp lý của người sử dụng.

Nhóm Biên soạn mong nhận được các góp ý để tiếp tục hoàn thiện tài liệu, đóng góp vào việc xây dựng mối quan hệ lao động tốt đẹp và bền vững.

PHẦN I.

**CÁC VẤN ĐỀ THƯỜNG GẶP
VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG
VÀ KỶ LUẬT LAO ĐỘNG**

1. Hợp đồng lao động là gì?

Hợp đồng lao động (HĐLĐ) là căn cứ làm phát sinh mối liên hệ pháp lý giữa người lao động (NLĐ) và người sử dụng lao động (NSĐLĐ). Theo quy định tại Điều 17, Bộ luật Lao động (BLLĐ) hiện hành, việc giao kết HĐLĐ phải dựa trên nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực. Do vậy về mặt lý luận, quan hệ lao động là một quan hệ bình đẳng. Tuy nhiên trong thực tế sự bình đẳng này chỉ có tính tương đối bởi một bên là người thuê lao động làm việc cho mình và trả lương, một bên là NLĐ phải thực hiện công việc theo thỏa thuận để nhận lương và chịu sự quản lý, điều động của NSĐLĐ.

Bên cạnh đó, trong bối cảnh thị trường lao động có nhiều cạnh tranh như hiện nay, mối quan hệ này càng giảm bình đẳng. Có những trường hợp, dù biết rõ HĐLĐ có nhiều điều khoản bất lợi cho mình nhưng để có việc làm NLĐ vẫn chấp nhận ký kết và nhận phần rủi ro, thiệt thòi về mình; hoặc cũng có trường hợp NLĐ không có hiểu biết cần thiết về pháp luật lao động và ký kết HĐLĐ có những điều khoản bất hợp pháp... Đáp ứng thực tế đó, pháp luật lao động Việt Nam xây dựng một hành lang pháp lý điều chỉnh mối quan hệ này và đưa ra những giới hạn mà trong đó các bên tham gia trong quan hệ lao động được tự do giao kết HĐLĐ nhưng vẫn đảm bảo được quyền lợi tối thiểu giữa các bên.

Việc giao kết Hợp đồng lao động (HĐLĐ) là tự nguyện, bình đẳng nên các bên hoàn toàn có quyền đưa ra các điều khoản trong hợp đồng và đảm bảo các thỏa thuận đó không trái pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội.

(i) HĐLĐ bao gồm các loại sau:

Điều 22 BLLĐ 2012 phân loại HĐLĐ theo thời hạn:

- HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng;
- HĐLĐ có xác định thời hạn: hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng, từ đủ 12 tháng đến 36 tháng;
- HĐLĐ không xác định thời hạn: hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng;

Hình thức HĐLĐ: bằng văn bản, NSDLĐ và NLĐ mỗi người giữ một bản. Đối với công việc tạm thời có thời hạn dưới 3 tháng thì có thể giao kết bằng lời nói.

1 LOẠI HĐLĐ (Điều 22 - BLLĐ 2012)

< 12 THÁNG



HĐLĐ MÙA VỤ
Thời hạn dưới 12 tháng

12 - 36 THÁNG



HĐLĐ XÁC ĐỊNH THỜI HẠN
Thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến 36 tháng



HĐLĐ KHÔNG XÁC ĐỊNH THỜI HẠN
2 bên không xác định thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng

2 HÌNH THỨC HĐLĐ (Điều 16 - BLLĐ 2012)



BẰNG LỜI NÓI:
Chỉ áp dụng với công việc tạm thời (thời hạn dưới 03 tháng)



BẰNG VĂN BẢN:
Hầu hết các công việc. Lập thành 02 bản, mỗi bên giữ 01 bản

Sau khi giao kết HĐLĐ, bắt đầu làm việc cho NSDLĐ thì NLĐ cần phải chú ý tuân thủ các quy định trong Thỏa ước lao động tập thể, NQLĐ và các Quy chế nội bộ khác của doanh nghiệp.

Thỏa ước lao động tập thể là một loại hợp đồng đặc biệt mà một bên chủ thể là tập thể lao động còn một bên là NSDLĐ, nội dung bao gồm những thỏa thuận về những vấn đề có liên quan đến quan hệ lao động (Điều 73 BLLĐ 2012). Thỏa ước lao động tập thể không chỉ bắt buộc thực hiện đối với những NLĐ tham gia ký kết mà còn cả đối với NLĐ không tham gia thảo luận và ký kết (ví dụ NLĐ mới được tuyển dụng). Giữa thỏa ước lao động tập thể và HĐLĐ cá nhân có mối liên hệ chặt chẽ. HĐLĐ cá nhân không được trái với Thỏa ước. Thỏa ước lao động tập thể bổ sung và nâng cao những thỏa thuận trong HĐLĐ, gắn cá nhân NLĐ với cộng đồng trong doanh nghiệp. **Do vậy, có thể coi thỏa ước lao động tập thể là HĐLĐ tập thể.**

Khi sử dụng lao động với số lượng từ 10 người trở lên thì NSDLĐ phải có NQLĐ bằng văn bản và đăng ký tại cơ quan quản lý lao động cấp tỉnh. NQLĐ là một quy định nội bộ tương đối quan trọng vì đây là căn cứ để NSDLĐ đánh giá quá trình và hiệu quả làm việc của NLĐ, từ đó có cơ sở xử lý kỷ luật, khen thưởng, tăng hay giảm lương, đề bạt thăng chức cho NLĐ. Do đó, NLĐ cũng cần đọc và nắm rõ các nội quy của công ty, nếu nhận thấy có những quy định hạn chế các quyền của mình thì có thể thông qua công đoàn và các buổi đối thoại, yêu cầu công ty thay đổi/ chỉnh sửa.

(ii) Những nội dung cơ bản nào cần phải có trong một bản HĐLĐ?

Căn cứ pháp luật:

Điều 23, 24 BLLĐ 2012;

Điều 4 Nghị định 05/2015/NĐ-CP;

Nghị định 148/2018/NĐ-CP.

3

NỘI DUNG CHỦ YẾU CỦA HĐLĐ (Điều 23 - BLLĐ 2012)

HĐLĐ phải có những nội dung chủ yếu sau đây

- ① Tên, địa chỉ NSDLĐ hoặc đại diện hợp pháp của NSDLĐ
- ② Tên, địa chỉ, giới tính, giấy tờ hợp pháp của NLĐ
- ③ Công việc, địa điểm làm việc
- ④ Thời hạn HĐ, ngày bắt đầu, ngày kết thúc



- ⑤ Mức lương, hình thức trả lương, thời gian trả lương, chế độ nâng bậc, nâng lương,...
- ⑥ Thời gian làm việc, nghỉ ngơi
- ⑦ Trang bị bảo hộ lao động
- ⑧ Mức đóng BHYT, BHXH...
- ⑨ Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ

Một bản HĐLĐ cần có và phải đảm bảo đầy đủ các nội dung cơ bản, bao gồm:

- Tên và địa chỉ NSDLĐ hoặc của người đại diện hợp pháp theo pháp luật của công ty (có thể bao gồm: Chủ tịch công ty, Chủ tịch hội đồng thành viên, Chủ tịch hội đồng quản trị, Giám đốc, Tổng giám đốc, và các chức danh quản lý khác được quy định trong điều lệ công ty)

- Trong trường hợp NLD chưa đủ 18 tuổi hoặc bị hạn chế về năng lực hành vi dân sự, cần có người đại diện theo pháp luật (có thể là cha mẹ hoặc người giám hộ, luật sư, trợ giúp viên pháp lý - Đọc thêm tại Điều 136 & 138 BLDS 2015) khi giao kết HĐLĐ.
- Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, địa chỉ nơi cư trú, số chứng minh nhân dân hoặc giấy tờ hợp pháp khác của NLD;
- Công việc mà NLD phải thực hiện và địa điểm làm việc;
- Thời hạn của HĐLĐ: số tháng, số ngày; thời điểm bắt đầu và thời điểm kết thúc thực hiện hợp đồng;
- Mức lương, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác. Mức lương này không bao gồm khoản tiền trả thêm khi NLD làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm và không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định;
- Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi:
 - Thời giờ làm việc trong ngày, trong tuần; ca làm việc; thời điểm bắt đầu và thời điểm kết thúc của ngày, tuần hoặc ca làm việc; số ngày làm việc trong tuần; làm thêm giờ và các điều khoản liên quan khi làm thêm giờ;
 - Thời gian, thời điểm bắt đầu, thời điểm kết thúc nghỉ trong giờ làm việc; thời gian nghỉ hằng tuần, nghỉ hằng năm, nghỉ lễ, tết, nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương;
 - Nếu hợp đồng đã nêu rõ thời gian làm thêm giờ thì phải quy định các điều khoản liên quan khi làm thêm

chẳng hạn như lương làm thêm giờ (có thể yêu cầu công ty bổ sung);

- Trang bị bảo hộ lao động cho NLĐ: Ghi cụ thể số lượng, chủng loại, chất lượng và thời hạn sử dụng của từng loại trang bị bảo hộ lao động theo quy định của NSDLĐ;
- Thỏa thuận cơ chế giải quyết tranh chấp;
- Các thỏa thuận khác.

NHỮNG VẤN ĐỀ THƯỜNG GẶP KHI GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

- Một số công ty không ký hợp đồng với NLĐ ngay sau thời gian thử việc, một số công ty khác kéo dài đến 3-6 tháng mới ký hoặc khi nào cho NLĐ tham gia BHXH-BH Y tế - BH Thất nghiệp mới ký HĐLĐ.
- Các nội dung thường bị bỏ sót trong HĐLĐ:
 - Không đầy đủ nội dung theo quy định của BLLĐ và các văn bản hướng dẫn.
 - Một số HĐLĐ không ghi vị trí/công việc phải làm, hình thức trả lương, mức lương chính...
 - Nhìn chung, NLĐ không có cơ hội thỏa thuận hoặc có những thỏa thuận khác được ghi vào HĐLĐ. HĐLĐ thường theo mẫu đã được công ty soạn sẵn và chuyển cho NLĐ ký, đôi khi NLĐ còn không có cơ hội đọc HĐLĐ trước khi ký.
 - Nhiều trường hợp NLĐ cho biết HĐLĐ đều giống nhau nên không đọc trước khi ký, hoặc có thắc mắc cũng không biết hỏi ai,...
- Công ty không phát 1 bản HĐLĐ cho NLĐ giữ: Một số công ty lý giải là do NLĐ không nhận HĐLĐ nên nhờ công ty giữ hộ, NLĐ không có nhu cầu giữ HĐLĐ...
- Không ký phụ lục HĐLĐ khi có thay đổi nội dung HĐLĐ, như thay đổi mức lương, vị trí công việc...

(Nguồn: Tổng hợp kết quả khảo sát công nhân nông cốt làm việc với CDI, 2018-2019)

2. Quan hệ lao động là gì?

Căn cứ pháp luật: Điều 1, Điều 3 BLLĐ 2012

Quan hệ lao động được hiểu là các quan hệ xã hội phát sinh trong việc thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương giữa NLD và NSDLĐ (*Khoản 6 Điều 3 BLLĐ 2012*). Việc “*thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương*” là việc NLD phải thực hiện một công việc do NSDLĐ yêu cầu và đổi lại NSDLĐ phải trả lương và các phúc lợi khác cho NLD.

Khái niệm quan hệ lao động khá rộng vì bao gồm cả các quan hệ xã hội phát sinh, liên quan đến việc thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương giữa NLD và NSDLĐ (quan hệ lao động, quan hệ thuê lại lao động, quan hệ của tổ chức đại diện NLD và NSDLĐ,...). BLLĐ 2012 điều chỉnh quan hệ lao động và cả các quan hệ khác liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động (ví dụ: quan hệ BHXH, quan hệ việc làm, cách thức giải quyết tranh chấp lao động; quan hệ quản lý nhà nước về lao động). Khi NLD giao kết HĐLĐ với NSDLĐ thì hai bên hình thành quan hệ lao động, do đó HĐLĐ là căn cứ pháp lý quan trọng để các bên thực hiện quyền và nghĩa vụ của mình.

Trong trường hợp có phát sinh quan hệ lao động mà các bên không giao kết HĐLĐ, NSDLĐ có thể bị xử phạt vi phạm hành chính về việc không giao kết HĐLĐ đó với mức phạt từ 2.000.000 đồng đến 4.000.000 đồng cho vi phạm từ 01 người đến 10 NLD¹.

¹ Điều 5.1 Nghị định 95/2013/NĐ-CP ngày 22/08/2013, được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định 88/2015/NĐ-CP ngày 07/10/2015.

Chú ý: BLLĐ 2012 cũng đã có quy định về thuê lại lao động đối với một số loại công việc (mục 5 Chương III về Hợp đồng lao động), với một số vấn đề phức tạp hơn và có vài đặc điểm khác nhưng về cơ bản NLĐ vẫn có đầy đủ các quyền, nghĩa vụ như trong quan hệ lao động thông thường.

Có phải chỉ cần tồn tại mối quan hệ “làm công – ăn lương” trên thực tế thì được xem là có quan hệ theo HĐLĐ?

Về hợp đồng, căn cứ Điều 15 BLLĐ 2012: “HĐLĐ là sự thoả thuận giữa NLĐ và NSDLĐ về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động”.

Có những hợp đồng gần giống với HĐLĐ như Hợp đồng dịch vụ thương mại, Hợp đồng khoán việc dân sự... nhưng lại thuộc lĩnh vực pháp luật khác (do không có yếu tố quan trọng là quyền quản lý, điều hành công việc của NSDLĐ). Theo quy định của BLLĐ 2012, quan hệ lao động có thể phát sinh ngay từ trước khi ký kết HĐLĐ như hợp đồng thử việc, hợp đồng đào tạo nghề trong quá trình học nghề, đào tạo nghề.

Có những trường hợp tên gọi hợp đồng không phải là HĐLĐ nhưng khi có tranh chấp xảy ra, căn cứ vào thỏa thuận cụ thể giữa các bên vào việc thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương giữa các bên trên thực tế, cơ quan nhà nước có thẩm quyền có thể kết luận quan hệ đó là HĐLĐ. Như vậy, kể cả khi không giao kết HĐLĐ, quan hệ lao động vẫn tồn tại nếu giữa NSDLĐ và NLĐ phát sinh việc thuê, mướn, sử dụng lao động và trả lương trên thực tế,

có sự tồn tại của những giấy tờ nội bộ như: bảng phân công, thẻ chấm công...

Ví dụ: Công ty A chuyên về khai thác và vận tải vật liệu xây dựng cho các công trình. Do đặc thù, công nhân lái xe của Công ty thường không hoạt động hết cả tháng mà chủ yếu tập trung trong một khoảng thời gian của tháng, như giao khoán chạy theo chuyến. Công ty không ký HĐLĐ với các lái xe mà cuối tháng làm bảng lương có ký xác nhận.

Về khái niệm khoán việc mà công ty sử dụng: Là sự thoả thuận của hai bên, theo đó bên nhận khoán có nghĩa vụ hoàn thành một công việc nhất định theo yêu cầu của bên giao khoán và sau khi đã hoàn thành phải bàn giao cho bên giao khoán kết quả của công việc đó. Bên giao khoán nhận kết quả công việc và có trách nhiệm trả cho bên nhận khoán tiền thù lao đã thoả thuận.

Căn cứ vào bản chất công việc, những loại công việc mang tính thời vụ, chỉ diễn ra trong một thời điểm nhất định thì xem xét, áp dụng điểm c khoản 1 Điều 22 BLLĐ 2012. Những loại công việc mang tính chất ổn định lâu dài thì không được phép ký hợp đồng khoán việc mà phải ký HĐLĐ. Không giao kết HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng để làm những công việc có tính chất thường xuyên từ 12 tháng trở lên.

Do đó, công ty A cần phải xem xét bản chất công việc để ký kết hợp đồng phù hợp, tránh xảy ra tình trạng ký kết hợp đồng sai quy định, dẫn đến bị xử phạt hành chính và làm ảnh hưởng đến quyền lợi của NLD.

3. Cho thuê lại lao động là gì?

Cho thuê lại lao động được hiểu là việc một doanh nghiệp tiến hành tuyển dụng lao động (ký HĐLĐ với NLĐ) nhưng sau đó cho doanh nghiệp khác thuê lại để sử dụng trong một thời gian nhất định. **Trong thời gian làm việc tại doanh nghiệp thuê lại lao động, quyền lợi của NLĐ vẫn do doanh nghiệp cho thuê lao động đảm bảo.** NLĐ phải chịu sự điều hành, giám sát của doanh nghiệp thuê lại lao động và vẫn duy trì quan hệ lao động với doanh nghiệp cho thuê lại lao động (trong một số trường hợp thì NLĐ vẫn chịu sự điều hành của cả NSDLĐ sau và doanh nghiệp cho thuê lại lao động, ví dụ như công việc dọn vệ sinh).

Một số quy định chính của BLLĐ 2012 và Nghị định 29/2019/NĐ-CP *quy định chi tiết thi hành khoản 3 Điều 54 BLLĐ 2012 về việc cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động, việc ký quỹ và danh mục công việc được thực hiện cho thuê lại lao động:*

- Quyền và nghĩa vụ của NLĐ thuê lại (Điều 58 BLLĐ 2012)
- Thời hạn cho thuê lại lao động tối đa không quá 12 tháng (Khoản 2 Điều 54 BLLĐ 2012)
- Các trường hợp doanh nghiệp được thuê lại lao động (Điều 4 Nghị định 29/2019/NĐ-CP)
 - Đáp ứng tạm thời sự gia tăng đột ngột về nhu cầu sử dụng lao động trong khoảng thời gian nhất định.
 - Thay thế NLĐ trong thời gian nghỉ thai sản, bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hoặc phải thực hiện các nghĩa vụ công dân.

- Có nhu cầu sử dụng lao động trình độ chuyên môn kỹ thuật cao.
- Danh mục công việc được thực hiện thuê lại lao động: 20 loại công việc (Phụ lục 1 Nghị định 29/2019/NĐ-CP)
- Các trường hợp không được cho thuê lại lao động (Điều 21 Nghị định 29/2019/NĐ-CP)
 - Doanh nghiệp cho thuê hoặc bên thuê lại lao động đang xảy ra tranh chấp lao động, đình công hoặc cho thuê lại lao động để thay thế NLD đang trong thời gian thực hiện quyền đình công, giải quyết tranh chấp lao động.
 - Doanh nghiệp cho thuê không thỏa thuận cụ thể về trách nhiệm bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp của NLD thuê lại với bên thuê lại lao động.
 - Không có sự đồng ý của NLD được thuê lại.
 - Thay thế NLD bị cho thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp hoặc vì lý do kinh tế.

Bản chất của Hợp đồng cho thuê lại lao động là gì?

Cho thuê lại lao động về bản chất là quan hệ 03 bên với sự tham gia của ba bên: bên cho thuê lao động (doanh nghiệp cho thuê lao động), NLD được cho thuê lại và bên thuê lại lao động (doanh nghiệp thuê lại lao động).

Thực chất việc cho thuê lại lao động sẽ gồm ba mối quan hệ:

Thứ nhất, quan hệ giữa doanh nghiệp cho thuê lao động và NLD được cho thuê lại:

Quan hệ này là QHLD được thiết lập trên cơ sở của HĐLĐ. Doanh nghiệp cho thuê lao động tuyển dụng và ký kết HĐLĐ với NLD. Vì vậy, trong quan hệ này doanh nghiệp cho thuê lại lao động chính là NSDLĐ và lao động được cho thuê lại là NLD, và doanh nghiệp cho thuê lao động vẫn có trách nhiệm trả lương và đảm bảo các quyền lợi của NLD theo quy định của pháp luật.

Thứ hai, quan hệ giữa doanh nghiệp cho thuê lao động và doanh nghiệp thuê lại lao động:

Quan hệ giữa hai doanh nghiệp này là quan hệ mang tính dịch vụ được hình thành trên cơ sở hợp đồng cho thuê lại lao động. Theo đó, doanh nghiệp cho thuê lao động có trách nhiệm cung cấp cho doanh nghiệp thuê lại lượng lao động mà doanh nghiệp này cần theo điều kiện, tiêu chuẩn mà doanh nghiệp đó đặt ra, đồng thời doanh nghiệp thuê lại lao động có trách nhiệm trả cho doanh nghiệp cho thuê lao động một khoản tiền. Khi hết thời hạn thuê lao động

theo hợp đồng, doanh nghiệp thuê lại lao động sẽ hoàn trả lại số lao động đã thuê cho doanh nghiệp cho thuê lao động.

Thứ ba, quan hệ giữa NLD được cho thuê lại và doanh nghiệp thuê lại lao động:

Trong mỗi quan hệ này, tuy doanh nghiệp thuê lại lao động không phải là NSDLĐ nhưng lại có quyền điều hành, giám sát, quản lý đối với NLD cho thuê lại trong quá trình NLD này thực hiện các nghĩa vụ lao động tại doanh nghiệp mình. Cơ sở của mỗi quan hệ này là thực hiện đúng nghĩa vụ quan hệ dân sự. Tuy nhiên, nếu trong trường hợp NLD vi phạm các nghĩa vụ lao động hay có hành vi vi phạm kỷ luật lao động thì doanh nghiệp thuê lại lao động không tiến hành xử lý mà trả lại NLD cho doanh nghiệp cho thuê lao động (nếu trường hợp họ không muốn sử dụng nữa).

4. NLĐ có những quyền gì khi tham gia quan hệ lao động?

Căn cứ pháp luật: Khoản 1 Điều 5 BLLĐ 2012

Khi tham gia quan hệ lao động, NLĐ có các quyền sau:

- Làm việc, tự do lựa chọn việc làm, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp và không bị phân biệt đối xử;
- Hưởng lương phù hợp với trình độ kỹ năng nghề trên cơ sở thoả thuận với NSDLĐ; được bảo hộ lao động, làm việc trong điều kiện bảo đảm về ATVSLĐ; nghỉ theo chế độ, nghỉ hằng năm có lương và được hưởng phúc lợi tập thể;
- Thành lập, gia nhập, hoạt động công đoàn, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật; yêu cầu và tham gia đối thoại với NSDLĐ, thực hiện quy chế dân chủ và được tham vấn tại nơi làm việc để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình; tham gia quản lý theo nội quy của NSDLĐ;
- Đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo quy định của pháp luật;
- Đình công.

5. NLĐ có nghĩa vụ gì khi tham gia quan hệ lao động?

Căn cứ pháp luật: Khoản 2 Điều 5 BLLĐ 2012

Khi tham gia quan hệ lao động, NLĐ có các nghĩa vụ sau:

- Thực hiện nghiêm túc HĐLĐ, thoả ước lao động tập thể;

- Chấp hành kỷ luật lao động, NQLĐ, tuân theo sự điều hành hợp pháp của NSDLĐ;
- Thực hiện các quy định của pháp luật về BHXH và pháp luật về BHYT.

6. NLĐ phải đáp ứng những điều kiện nào khi tham gia quan hệ lao động?

Căn cứ pháp luật: khoản 1 Điều 3 BLLĐ 2012 và Điều 163 BLLĐ 2012

NLĐ là người từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động, làm việc theo HĐLĐ, chịu sự quản lý, điều hành của NSDLĐ. Đối với NLĐ chưa thành niên (*từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi*), việc sử dụng NLĐ phải đảm bảo các nguyên tắc và quy định pháp luật sau:

- Thời giờ làm việc của NLĐ chưa thành niên từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi không được quá 08 giờ trong 01 ngày và 40 giờ trong 01 tuần.
- Thời giờ làm việc của người dưới 15 tuổi không được quá 4 giờ trong 01 ngày và 20 giờ trong 01 tuần và không được sử dụng làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm.
- Người từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi được làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm trong một số nghề và công việc theo quy định của Bộ LĐTB&XH.
- Không được sử dụng người chưa thành niên sản xuất và kinh doanh cồn, rượu, bia, thuốc lá, chất tác động đến tinh thần và các chất gây nghiện khác;

- NSDLĐ phải tạo cơ hội để NLĐ chưa thành niên và người dưới 15 tuổi tham gia lao động được học văn hoá.

NSDLĐ chỉ có thể sử dụng NLĐ từ đủ 13 đến 15 tuổi làm các công việc nhẹ theo danh mục do Bộ LĐTB&XH quy định (*Xem thêm tại Phụ lục II về Nhóm công việc nhẹ được sử dụng người dưới 15 tuổi làm việc*).

7. Hợp đồng thử việc có thời hạn bao lâu và NLĐ có quyền lợi gì trong quá trình thử việc?

Căn cứ pháp luật: Điều 26, 27, 28 BLLĐ 2012

NSDLĐ và NLĐ có thể thoả thuận về việc làm thử, quyền và nghĩa vụ của hai bên trong thời gian thử việc. Nếu có thoả thuận về việc làm thử thì các bên có thể giao kết hợp đồng thử việc.

- Chỉ được thử việc 01 lần đối với một công việc và bảo đảm điều kiện: Không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên; Không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn kỹ thuật trung cấp nghề, trung cấp chuyên nghiệp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ; Không quá 6 ngày làm việc đối với công việc khác.
- NLĐ làm việc theo hợp đồng lao động mùa vụ thì không phải thử việc.
- Tiền lương của NLĐ trong thời gian thử việc do hai bên thoả thuận nhưng ít nhất phải bằng 85% mức lương của công việc đó. Ngoài ra NLĐ có các quyền lợi về thời giờ làm

việc, thời giờ nghỉ ngơi, trang bị bảo hộ lao động. NSDLĐ có nghĩa vụ thông báo kết quả công việc NLĐ đã làm thử.

- **NLĐ tự ý chấm dứt hợp đồng thử việc có được trả lương?**
Trường hợp NLĐ giao kết hợp đồng thử việc với NSDLĐ nhưng không thể thích nghi với công việc mới và tự ý nghỉ việc mà không báo trước rất phổ biến trong quan hệ lao động. Pháp luật không quy định cụ thể về việc nghỉ việc không báo trước thì NLĐ có được trả lương hay không. Điều này phụ thuộc vào sự thỏa thuận giữa NSDLĐ và NLĐ; hoặc nếu không có thỏa thuận thì phụ thuộc vào quy định, chính sách riêng của từng đơn vị sử dụng. Nếu có trả lương, tiền lương được tính căn cứ vào số ngày làm việc thực tế của NLĐ và mức lương đã thỏa thuận trong hợp đồng thử việc (theo quy định tại khoản 2 Điều 29 BLLĐ 2012)

Nếu NSDLĐ vi phạm các nghĩa vụ thì sẽ bị xử lý hành chính theo Điều 6 Nghị định 95/2013/NĐ-CP và Nghị định 88/2015/NĐ-CP (sửa đổi, bổ sung Nghị định 95/2013/NĐ-CP). Vi phạm quy định về thử việc bao gồm:

1. *Phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với NSDLĐ khi có một trong các hành vi sau đây:*
 - a) *Yêu cầu thử việc đối với NLĐ làm việc theo HĐLĐ mùa vụ;*
 - b) *Không thông báo kết quả công việc NLĐ đã làm thử theo quy định của pháp luật.*
2. *Phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với NSDLĐ có một trong các hành vi sau đây:*
 - a) *Yêu cầu NLĐ thử việc quá 01 lần đối với một công việc;*

- b) *Thử việc quá thời gian quy định;*
 - c) *Trả lương cho NLD trong thời gian thử việc thấp hơn 85% mức lương của công việc đó;*
 - d) *Kết thúc thời gian thử việc, NLD vẫn tiếp tục làm việc mà NSDLĐ không giao kết HĐLĐ.*
3. *Biện pháp khác phục hậu quả:*
- Buộc trả đủ 100% tiền lương của công việc đó cho NLD đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm a khoản 1; điểm a, điểm b và điểm c khoản 2 Điều này.*

Một số vấn đề thực tế trong thời gian thử việc

Một số công ty nhập nhằng giữa thử việc và học nghề, tập nghề.

Thực tế, có trường hợp công nhân thử việc nhưng công ty ký hợp đồng tập nghề, học nghề nhằm:

- Kéo dài thời gian thử việc (nếu thử việc thì chỉ được áp dụng 30 ngày còn hợp đồng học nghề, tập nghề có thể là 3 tháng, 6 tháng,...)
- Trường hợp hết thời gian học nghề, tập nghề mà NLĐ không ký, hoặc NLĐ không làm việc ở công ty theo thời gian cam kết ghi trong HĐ học nghề, tập nghề thì NLĐ phải bồi thường chi phí đào tạo cho công ty. Công ty thu hồi bằng cách trừ vào tiền lương còn lại trước khi nghỉ việc của LNĐ;
- Công ty có thể trả mức lương trong thời gian học nghề, tập nghề thấp hơn lương tối thiểu. Đa số công ty áp dụng HĐ học nghề, tập nghề không có xây dựng chương trình đào tạo nghề, không có bộ phận hoặc khu vực đào tạo nghề cho công nhân, thực tế là công nhân làm việc tại các chuyền sản xuất nhưng công ty giải thích là đào tạo tại chỗ.

(Nguồn: Phòng vấn đại diện công nhân Khu công nghiệp VSIP Hải Phòng, 4/2019)

8. Khi nào NSDLĐ được chuyển NLĐ làm công việc khác?

Căn cứ pháp luật: Điều 31 BLLĐ 2012

Nếu NSDLĐ có lý do chính đáng theo đúng quy định pháp luật (được liệt kê dưới đây) thì được quyền tạm thời chuyển NLĐ làm công việc khác không đúng chuyên môn của NLĐ với thời gian tối đa là không quá 60 ngày làm việc. Tuy nhiên, khi chuyển NLĐ làm công việc khác, NSDLĐ phải thông báo cho NLĐ biết trước ít nhất 03 ngày làm việc, thông báo rõ thời hạn làm tạm thời. NSDLĐ không thông báo trước là trái quy định pháp luật lao động.

Các trường hợp có thể điều chuyển NLĐ:

- Gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hoả hoạn, dịch bệnh;
- Sự cố điện, nước;
- Áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục TNLĐ, bệnh nghề nghiệp;
- Do nhu cầu sản xuất, kinh doanh; ...
- Đối với trường hợp chuyển NLĐ sang làm công việc khác do nhu cầu sản xuất, kinh doanh, thì doanh nghiệp phải quy định cụ thể các trường hợp này trong NQLĐ của doanh nghiệp;
- NLĐ 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.

Nếu NSDLĐ chuyển NLĐ sang làm công việc khác với HĐLĐ mà không đáp ứng các điều kiện theo quy định theo Điều 31 BLLĐ 2012 và cũng không tiến hành thỏa thuận với NLĐ, hoặc đã thỏa thuận nhưng không được NLĐ đồng ý về việc chuyển đi làm công việc khác thì việc điều chuyển của NSDLĐ là trái quy định pháp luật lao động.

Ví dụ tình huống

NLĐ đang làm ở bộ phận bán hàng theo HĐLĐ xác định thời hạn 2 năm với 1 công ty có trụ sở tại Hà Nội, trong HĐLĐ nêu rõ công ty không được chuyển NLĐ sang làm công việc không liên quan đến chuyên môn. Tuy nhiên, ngày 13/7 (thứ Sáu), NLĐ nhận được quyết định từ ngày 16/7 (thứ Hai) chuyển công tác sang làm tạm thời 6 tháng ở bộ phận sản xuất tại nhà máy của công ty ở Thái Nguyên, công việc là làm ở dây chuyền sản xuất với lý do là do nhu cầu sản xuất, công ty đang thiếu người làm ở dây chuyền. Quyết định chuyển công tác như vậy có đúng không?

Theo điều 31 BLLĐ 2012, khi chuyển NLĐ sang làm công việc khác do nhu cầu sản xuất, kinh doanh, doanh nghiệp phải quy định cụ thể các trường hợp này trong NQLĐ của doanh nghiệp. Lúc này, NLĐ cần căn cứ vào NQLĐ của doanh nghiệp để xác định xem trong NQLĐ có quy định, khi bộ phận sản xuất thiếu người thì sẽ được chuyển NLĐ ở các bộ phận khác qua làm không? Bên cạnh đó doanh nghiệp khi điều chuyển NLĐ chỉ thông báo trước 02 ngày làm việc là trái quy định pháp luật. Về thời hạn làm việc, doanh nghiệp yêu cầu NLĐ phải

làm 6 tháng là trái quy định của pháp luật. Về nội dung công việc, NLD cần căn cứ theo nội quy công ty để xác định việc công ty chuyển sang làm công việc đó là đúng hay sai.

Trong trường hợp này, NLD có thể khiếu nại lên công ty hoặc thông qua tổ chức công đoàn của công ty để bảo vệ quyền lợi cho mình. Trong trường hợp không giải quyết được, NLD có thể yêu cầu giải quyết tranh chấp cá nhân tới HGVLD hoặc khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp.

9. NLD được hưởng những chế độ gì khi xin nghỉ việc đúng quy định?

***Câu hỏi tình huống:** NLD đã làm việc cho một doanh nghiệp được 22 tháng, ký HĐLĐ hai năm, có đóng bảo hiểm đầy đủ. Nay NLD nộp đơn xin nghỉ việc đúng quy định. Vậy NLD có được hưởng chế độ nào không?*

Căn cứ pháp luật:

Điều 47, 48 BLLĐ 2012;

Điều 14 Nghị định 05/2015/NĐ-CP;

Nghị định 148/2018/NĐ-CP sửa đổi bổ sung Nghị định 05/2015/NĐ-CP.

- “1. Khi HĐLĐ chấm dứt theo quy định tại các khoản 1, 2, 3, 5, 6, 7, 9 và 10 Điều 36 của BLLĐ 2012 thì NSDLĐ có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho NLD đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương.

- 2. Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian NLD đã làm việc thực tế cho NSDLĐ trừ đi thời gian NLD đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của Luật BHXH và thời gian làm việc đã được NSDLĐ chi trả trợ cấp thôi việc.
- 3. Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân theo HĐLĐ của 06 tháng liền kề trước khi NLD thôi việc.”

Như vậy, NLD sẽ được nhận trợ cấp thôi việc dựa trên thời gian làm việc tại công ty từ đủ 12 tháng trở lên trừ đi thời gian tham gia BHTN. Ngoài ra, trách nhiệm của NSDLĐ khi chấm dứt HĐLĐ còn quy định tại khoản 2, 3 Điều 47 BLLĐ 2012:

“2. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày chấm dứt HĐLĐ, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên; trường hợp đặc biệt, có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày.

“3. NSDLĐ có trách nhiệm hoàn thành thủ tục xác nhận và trả lại sổ BHXH và những giấy tờ khác mà NSDLĐ đã giữ lại của NLD...”

7 trường hợp NLD được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng quy định pháp luật

Theo quy định tại Điều 37 BLLĐ 2012, NLD làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn, theo mùa vụ hoặc theo công việc thời hạn dưới 12 tháng được đơn phương chấm dứt hợp đồng trước thời hạn khi:

1. Không được bố trí đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc điều kiện làm việc đã thỏa thuận (báo trước ít nhất 03 ngày làm việc)
2. Không được trả lương đầy đủ hoặc trả không đúng hạn đã thỏa thuận (báo trước ít nhất 03 ngày làm việc)
3. Bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động (báo trước ít nhất 03 ngày làm việc)
4. Bản thân hoặc gia đình có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục công việc (báo trước ít nhất 30 ngày nếu là HĐLĐ xác định thời hạn; ít nhất 03 ngày làm việc nếu là HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng).
5. Được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở cơ quan dân cử hoặc bổ nhiệm giữ chức vụ trong cơ quan Nhà nước;
6. Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở y tế;
7. Ốm đau, tai nạn đã điều trị 90 ngày liên tục với người làm theo hợp đồng xác định thời hạn và 1/4 thời hạn hợp đồng với người làm theo mùa vụ hoặc theo công việc thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục (báo trước ít nhất 03 ngày làm việc).

Ngoài ra, NLĐ làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ, nhưng phải báo cho NSDLĐ biết trước ít nhất 45 ngày (không cần thỏa mãn các lý do trên), trừ trường hợp quy định tại Điều 156 BLLĐ về Quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn HĐLĐ của lao động nữ mang thai.

10. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nghĩa là gì?

Căn cứ pháp luật: Điều 20 BLLĐ 2012

Đơn phương chấm dứt HĐLĐ là hành vi pháp lý trong đó thể hiện ý chí/mong muốn của một bên chủ thể nhằm chấm dứt quan hệ lao động với bên kia. Ý chí này được biểu thị ra bên ngoài với những hình thức nhất định (bằng văn bản, lời nói, thông báo, các hình thức thông tin khác...) và được truyền đạt/thông báo tới các bên còn lại, mà không nhất thiết phải dựa trên sự đồng ý của các bên còn lại. Việc chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn của NSDLĐ hoặc NLĐ trái với những quy định pháp luật về căn cứ, thủ tục chấm dứt... bị xem là đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

Không có quy định về việc cấm thỏa thuận về điều khoản bồi thường thiệt hại trong HĐLĐ khi chấm dứt HĐLĐ. Do đó, nếu NSDLĐ thêm điều khoản bồi thường thiệt hại trong HĐLĐ là không vi phạm pháp luật. Tuy nhiên, nguyên tắc giao kết hợp đồng là dựa trên sự tự nguyện, bình đẳng, tự do giao kết, nếu NLĐ không đồng ý với điều khoản trên, NLĐ có thể thỏa thuận lại với NSDLĐ hoặc không ký hợp đồng.

Nếu NLĐ ký HĐLĐ có nghĩa là đã đồng ý với các điều khoản trong hợp đồng, do đó nếu NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái luật, nếu HĐLĐ có quy định thì NLĐ có thể phải bồi thường khi công ty yêu cầu. Cũng tương tự, NSDLĐ cũng có thể bị yêu cầu bồi thường nếu đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

11. Khi nào NSDLĐ có thể đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ?

Căn cứ pháp luật: Điều 38 BLLĐ 2012, Điều 12 Nghị định 05/2015/NĐ-CP

NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong những trường hợp:

- NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc theo HĐLĐ;
- NLĐ bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm theo HĐLĐ không xác định thời hạn, đã điều trị 06 tháng liên tục, đối với NLĐ làm theo HĐLĐ xác định thời hạn và quá nửa thời hạn HĐLĐ đối với người làm theo HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục. Khi sức khỏe của NLĐ bình phục, thì NLĐ được xem xét để tiếp tục giao kết HĐLĐ;
- Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc những lý do bất khả kháng khác theo quy định của pháp luật, mà NSDLĐ đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc;
- Sau thời hạn 15 ngày, kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn HĐLĐ mà NLĐ không có mặt tại nơi làm việc;

Đồng thời, khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, bên phía NSDLĐ cần phải thực hiện nghĩa vụ thông báo cụ thể theo từng trường hợp tại Điều 38 BLLĐ 2012 (xem Hộp 7 ***trường hợp NLĐ được đơn phương nghỉ việc đúng quy định pháp luật***).

Nếu NLĐ nhận thấy việc bị cho nghỉ là không phù hợp, NLĐ có quyền khiếu nại với công ty. Nếu công ty vẫn không giải quyết một cách hợp lý các khiếu nại, NLĐ có thể gửi đơn yêu cầu giải quyết TCLĐ cá nhân đến HGVLĐ yêu cầu giải quyết tranh chấp hoặc gửi đơn khởi kiện đến Tòa án yêu cầu giải quyết tranh chấp.

12. Hậu quả pháp lý (trách nhiệm bồi thường) khi NSDLĐ quyết định đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật

Căn cứ pháp luật: Điều 42 BLLĐ 2012

1. Phải nhận NLĐ trở lại làm việc theo HĐLĐ đã giao kết và phải trả tiền lương, BHXH, BHYT trong những ngày NLĐ không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ.
2. Nếu NLĐ không muốn tiếp tục làm việc, thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều 42, NSDLĐ phải trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 của BLLĐ 2012, chi trả trợ cấp thôi việc cho NLĐ đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương.

Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian NLĐ đã làm việc thực tế cho NSDLĐ trừ đi thời gian NLĐ đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của Luật BHXH và thời gian làm việc đã được NSDLĐ chi trả trợ cấp thôi việc. *Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân theo HĐLĐ của 06 tháng liền kề trước khi NLĐ thôi việc.*

3. Nếu NSDLĐ không muốn nhận lại NLĐ và NLĐ đồng ý với điều này, thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều 42 BLLĐ 2012 và trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 của BLLĐ 2012, hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng lương theo HĐLĐ để chấm dứt HĐLĐ.
4. Trong trường hợp không còn vị trí, công việc đã giao kết trong HĐLĐ mà NLĐ vẫn muốn làm việc thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều 42, hai bên thương lượng để sửa đổi, bổ sung HĐLĐ.

Trường hợp vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho NLĐ một khoản tiền tương ứng với tiền lương của NLĐ trong những ngày không báo trước.

Ví dụ tình huống: NLD cần làm gì khi bị công ty giữ các giấy tờ quan trọng?

NLD làm việc tại một công ty mà NSDLĐ có yêu cầu NLD phải nộp hồ sơ lái xe. Trong thời gian làm việc, do áp lực công việc quá nặng nhọc và trả lương không đúng theo thỏa thuận nên NLD có xin nghỉ nhưng công ty không đồng ý. Sau một thời gian ngắn NLD đã tự nghỉ. Thời gian đã qua hơn một năm, công ty vẫn không hoàn trả hồ sơ lái xe.

Vậy NLD cần làm gì trong tình huống này?

Căn cứ pháp luật: Điều 20 BLLĐ 2012

NSDLĐ không được giữ các loại giấy tờ tùy thân, văn bằng, chứng chỉ của NLD khi giao kết và thực hiện hợp đồng, trong mọi trường hợp khi chấm dứt HĐLĐ, NSDLĐ phải trả lại các loại giấy tờ trên cho NLD.

Để lấy lại giấy tờ của mình, NLD cần làm thủ tục khởi kiện vụ án dân sự, cụ thể là khởi kiện đòi lại tài sản (*loại tranh chấp này không áp dụng thời hiệu khởi kiện 01 năm như đối với TCLĐ cá nhân*). NLD cần nộp đơn khởi kiện đến TAND cấp huyện nơi công ty có trụ sở để được giải quyết. Kèm theo đơn khởi kiện, NLD cần có chứng cứ về việc công ty có giữ hồ sơ của NLD (biên nhận giấy tờ, hình ảnh chụp, xác nhận từ bộ phận nhân sự tại thời điểm đó bằng văn bản, tin nhắn,...)

Ngoài ra, hành vi giữ giấy tờ của công ty có thể bị xử lý hành chính theo quy định tại Điều 5 và Điều 8, Nghị định 95/2013/NĐ-CP và Nghị định 88/2015/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung Nghị định 95/2013/NĐ-CP: Phạt tiền NSDLĐ có một trong các hành vi: Không trả hoặc trả không đủ tiền trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm cho NLĐ theo thời hạn (Điều 47 BLLĐ 2012); không hoàn thành thủ tục xác nhận và trả lại những giấy tờ khác đã giữ của NLĐ sau khi chấm dứt HĐLĐ theo quy định tại khoản 3 Điều 47 BLLĐ theo một trong các mức sau đây:

- Từ 500.000 đồng đến 2.000.000 đồng với vi phạm từ 01 người đến 10 NLĐ;
- Từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng với vi phạm từ 11 người đến 50 NLĐ;
- Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng với vi phạm từ 51 người đến 100 NLĐ;
- Từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng với vi phạm từ 101 người đến 300 NLĐ;
- Từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng với vi phạm từ 301 NLĐ trở lên.

Bên cạnh đó, biện pháp khắc phục hậu quả được áp dụng là: buộc NSDLĐ trả lại giấy tờ đã giữ của NLĐ. NLĐ có thể khiếu nại với Thanh tra lao động Sở LĐTB&XH để thanh tra xử lý hành vi này.

13. Tiền tăng ca được tính như thế nào?

Câu hỏi tình huống: NLD đã ký HĐLĐ không xác định thời hạn với công ty với điều khoản hợp đồng làm việc 8 tiếng/ngày. Khi làm việc, công ty yêu cầu NLD tăng ca, nhưng công ty không trả tiền tăng ca. NLD có thắc mắc với bộ phận tiền lương thì được trả lời là lương khoán không tính tiền tăng ca, vậy công ty làm đúng hay sai?

Căn cứ pháp luật:

Điều 94 BLLĐ 2012;

Nghi định số 45/2013/NĐ-CP;

Nghi định 148/2018/NĐ-CP (sửa đổi, bổ sung Nghị định 05/2015/NĐ-CP).

Theo quy định tại khoản 1 điều 94 BLLĐ 2012 thì NSDLĐ có quyền lựa chọn hình thức trả lương theo thời gian, sản phẩm hoặc khoán. Tuy nhiên, dù trả lương theo hình thức nào thì NSDLĐ cũng phải tuân thủ theo những quy định pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi cũng như các chế độ lương thưởng, chế độ làm thêm giờ. Bởi vậy, nếu NLD đã làm thêm giờ theo yêu cầu của công ty trong thời gian theo quy định của pháp luật thì công ty phải có nghĩa vụ thanh toán cho NLD lương làm thêm giờ, trong trường hợp làm thêm giờ 7 ngày liên tục trong tháng, NSDLĐ phải bố trí để NLD được nghỉ bù cho số thời gian đã không được nghỉ, nếu không bố trí được ngày nghỉ bù thì phải trả lương làm thêm giờ theo quy định.

Như vậy, trong trường hợp này, Công ty không chi trả tiền lương làm thêm giờ cho NLĐ là hành vi trái quy định của pháp luật, xâm phạm quyền lợi của NLĐ. NLĐ có thể yêu cầu công ty chi trả mức tiền lương làm thêm giờ theo quy định hoặc yêu cầu cơ quan có thẩm quyền giải quyết TCLĐ. (Xem thêm Chương III – Quy trình giải quyết khiếu nại và tranh chấp lao động).

Cách tính lương làm thêm giờ

Theo Điều 6 Thông tư 23/2015/TT-BLĐTB&XH, NLĐ làm thêm giờ được trả lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc như sau:

Đối với NLĐ hưởng lương theo thời gian:


$$\text{Tiền lương làm thêm giờ} = \text{Tiền lương giờ thực trả của ngày làm việc bình thường} \times \begin{matrix} \text{Mức ít nhất} \\ 150\% \text{ hoặc} \\ 200\% \text{ hoặc} \\ 300\% \end{matrix} \times \text{Số giờ làm thêm}$$

Đối với NLĐ hưởng lương theo sản phẩm hoặc khoán:


$$\text{Tiền lương làm thêm giờ} = \text{Đơn giá tiền lương sản phẩm của ngày làm việc bình thường} \times \begin{matrix} \text{Mức ít nhất} \\ 150\% \text{ hoặc} \\ 200\% \text{ hoặc} \\ 300\% \end{matrix} \times \text{Số sản phẩm/khối lượng làm thêm}$$

- Mức ít nhất 150% áp dụng với giờ làm thêm ngày thường,
- Mức ít nhất 200% áp dụng với giờ làm thêm vào ngày nghỉ hàng tuần,
- Mức ít nhất 300% áp dụng với giờ làm thêm vào ngày nghỉ, lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương.


TIỀN LƯƠNG LÀM THÊM GIỜ* (Điều 97 BLLĐ 2012)




*Mức tối thiểu theo Luật lao động




150% nếu làm vào ngày thường, ban ngày




200% nếu làm vào ngày nghỉ hàng tuần, ban ngày



300% nếu làm vào ngày nghỉ lễ, ban ngày



+ 30% nếu làm vào ban đêm



+ 20% nếu làm thêm vào ban đêm

14. NLD ký kết HĐLĐ thời vụ có được đảm bảo quyền lợi không?

Căn cứ pháp luật:

BLLĐ 2012;

Luật Bảo hiểm Y tế 2008 (sửa đổi bổ sung năm 2014);

Luật Việc làm 2013;

Luật BHXH 2014;

Luật An toàn Vệ sinh lao động 2015.

(Người đọc tìm hiểu các điều khoản chi tiết tùy vào nội dung cụ thể của HĐLĐ).

Khi ký kết HĐLĐ thời vụ, NSDLĐ phải đảm bảo các quyền lợi sau đây cho NLD:

- Được tham gia BHTN (kể từ ngày 01/01/2015), do vậy được hưởng đầy đủ quyền lợi khi đáp ứng các điều kiện được hưởng trợ cấp thất nghiệp (trừ trường hợp làm việc dưới 03 tháng)
- Được tham gia BHXH (kể từ ngày 01/01/2016) do vậy cũng được hưởng đầy đủ các chế độ thai sản, chế độ hưu trí, TNLĐ, bệnh nghề nghiệp.
- Được bảo vệ quyền lợi chính đáng như không bị đuổi việc vô cớ, được trả lương đúng hạn, riêng với lao động nữ được hưởng chế độ thai sản, được nghỉ ngơi trong thời gian hành kinh.... theo quy định pháp luật lao động.
- Ngoài ra, khi có xảy ra tranh chấp giữa NSDLĐ và NLD thì NLD có cơ sở để Tòa án giải quyết quyền lợi cho NLD.

15. Trả trợ cấp thôi việc cho NLĐ trong trường hợp NSDLĐ chuyển quyền sở hữu hoặc quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp

Trong trường hợp NLĐ bị điều chuyển công việc do NSDLĐ chuyển quyền sở hữu hoặc quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, NSDLĐ có phải trả trợ cấp thôi việc cho NLĐ không? Nếu có, NSDLĐ phải sử dụng mức lương nào để làm căn cứ chi trả trợ cấp thôi việc?

Căn cứ pháp luật:

Điều 45 BLLĐ 2012,

Điều 14 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP

Thông tư 47/2015/TT-BLĐTB&XH

Nghị định 148/2018/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung Nghị định 05/2015/NĐ-CP

Khi thực hiện việc chuyển quyền sở hữu hoặc quyền sử dụng tài sản, doanh nghiệp với tư cách là NSDLĐ trước hết phải lập phương án sử dụng lao động. Căn cứ vào đó, nếu NLĐ được điều chuyển làm công việc mới tại doanh nghiệp sau khi chuyển quyền sở hữu hoặc quyền sử dụng tài sản, HĐLĐ với NSDLĐ trước sẽ chấm dứt và NSDLĐ kế tiếp có trách nhiệm tính trả trợ cấp thôi việc hoặc trợ cấp mất việc làm theo quy định của BLLĐ 2012 đối với thời gian NLĐ làm việc thực tế cho công ty và trợ cấp thôi việc đối với thời gian NLĐ làm việc thực tế tại công ty trước khi chuyển quyền sở hữu hoặc quyền sử dụng tài sản. *Nói cách khác, trách nhiệm trả trợ cấp thôi việc cho thời gian NLĐ làm việc thực tế cho NSDLĐ trước sẽ được NSDLĐ sau khi chuyển quyền sở hữu hoặc quyền sử dụng tài sản kế thừa và thực hiện.*

Bên cạnh đó, cần lưu ý thêm rằng, theo quy định của pháp luật lao động thì NSDLĐ cũ phải thanh toán trợ cấp thôi việc cho NLĐ trong thời hạn 07 ngày kể từ ngày chấm dứt HĐLĐ. Trong trường hợp chậm thanh toán trợ cấp thôi việc thì NSDLĐ sẽ bị phạt vi phạm hành chính và trả lãi cho số tiền trợ cấp thôi việc chậm chi trả tính theo lãi suất tối đa áp dụng đối với tiền gửi không kỳ hạn do Ngân hàng Nhà nước công bố tại thời điểm xử phạt của số tiền trợ cấp thôi việc.

Mức lương làm căn cứ chi trả trợ cấp thôi việc: Khi NSDLĐ chi trả trợ cấp thôi việc cho NLĐ, tiền lương làm căn cứ tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân theo HĐLĐ của 06 tháng liền kề trước khi NLĐ thôi việc hoặc mất việc làm, trong đó bao gồm các khoản sau (theo Điều 4 và khoản 1 Điều 8 Thông tư 47/2015/TT-BLĐTB&XH ngày 16/11/2015):

- Mức lương tính theo thời gian của công việc hoặc chức danh theo thang lương, bảng lương do NSDLĐ xây dựng theo quy định của pháp luật lao động mà NSDLĐ và NLĐ đã thỏa thuận. Đối với NLĐ hưởng lương theo sản phẩm hoặc lương khoán thì sử dụng mức lương tính theo thời gian để xác định đơn giá sản phẩm hoặc lương khoán;
- Các khoản phụ cấp lương để bù đắp yếu tố về điều kiện lao động, tính chất phức tạp công việc, điều kiện sinh hoạt, mức độ thu hút lao động mà mức lương thỏa thuận trong HĐLĐ chưa được tính đến hoặc tính chưa đầy đủ mà NLĐ và NSDLĐ đã thỏa thuận;
- Các khoản bổ sung mà xác định được mức tiền cụ thể cùng với mức lương thỏa thuận trong HĐLĐ và trả thường xuyên trong mỗi kỳ trả lương mà NLĐ và NSDLĐ đã thỏa thuận.

16. NSDLĐ có được trừ lương của NLĐ vi phạm nội quy lao động không?

Hiện nay nhiều doanh nghiệp thường sử dụng hình thức phạt tiền, trừ lương của NLĐ thay vì sử dụng các hình thức kỷ luật theo quy định để xử lý khi NLĐ có hành vi vi phạm NQLĐ. Đây có phải là hình thức xử lý kỷ luật phù hợp không?

Căn cứ pháp luật: Điều 125, Điều 128 BLLĐ 2012

Hiện nay pháp luật lao động quy định 03 hình thức xử lý kỷ luật mà NSDLĐ có thể áp dụng đối với hành vi vi phạm kỷ luật của NLĐ là:

- Khiển trách
- Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng; cách chức
- Sa thải

Tùy theo mức độ, tính chất và hậu quả của hành vi mà có thể áp dụng các hình thức khác nhau, nhưng phải tiến hành theo đúng căn cứ, trình tự, thủ tục theo quy định. NSDLĐ không được tự ý thêm các hình thức kỷ luật khác (ví dụ: vi phạm kỷ luật thì không trừ lương cơ bản mà trừ vào các lợi ích khác được doanh nghiệp gọi là ‘thưởng’ - thưởng chuyên cần, thưởng năng suất, nhà trọ, xăng xe, ...) mà chỉ được quy định các căn cứ cụ thể trong NQLĐ để áp dụng hình thức kỷ luật (trừ hình thức sa thải phải theo quy định). *Theo Điều 128 BLLĐ 2012, hình thức phạt tiền, cắt lương thay thế việc xử lý kỷ luật lao động là một hành vi bị nghiêm cấm.*

Trong trường hợp này, để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình, NLĐ có thể yêu cầu tổ chức công đoàn của công ty hoặc tổ chức công đoàn cấp trên trực tiếp nếu công ty chưa có tổ chức công đoàn can thiệp, cùng giải quyết. Hoặc NLĐ có thể gửi đơn đề nghị giải quyết theo thủ tục khiếu nại hoặc yêu cầu giải quyết TCLĐ.

17. Trường hợp NSDLĐ sa thải NLĐ thì phải căn cứ theo quy định của BLLĐ 2012 hay căn cứ theo quy định của công ty?

Căn cứ pháp luật:

Điều 126 BLLĐ 2012,

Điều 31 Nghị định 05/2015/NĐ-CP

Nghị định 148/2018/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung Nghị định 05/2015/NĐ-CP.

Hình thức kỷ luật sa thải là hình thức kỷ luật nặng nhất đối với NLĐ và gây hậu quả nặng nề vì vậy pháp luật không cho phép NSDLĐ sa thải NLĐ tùy tiện. BLLĐ 2012 quy định rõ các hành vi vi phạm kỷ luật lao động mà nếu NLĐ phạm phải sẽ bị sa thải (Điều 126 BLLĐ 2012). Có nghĩa là, NSDLĐ cũng không được sa thải NLĐ nếu không thuộc các trường hợp đã được quy định. Tuy nhiên khi căn cứ vào Điều 126 BLLĐ 2012, NSDLĐ có thể quy định cụ thể hơn về các hành vi vi phạm kỷ luật sa thải trong NQLĐ của doanh nghiệp (ví dụ: khoản 2 Điều 126 quy định NLĐ bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương mà tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật thì bị sa thải, căn cứ để xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương thì luật không quy định mà do chính doanh nghiệp quy định trong NQLĐ).

Trường hợp bị sa thải trái pháp luật, NLĐ có thể khiếu nại hoặc yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo quy định. NLĐ cũng có thể yêu cầu tổ chức đại diện bảo vệ quyền lợi cho mình trong quá trình giải quyết tranh chấp, khiếu nại.

18. NLĐ bị khấu trừ lương để bồi thường cho công ty

Câu hỏi tình huống: NLĐ làm việc tại nhà máy sản xuất tại thị xã Thuận An, tỉnh Bình Dương. Tháng 8/2015, trong quá trình làm việc, NLĐ sơ ý làm hỏng một chiếc máy làm gỗ của công ty. Chiếc máy bị hư trị giá 23.000.000 đồng. Công ty đã yêu cầu NLĐ phải bồi thường 7.000.000 đồng vì chi phí sửa chữa và tiền bồi thường sẽ khấu trừ vào lương của NLĐ. Mỗi tháng tiền lương của NLĐ được 9.000.000 đồng, và bị khấu trừ bồi thường 3.500.000 đồng. Việc công ty yêu cầu NLĐ bồi thường và khấu trừ lương của NLĐ như vậy có phù hợp không?

Căn cứ pháp luật: khoản 1 Điều 130 BLLĐ 2012

“1. NLĐ làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại tài sản của NSDLĐ thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật.

Trường hợp NLĐ gây thiệt hại không nghiêm trọng do sơ suất với giá trị không quá 10 tháng lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố được áp dụng tại nơi NLĐ làm việc, thì NLĐ phải bồi thường nhiều nhất là 03 tháng tiền lương và bị khấu trừ hằng tháng vào lương theo quy định tại khoản 3 Điều 101 của BLLĐ 2012”

Bên cạnh đó, theo Điều 3 Nghị định 122/2015/NĐ-CP quy định mức lương tối thiểu vùng đối với NLĐ làm việc ở doanh nghiệp, liên hiệp hợp tác xã, hợp tác xã, tổ hợp tác, trang trại, hộ gia đình, cá nhân và các cơ quan, tổ chức có sử dụng lao động theo HĐLĐ:

“Điều 3. Mức lương tối thiểu vùng

1. *Quy định mức lương tối thiểu vùng áp dụng đối với doanh nghiệp như sau:*
 - a) *Mức 3.500.000 đồng/tháng, áp dụng đối với doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng I.*
 - b) *Mức 3.100.000 đồng/tháng, áp dụng đối với doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng II.*
- (...)
2. *Địa bàn thuộc vùng I, vùng II, vùng III và vùng IV được quy định tại Phụ lục ban hành kèm theo Nghị định này.”*

Thị xã Thuận An, Bình Dương thuộc vùng I và mức lương tối thiểu áp dụng là 3.500.000 đồng. Việc NLĐ vô ý làm hỏng chiếc máy làm gỗ trị giá 23.000.000 đồng, số tiền này nhỏ hơn 10 tháng lương tối thiểu vùng và cũng không thiệt hại gì khác, nên đây là hành động gây thiệt hại không nghiêm trọng. Vì vậy, NLĐ phải bồi thường mức tiền không quá 3 tháng lương tối thiểu, có nghĩa là mức bồi thường cao nhất của NLĐ là: $3 \times 3.500.000$ (đồng) = 10.500.000 đồng. Do đó, việc công ty yêu cầu bồi thường 7.000.000 đồng là phù hợp với quy định pháp luật.

Về việc khấu trừ lương của NLĐ: theo khoản 3 Điều 101 BLLĐ 2012 thì: “Mức khấu trừ tiền lương hằng tháng không được quá 30% tiền lương hằng tháng của NLĐ sau khi trích nộp các khoản BHXH bắt buộc, BHYT, BHTN, thuế thu nhập.”

Mức lương 9.000.000 đồng NLĐ nhận được là mức lương sau khi trích nộp các khoản tiền đã nêu trên, nên mức tối đa để khấu trừ vào lương của NLĐ là $30\% \times 9.000.000$ (đồng) = 2.700.000 đồng. Như vậy, việc mức khấu trừ 3.500.000 đồng vào lương của NLĐ là trái pháp luật. NLĐ có thể yêu cầu công ty xem xét lại mức khấu trừ này.

Chú ý: Mức lương tối thiểu vùng làm căn cứ để tính khấu trừ thay đổi theo từng năm. Văn bản pháp luật hiện hành là Nghị định 157/2018/NĐ-CP.

19. NSDLĐ có được xử lý kỷ luật lao động đối với lao động nữ có thai, nghỉ thai sản hoặc đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi?

Theo quy định pháp luật, NLĐ nữ có thai, nghỉ thai sản, NLĐ đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi mà có hành vi vi phạm thì NSDLĐ có thể áp dụng một trong các hình thức xử lý kỷ luật lao động hay không?

Căn cứ pháp luật:

Điều 125 và Điều 155 BLLĐ 2012;

Điều 29 Nghị định 05/2015/NĐ-CP;

Điều 11 Thông tư 47/2015/TT-BLĐTB&XH

Dù hành vi vi phạm của NLĐ thuộc trường hợp để tiến hành xử lý kỷ luật lao động, nhưng nếu NLĐ có hành vi vi phạm trong thời gian đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi thì NSDLĐ không được phép thực hiện việc xử lý kỷ luật lao động. Mọi hoạt

động nhằm xử lý kỷ luật lao động với NLĐ trong trường hợp trên đều được coi là hành vi vi phạm quy định pháp luật lao động.

Tuy nhiên, khi hết thời gian (quy định tại điểm d, khoản 4 Điều 123 BLLĐ 2012) nếu còn thời hiệu để xử lý kỷ luật lao động thì NSDLĐ tiến hành xử lý kỷ luật lao động ngay, nếu thời hiệu xử lý kỷ luật lao động đã hết thì được kéo dài thời hiệu xử lý kỷ luật lao động nhưng tối đa không quá 60 ngày kể từ ngày hết thời gian nêu trên.

20. NLĐ bị phạt tiền và bị NSDLĐ chuyển việc khi chưa có sự đồng ý của NLĐ

Câu hỏi tình huống: NLĐ hiện đang làm thêm ở 1 công ty bảo vệ, có ký hợp đồng và thường công ty chỉ cho NLĐ ký 3 tháng 1 lần, và khi ký hợp đồng, ngoài hợp đồng ra còn có thêm 1 tờ giấy cam kết nội quy riêng của công ty cùng các hình thức phạt trừ lương rất nặng từ 100.000 đồng đến 500.000 đồng (thường là lỗi đi muộn, ngủ trong giờ, đồng phục không nghiêm chỉnh, ...). Bản cam kết nội quy và phạt bằng tiền như vậy có đúng với BLLĐ 2012 không?

Nếu xin thôi việc, NLĐ có được công ty thanh toán đủ các ngày công còn lại tính từ sau lần nhận lương gần nhất không?

Căn cứ pháp luật: Điều 101 và Điều 128 BLLĐ 2012

Theo đó công ty có quy định mức phạt tiền trừ vào lương từ 100.000 đồng đến 500.000 đồng với các hành vi đi muộn, ngủ

trong giờ, đồng phục không nghiêm chỉnh... là không có cơ sở pháp luật. Việc khấu trừ tiền lương chỉ được thực hiện khi NLĐ có hành vi làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị của NSDLĐ. *Do đó hành vi khấu trừ tiền lương phạt vi phạm trong tình huống trên là trái quy định của pháp luật.* Khi chấm dứt HĐLĐ, công ty và NLĐ có trách nhiệm thanh toán các khoản liên quan đến quyền lợi của các bên theo quy định tại Điều 47 BLLĐ 2012.

Như vậy, khi chấm dứt HĐLĐ công ty sẽ có trách nhiệm thanh toán tiền lương những ngày NLĐ đi làm, khoản tiền tương đương với những ngày nghỉ hàng năm chưa nghỉ, trợ cấp thôi việc (nếu có). Đồng thời NLĐ cũng có nghĩa vụ hoàn trả cho công ty tiền bồi thường thiệt hại, tiền bồi thường do đơn phương chấm dứt trái luật... (nếu có). Ngoài ra công ty có nghĩa vụ xác nhận và trả sổ bảo hiểm cho NLĐ khi chấm dứt HĐLĐ. Trường hợp công ty không thực hiện thanh toán tiền lương hay không trả sổ bảo hiểm NLĐ có quyền làm đơn theo thủ tục khiếu nại hoặc yêu cầu giải quyết theo thủ tục giải quyết TCLĐ.

21. NSDLĐ nợ lương và giao việc không đúng với HĐLĐ cho NLĐ

Câu hỏi tình huống: *NLĐ được nhận vào làm việc chính thức với vị trí nhân viên kỹ thuật tại một công ty sửa chữa máy tính, sau khi kết thúc 2 tháng thử việc. NLĐ đi làm gần 1 năm mà vẫn chưa được ký HĐLĐ, mới đây khi liên hệ kế toán công ty để xin BHYT để đi khám sức khỏe thì nhận được câu trả lời: NLĐ chưa được công ty đăng ký và mua BHYT. NLĐ có đưa sổ BHXH nhưng đã lấy lại vì công*

ty không đóng tiền bảo hiểm, và khi phỏng vấn công ty tuyển dụng nhân viên kỹ thuật nhưng thực tế NLĐ phải làm nhân viên giao nhận hàng, lấy hàng vì điều kiện công ty không có phòng sửa chữa trực tiếp. 3 tháng liên tục gần đây công ty không trả lương cho NLĐ và hẹn tổng kết cuối năm sẽ trả một lần. NLĐ muốn xin nghỉ nhưng lại sợ sẽ không được trả lương mấy tháng đi giao nhận hàng.

Trong tình huống này, NLĐ cần làm gì?

Dựa trên tình huống, có thể thấy rằng, Công ty đã vi phạm pháp luật lao động:

- i) Vi phạm quy định về giao kết HĐLĐ (không ký HĐLĐ là văn bản theo quy định Điều 22 BLLĐ 2012); không giao công việc theo hợp đồng đã giao kết (trong trường hợp này, HĐLĐ được xác định là HĐLĐ bằng “lời nói” hoặc HĐLĐ thực tế).
- ii) Có hành vi trốn tránh nghĩa vụ đóng BHXH, BHYT cho NLĐ và nợ lương.

Trong trường hợp này khi NLĐ thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo đúng quy định của pháp luật, công ty sẽ có trách nhiệm thanh toán cho NLĐ những khoản mà công ty đã nợ đồng thời trả lại sổ BHXH và những giấy tờ khác cho NLĐ (Điều 47 BLLĐ 2012).

Trong trường hợp công ty không thực hiện đầy đủ nghĩa vụ của họ, NLĐ có quyền khiếu nại đến ban giám đốc công ty; nếu vẫn không được giải quyết, NLĐ có thể gửi đơn yêu cầu giải quyết lên Phòng LĐTB&XH thuộc UBND quận/huyện nơi công ty có

trụ sở để họ xem xét và tiến hành thủ tục hòa giải. Nếu hòa giải không thành, NLD có thể khởi kiện hành vi vi phạm của công ty lên TAND quận/huyện nơi công ty đóng trụ sở.

7 vi phạm thường gặp của NSDLĐ²:

1. Giữ văn bằng, chứng chỉ của NLD (theo Điều 20 BLLĐ 2012)
2. Trả lương không đúng hạn (theo Điều 96 BLLĐ 2012)
3. Làm quá giờ hoặc yêu cầu NLD làm thêm giờ nhưng không được sự đồng ý của NLD (theo Điều 104, 106 BLLĐ 2012)
4. Không nhận lại NLD trở lại làm việc sau thời gian tạm hoãn hợp đồng (theo Điều 33 BLLĐ 2012)
5. Lao động nữ không được nghỉ trong thời gian hành kinh (theo khoản 5 Điều 155 BLLĐ 2012)
6. Không được đảm bảo an toàn tại nơi làm việc (theo Điều 6 Luật An toàn Vệ sinh Lao động 2015)
7. Vi phạm các thời hạn (Ví dụ: không thông báo bằng văn bản cho NLD ít nhất 15 ngày trước ngày HĐLĐ xác định thời hạn hết hạn; Thời hạn thanh toán các khoản có liên quan đến quyền lợi của NLD khi chấm dứt HĐLĐ quá 7 ngày, có khi kéo dài từ 1 đến 3 tháng).

² Xem thêm tại website: <https://luatvietnam.vn/lao-dong-tien-luong/quyen-loi-nguoi-lao-dong-bi-xam-pham-562-19273-article.html>

PHẦN II.

**CÁC VẤN ĐỀ VỀ BẢO HIỂM XÃ HỘI,
TAI NẠN LAO ĐỘNG VÀ BỆNH NGHỀ NGHIỆP**

22. Các chế độ bảo hiểm xã hội đối với NLĐ?

Sau khi ký kết HĐLĐ thì NLĐ được tham gia các chế độ BHXH nào? Trong các chế độ BHXH này thì chế độ nào NSDLĐ bắt buộc phải đóng cho NLĐ, chế độ bảo hiểm nào hai bên có thể thỏa thuận?

Sau khi ký kết HĐLĐ, NLĐ được tham gia **3 chế độ BHXH cơ bản** đó là

- (1) Chế độ BHXH bắt buộc (gồm 5 nội dung: ốm đau; thai sản; TNLĐ, bệnh nghề nghiệp; hưu trí và tử tuất);
- (2) Chế độ Bảo hiểm thất nghiệp;
- (3) Chế độ Bảo hiểm Y tế.

- **Chế độ BHXH bắt buộc:** NLĐ được tham gia BHXH bắt buộc khi làm việc theo các loại HĐLĐ (HĐLĐ không xác định thời hạn; HĐLĐ xác định thời hạn; HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn từ đủ 03 tháng đến dưới 12 tháng; HĐLĐ từ đủ 01 tháng đến dưới 03 tháng). Theo quy định hiện hành thì kể cả NLĐ nước ngoài cũng đã được tham gia BHXH bắt buộc.
- **Chế độ Bảo hiểm thất nghiệp:** NLĐ được tham gia bảo hiểm thất nghiệp khi làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn; HĐLĐ xác định thời hạn; HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn từ đủ 03 tháng đến dưới 12 tháng. Trong trường hợp NLĐ giao kết và đang thực hiện nhiều HĐLĐ thì NSDLĐ của HĐLĐ giao kết đầu tiên có trách nhiệm tham gia bảo hiểm thất nghiệp.

NLĐ đang hưởng lương hưu, giúp việc gia đình thì không phải tham gia bảo hiểm thất nghiệp.

- **Chế độ Bảo hiểm Y tế:** NLĐ làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn, HĐLĐ có thời hạn từ đủ 03 tháng trở lên được tham gia BHYT.

Như vậy cả 03 chế độ bảo hiểm này đều là nghĩa vụ có tính bắt buộc đối với NSDLĐ. NLĐ làm việc theo hầu hết các loại HĐLĐ (ngắn hạn, dài hạn) đều được tham gia và được hưởng quyền lợi khi có đủ điều kiện còn NSDLĐ có nghĩa vụ đóng và thực hiện các chế độ BHXH cho NLĐ.

Hiện nay nhiều doanh nghiệp còn có chính sách đãi ngộ NLĐ bằng việc mua bảo hiểm sức khỏe, bảo hiểm nhân thọ.... Các chính sách này thực hiện theo chủ trương hoạt động, phát triển của doanh nghiệp và không phải là chế độ BHXH.

23. Muốn tìm hiểu rõ hơn về các chế độ BHXH và các quyền lợi được hưởng thì NLĐ tham khảo những văn bản nào?

Hiện nay hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật về BHXH có số lượng lớn và khá phức tạp. NLĐ chú ý tìm hiểu các chế độ BHXH theo hướng dẫn như sau:

- **Chế độ BHXH xã hội bắt buộc:** Quy định tại Luật Bảo hiểm Xã hội 2014 và Luật An toàn Vệ sinh lao động 2015. Luật BHXH 2014 là văn bản quan trọng nhất quy định về 05 chế độ BHXH bắt buộc cho NLĐ. Từ 1/7/2016 các quy định về bảo hiểm TNLĐ, bệnh nghề nghiệp sẽ áp dụng theo Luật An toàn Vệ sinh lao động 2015.

- **Chế độ bảo hiểm thất nghiệp được quy định tại Luật Việc làm 2013.** Trong đó: Chế độ trợ cấp thất nghiệp (*từ Điều 49 đến Điều 53 Luật Việc làm 2013*); Chế độ hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm (*từ Điều 54 Luật Việc làm 2013*); Chế độ hỗ trợ học nghề. (*từ Điều 55, 56 Luật Việc làm 2013*); Chế độ hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho NLD (*Điều 47, 48 Luật Việc làm 2013*).
- **Chế độ bảo hiểm y tế được quy định tại Luật Bảo hiểm Y tế năm 2008** (sửa đổi, bổ sung năm 2014).

Ngoài các quy định của các đạo luật trên, các chế độ bảo hiểm còn được quy định chi tiết hoặc hướng dẫn trong các Nghị định của Chính phủ, Thông tư của các Bộ và văn bản pháp lý của Cơ quan BHXH Việt Nam. NLD có thể tra cứu văn bản trên trang web chính thức của Chính phủ³, Cơ quan BHXH Việt Nam⁴.

Cần chú ý tìm hiểu các vấn đề: Đối tượng nào được hưởng bảo hiểm; các trường hợp, điều kiện được hưởng bảo hiểm; mức độ hưởng bảo hiểm; Thời gian hưởng bảo hiểm.

24. Đảm bảo quyền lợi cho NLD trong thời gian chờ nhận sổ BHXH tại công ty cũ

Hiện nay, nhiều trường hợp NLD khi đã làm việc cho công ty mới vẫn chưa nhận được sổ BHXH tại công ty cũ, lý do là công ty cũ chưa đóng BHXH đủ thời gian cho NLD nên chưa thể chốt sổ. Vậy

³ [http://vanban.chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/hethongvanban? class_id=1&mode=detail&document_id=163542](http://vanban.chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/hethongvanban?class_id=1&mode=detail&document_id=163542)

⁴ <https://baohiemxahoidientu.vn/van-ban>

trong trường hợp này NLĐ phải làm thế nào để bảo vệ quyền lợi trong thời gian chờ sổ bảo hiểm?

- (ii) Về vấn đề chốt sổ cho NLĐ: Luật BHXH 2014 quy định NSDLĐ có trách nhiệm phối hợp với cơ quan BHXH trả sổ cho NLĐ, xác nhận thời gian đóng BHXH khi NLĐ chấm dứt HĐLĐ, hợp đồng làm việc hoặc thôi việc theo quy định của pháp luật.

Trường hợp NSDLĐ cố tình gây khó dễ cho NLĐ có thể bị xử phạt theo quy định tại Điều 28 Nghị định 95/2013/NĐ-CP ngày 22/8/2013 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, BHXH (đã được sửa đổi tại khoản 21 Điều 1 Nghị định 88/2015/NĐ-CP).

- (iii) Trong thời gian chờ chốt sổ NLĐ vẫn thực hiện đăng ký tham gia BHXH ở nơi làm việc mới theo sổ BHXH cũ đã được cấp. Thời gian đã đóng BHXH trước đó được cộng dồn với thời gian tham gia, đóng BHXH sau này để làm căn cứ tính hưởng các chế độ BHXH đối với NLĐ.

25. NLĐ cần làm gì khi có thời gian đóng BHXH trùng tại các công ty khác nhau?

Câu hỏi tình huống: NLĐ có tham gia BHXH tại Công ty A tại tỉnh C từ năm 2014 đến 2016, tuy nhiên đến tháng 8 năm 2016 NLĐ thay đổi nơi làm việc và tham gia BHXH tại Công ty B - Hà Nội từ tháng 8/2016 - 8/2018. Sau khi NLĐ nghỉ việc thì công ty A có chốt bảo hiểm đến hết tháng 8/2016 cho NLĐ do công ty này đóng theo quý. Sau khi nghỉ việc tại công ty B, NLĐ không thể chốt bảo hiểm

được vì bên Bảo hiểm báo trùng thời gian đóng là tháng 8/2016. NLĐ có nhận thông tin từ BHXH nơi công ty B đóng là NLĐ phải làm thủ tục truy giảm. Trường hợp này phải trình đề nghị truy giảm ở đơn vị BHXH nào để xin truy giảm và cần những giấy tờ gì?

(i) *Về vấn đề giảm trùng BHXH:*

Theo quy định tại công văn 3663/BHXH-THU thì: Các nguyên tắc xử lý liên quan đến gộp sổ BHXH:

- NLĐ nộp sổ BHXH cấp trùng cho đơn vị đang làm việc hoặc đơn vị tham gia BHXH sau cùng đã chốt sổ, để lập hồ sơ và chuyển cho cơ quan BHXH gộp sổ. Trường hợp đơn vị tham gia BHXH cuối cùng giải thể, hoặc NLĐ đã chốt sổ nghỉ việc và hiện tại không tham gia BHXH, thì NLĐ nộp hồ sơ tại cơ quan BHXH nơi đơn vị cuối cùng đăng ký tham gia BHXH để gộp sổ.
- NLĐ có quá trình tham gia BHXH trùng nhau thì phải giảm quá trình trùng tương ứng, kể cả sổ có thời gian chưa hưởng chế độ mà trùng với sổ có thời gian đã hưởng trợ cấp 1 lần, trợ cấp thất nghiệp cũng phải giảm trùng đến tháng liền kế của sổ đã hưởng trước đó, khi giảm trùng thì phải thu hồi sổ tiền trợ cấp BHXH đã hưởng (nếu có).
- Trong trường hợp này, cả hai công ty đều đóng bảo BHXH trong tháng 8/2016 cho NLĐ với thời gian đóng trùng là 01 tháng. Theo quy định trên, NLĐ phải thực hiện giảm trùng BHXH.

(ii) *Thứ hai, thủ tục thực hiện giám trùng:*

- Do NLD đã nghỉ việc tại công ty B nên NLD phải thực hiện nghĩa vụ giám trùng tại Cơ quan BHXH nơi mà Công ty B đóng BHXH. Thủ tục thực hiện bao gồm các giấy tờ sau:
 - Phiếu trình giải quyết công việc (01 bản chính/người).
 - Phiếu yêu cầu (Mẫu C02-TS ban hành kèm QĐ 595/QĐ-BHXH – 01 bản chính/người).
 - Sổ BHXH (mẫu cũ) hoặc tờ bìa sổ, các trang tờ rời sổ BHXH (01 sổ/người).
 - Quyết định thu hồi tiền trợ cấp các chế độ BHXH (nếu có), (01 bản chính).

26. Chốt sổ BHXH tại hai công ty

***Câu hỏi tình huống:** NLD đóng BHXH từ năm 2011 tại một công ty, đến năm 2013 thì xin nghỉ việc. Tuy nhiên, NLD không rút được sổ BHXH do công ty vẫn còn nợ tiền bảo hiểm. Từ 2014-2016, NLD có tham gia bảo hiểm tại công ty khác (NLD lấy sổ BHXH cũ để tham gia tiếp) và đến tháng 6/2016 thì NLD chuyển công tác nhưng công ty cũ NLD làm từ 2011 vẫn chưa tiến hành chốt sổ BHXH cho NLD, do vậy đến nay NLD vẫn không thể chốt được sổ BHXH tại công ty thứ 2. NLD có thể làm đơn xin chỉ chốt sổ tại công ty thứ 2 không?*

NLD không thể yêu cầu chỉ chốt sổ của công ty thứ hai. Về nguyên tắc, mỗi người chỉ có một sổ BHXH và đóng theo số

sổ này. Khi công ty A không chốt sổ cho NLĐ thì công ty B cũng không thể chốt được. NLĐ cần có phương hướng đề nghị công ty A thực hiện việc ưu tiên đóng trước bảo hiểm của mình để giải quyết các chế độ liên quan khi chấm dứt hợp đồng. Sau đó mang sổ bảo hiểm đã chốt tại công ty A sang công ty B để công ty B thực hiện chốt sổ. Đây là tình huống thường xảy ra rất nhiều trong thực tế, và cơ quan BHXH tại các địa phương có những cách giải quyết khác nhau (ví dụ, cơ quan BHXH không chấp nhận đóng bảo hiểm riêng cho từng NLĐ), nên NLĐ cần tham khảo với các cơ quan có liên quan để được hướng dẫn giải quyết cụ thể cho từng trường hợp.

27. Khi nào được cộng dồn thời gian đóng BHXH?

Câu hỏi tình huống: NLĐ đã đóng BHXH được 4 năm, nay vì hoàn cảnh gia đình phải chuyển công tác, thì số tiền mà NLĐ đã đóng BHXH trước đó có được bảo lưu và cộng dồn cho đến khi tìm được công việc mới hay không?

Căn cứ Điều 61 Luật BHXH 2014 về quy định bảo lưu đóng BHXH: “NLĐ khi nghỉ việc mà chưa đủ điều kiện để hưởng lương hưu theo quy định tại Điều 54 và Điều 55 của Luật này hoặc chưa hưởng BHXH một lần theo quy định tại Điều 60 của Luật này thì được bảo lưu thời gian đóng BHXH.” Như vậy, trong trường hợp của NLĐ nếu chuyển sang công việc mới thì NLĐ sẽ được tiếp tục đóng BHXH và được cộng dồn vào khoảng thời gian đã đóng BHXH tại công ty cũ.

28. Điều kiện hưởng chế độ thai sản?

Câu hỏi tình huống: Tôi là nữ, hiện đã mang thai sang tháng thứ 8 của thai kỳ, thời gian gần đây do cường độ làm việc mệt mỏi nên muốn xin được nghỉ thai sản sớm. Tôi không biết chế độ thai sản cho nữ có giải quyết trường hợp nghỉ sớm trong thời kì mang thai không? Tôi được biết là chế độ nghỉ sinh con là 6 tháng vậy tôi được nghỉ từ lúc nào và tính thời gian nghỉ ra sao?

Căn cứ Điều 31 của Luật BHXH quy định về điều kiện hưởng chế độ thai sản:

NLĐ phải đóng BHXH từ đủ 06 tháng trở lên trong thời gian 12 tháng trước khi sinh con. Tùy thuộc thời gian thực hiện HĐLĐ, nếu NLĐ được hưởng chế độ thai sản theo pháp luật có thể xin nghỉ thai sản sớm. Cụ thể Điều 34 Luật BHXH quy định về thời gian hưởng chế độ thai sản như sau:

“Điều 34. Thời gian hưởng chế độ khi sinh con:

Lao động nữ sinh con được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản trước và sau khi sinh con là 06 tháng. Trường hợp lao động nữ sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ hai trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 01 tháng.

Thời gian nghỉ hưởng chế độ thai sản trước khi sinh tối đa không quá 02 tháng.”

Theo như tình huống, NLĐ đã mang thai ở tháng thứ 8 của thai kỳ, tức còn 1 tháng nữa sẽ sinh con nên có thể xin nghỉ sớm.

Theo pháp luật hiện hành, thời gian nghỉ hưởng chế độ thai sản trước khi sinh đối đa không quá 02 tháng. Và thời gian 06 tháng nghỉ thai sản được tính từ ngày đầu tiên NLD bắt đầu nghỉ và tính cả ngày lễ, tết hay ngày nghỉ hàng tuần. Lưu ý, nếu NLD nghỉ sớm thì thời gian nghỉ sau sinh của NLD sẽ giảm đi bằng thời gian nghỉ sớm, NLD nên cân nhắc theo hướng có lợi cho mình.

29. Điều kiện và mức hưởng chế độ thai sản khi xin nghỉ việc sớm?

Câu hỏi tình huống: Tính đến thời điểm cuối tháng 3/2019 thì NLD đã đóng BHXH liên tục được 2 năm 11 tháng và đang có thai được 2,5 tháng. Nhưng vì sức khỏe và tình trạng thai yếu nên NLD xin nghỉ việc và công ty cũng giải quyết thủ tục nghỉ vào cuối tháng 3/2019. Nếu nghỉ vào thời điểm này thì NLD có được hưởng chế độ thai sản khi sinh con không? Nếu không thì NLD phải đóng thêm bao nhiêu tháng nữa thì mới được hưởng chế độ?

Trường hợp NLD khi mang thai mà sức khỏe và tình trạng thai yếu được quy định tại điểm e khoản 1 Điều 3 BLLĐ 2012: “Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền”. Hơn nữa, tính đến thời điểm cuối tháng 3/2019 NLD đã đóng BHXH liên tục được 2 năm 11 tháng và có thai được 2,5 tháng - như vậy NLD đủ điều kiện để hưởng chế độ thai sản theo điểm a khoản 1 Điều 31 Luật BHXH 2014, “a) Lao động nữ mang thai” và khoản 2, “NLD quy định tại điểm b và điểm c khoản 1 Điều này phải đóng BHXH từ đủ sáu

tháng trở lên trong thời gian mười hai tháng trước khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi”.

(i) Thứ nhất, cách tính mức hưởng chế độ thai sản được thực hiện theo quy định tại khoản 1 Điều 39 của Luật BHXH 2014 và được hướng dẫn cụ thể như sau:

- a) Mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH làm cơ sở tính hưởng chế độ thai sản là mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH của 6 tháng liền kề gần nhất trước khi nghỉ việc. Nếu thời gian đóng BHXH không liên tục thì được cộng dồn.

Trường hợp lao động nữ đi làm cho đến thời điểm sinh con, mà tháng sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi được tính vào thời gian 12 tháng trước khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi thì mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH là của 6 tháng trước khi nghỉ việc, bao gồm cả tháng sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi.

Ví dụ 1: Chị A sinh con vào ngày 16/3/2016, có quá trình đóng BHXH như sau:

- Từ tháng 10/2015 đến tháng 01/2016 (4 tháng) đóng BHXH với mức lương 5.000.000 đồng/tháng;
- Từ tháng 02/2016 đến tháng 3/2016 (2 tháng) đóng BHXH với mức lương 6.500.000 đồng/tháng.
- Mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH của 6 tháng liền kề trước khi nghỉ việc của chị A được tính như sau:

$$\begin{aligned}
 &\text{Mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH của 6 tháng liền kề trước khi nghỉ việc} \\
 &= \frac{(5.000.000 \times 4) + (6.500.000 \times 2)}{6} \\
 &= 5.500.000 \text{ (đồng/tháng)}
 \end{aligned}$$

Như vậy, mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của 6 tháng liền kề trước khi nghỉ việc để làm cơ sở tính hưởng chế độ thai sản của chị A là 5.500.000 đồng/tháng.

Trường hợp NLD vì lý do sức khỏe nên không thể tiếp tục đi làm được thì vì NLD đã đóng đủ BHXH từ đủ 12 tháng trở lên nên nếu NLD có kết luận của cơ sở khám chữa bệnh về việc nếu tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng đến thai nhi, phải nghỉ việc để dưỡng thai thì NLD chỉ cần đóng bảo hiểm từ đủ 3 tháng trở lên trong thời gian 12 tháng trước khi sinh.

Ví dụ 2: Chị B sinh con ngày 13/5/2017 (*thuộc trường hợp khi mang thai phải nghỉ việc để dưỡng thai theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền*), có quá trình đóng BHXH như sau:

- Từ tháng 5/2014 đến tháng 4/2016 (24 tháng) đóng BHXH với mức lương 8.500.000 đồng/tháng;
- Từ tháng 5/2016 đến tháng 8/2016 (4 tháng) đóng BHXH với mức lương 7.000.000 đồng/tháng;
- Từ tháng 9/2016 đến tháng 4/2017 (8 tháng), nghỉ dưỡng thai, không đóng BHXH.

- Mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH của 6 tháng liền kề trước khi nghỉ việc của chị B được tính như sau:

$$\begin{aligned} \text{Mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH của 6 tháng liền kề trước khi nghỉ việc} &= \frac{(7.000.000 \times 4) + (8.500.000 \times 2)}{6} \\ &= 7.500.000 \text{ (đồng/tháng)} \end{aligned}$$

Như vậy, mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH của 6 tháng liền kề trước khi nghỉ việc để làm cơ sở tính hưởng chế độ thai sản của chị B là 7.500.000 đồng/tháng.

Trong thời gian mang thai, NLD sẽ được nghỉ việc để đi khám thai 5 lần, mỗi lần 1 ngày, nếu ở xa cơ sở khám, chữa bệnh hoặc người mang thai có bệnh lý hoặc thai không bình thường thì được nghỉ 2 ngày cho mỗi lần khám thai theo quy định tại Điều 32 Luật BHXH 2014.

Ngoài ra, thời gian nghỉ việc trước và sau khi sinh con là 6 tháng, trường hợp NLD sinh đôi trở lên thì từ con thứ hai trở đi, với mỗi con, NLD được nghỉ thêm 1 tháng. Thời gian nghỉ hưởng chế độ thai sản trước khi sinh tối đa không quá 2 tháng. Nếu người chồng cũng đóng BHXH thì khi NLD là vợ nghỉ sinh con, người chồng cũng được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản là 5 ngày làm việc (*Xem số ngày nghỉ chi tiết tại câu ii dưới đây*).

(ii) Thứ hai, về mức hưởng chế độ thai sản khi NLD nghỉ việc:

Khi NLD đáp ứng đủ điều kiện để được hưởng chế độ thai sản thì sẽ được hưởng những khoản trợ cấp sau theo quy định tại Điều 38

và Điều 39 Luật BHXH 2014: bao gồm tiền trợ cấp một lần khi sinh con bằng 2 lần mức lương cơ sở tại tháng sinh con và mỗi tháng nghỉ sinh, NLĐ sẽ được hưởng 100% mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH của 06 tháng trước khi nghỉ việc hưởng chế độ thai sản.

Ngoài ra, nếu sau thời gian nghỉ thai sản mà khi quay lại làm việc trong thời gian đầu là 30 ngày, NLĐ chưa phục hồi sức khỏe thì sẽ được nghỉ dưỡng sức từ 5 đến 10 ngày. Mức hưởng chế độ dưỡng sức một ngày bằng 30% mức lương cơ sở.

- Chế độ nghỉ thai sản dành cho người chồng: Nếu chồng của lao động nữ cũng đang trong thời gian làm việc khi vợ sinh con, thì người chồng (đang đóng BHXH trên lương) sẽ được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản như sau:
 - 05 ngày làm việc,
 - 07 ngày làm việc khi vợ sinh con phải phẫu thuật, sinh con dưới 32 tuần tuổi.
 - Trường hợp vợ sinh đôi thì được nghỉ 10 ngày làm việc, từ sinh ba trở lên thì cứ thêm mỗi con được nghỉ thêm 03 ngày làm việc.
 - Trường hợp vợ sinh đôi trở lên mà phải phẫu thuật thì được nghỉ 14 ngày làm việc.
 - Thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản được tính trong khoảng thời gian 30 ngày đầu kể từ ngày vợ sinh con. **Điều 38 Luật BHXH năm 2014 có quy định lao động nữ sinh con thì được trợ cấp một lần cho mỗi con bằng 02 lần mức lương cơ sở tại tháng lao động**

nữ sinh con. Trường hợp sinh con nhưng chỉ có cha tham gia BHXH thì cha được trợ cấp một lần bằng 02 lần mức lương cơ sở tại tháng sinh con cho mỗi con.

Khoản 1 Điều 21 Thông tư số 14/2016/TT-BYT Quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội thuộc lĩnh vực y tế quy định về thẩm quyền cấp giấy chứng nhận nghỉ dưỡng thai:

1. Thẩm quyền cấp giấy chứng nhận nghỉ dưỡng thai:

- a) Bệnh viện có chuyên khoa phụ sản được cấp giấy chứng nhận nghỉ dưỡng thai do phải Điều trị các bệnh lý sản khoa;
- b) Bệnh viện đa khoa và Hội đồng giám định y khoa được cấp giấy chứng nhận nghỉ dưỡng thai do phải Điều trị các bệnh lý toàn thân;
- c) Người hành nghề làm việc tại cơ sở khám bệnh, chữa bệnh quy định tại Điểm a và điểm b khoản này được ký giấy chứng nhận nghỉ dưỡng thai do phải Điều trị các bệnh lý sản khoa và bệnh lý toàn thân theo phân công của người đứng đầu cơ sở khám bệnh, chữa bệnh đó.

30. Khiếu nại liên quan tới cơ quan BHXH?

Trường hợp cá nhân hoặc cơ quan BHXH giải quyết không thỏa đáng các quyền lợi về BHXH, BHTN, BHYT cho NLĐ thì NLĐ gửi đơn khiếu nại đến đâu và theo trình tự nào?

Căn cứ pháp luật:

Luật Bảo hiểm Y tế 2008 (sửa đổi bổ sung năm 2014)

Luật Khiếu nại 2011,

Luật BHXH 2014,

(Người đọc tìm hiểu các điều khoản chi tiết tùy vào từng nội dung khiếu nại cụ thể)

NLĐ, người đang hưởng lương hưu, trợ cấp BHXH hằng tháng, người đang bảo lưu thời gian đóng BHXH và những người khác có quyền đề nghị cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền xem xét lại quyết định, hành vi của cơ quan, tổ chức, cá nhân khi có căn cứ cho rằng quyết định, hành vi đó vi phạm pháp luật về BHXH, xâm phạm đến quyền và lợi ích hợp pháp của mình (Điều 118 Luật BHXH 2014).

Trình tự thực hiện khiếu nại về BHXH thực hiện như sau:

- Việc giải quyết khiếu nại đối với quyết định, hành vi hành chính về BHXH được thực hiện theo quy định của pháp luật về khiếu nại.
- Việc giải quyết khiếu nại đối với quyết định, hành vi về BHXH không thuộc trường hợp quy định tại khoản 1 Điều này thì người khiếu nại có quyền lựa chọn một trong hai hình thức sau đây:

- a) **Khiếu nại lần đầu đến cơ quan, người đã ra quyết định hoặc người có hành vi vi phạm.** Trường hợp cơ quan, người có quyết định, hành vi về BHXH bị khiếu nại không còn tồn tại thì cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện có trách nhiệm giải quyết;
- b) **Khởi kiện tại Tòa án theo quy định của pháp luật** (Xem thêm Chương III tài liệu này)

- Trường hợp người khiếu nại được quy định tại điểm a khoản 2 Điều 118 không đồng ý với quyết định giải quyết khiếu nại lần đầu hoặc quá thời hạn quy định mà khiếu nại không được giải quyết thì có quyền khởi kiện tại Tòa án hoặc khiếu nại đến cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh. Trường hợp người khiếu nại không đồng ý với quyết định giải quyết khiếu nại của cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh, hoặc quá thời hạn quy định mà khiếu nại không được giải quyết, thì có quyền khởi kiện tại Tòa án.
- Thời hiệu khiếu nại, thời hạn giải quyết khiếu nại được áp dụng theo quy định của pháp luật về khiếu nại” (Điều 119 Luật BHXH 2014).

Theo Điều 47 Luật BHYT 2008 (sửa đổi bổ sung năm 2014): “Việc khiếu nại và giải quyết khiếu nại đối với quyết định hành chính, hành vi hành chính về BHYT...được thực hiện theo quy định của pháp luật về khiếu nại”

Như vậy với các khiếu nại về BHXH, BHTN, BHYT thì NLD chủ yếu thực hiện thủ tục chung theo quy định của Luật Khiếu nại 2011. Còn Nghị định số 24/2018/NĐ-CP quy định về khiếu nại và giải quyết khiếu nại đối với quyết định, hành vi về lao động;

giáo dục nghề nghiệp; hoạt động đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; việc làm; ATVSLĐ (Điều 1).

31. Phân biệt các hình thức: Trợ cấp mất việc làm, Trợ cấp thôi việc và Trợ cấp thất nghiệp

| Tiêu chí | Trợ cấp mất việc làm | Trợ cấp thôi việc | Trợ cấp thất nghiệp |
|--------------------------|---|---|---|
| Căn cứ pháp lý | Điều 49 BLLĐ 2012 | Điều 48 BLLĐ 2012 | Chương 6 Luật Việc làm 2013 |
| Đối tượng chi trả | NSDLĐ | NSDLĐ | Cơ quan BHXH |
| Điều kiện hưởng | - Do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế hoặc khi sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã mà không thể bố trí công việc cho NLĐ... | - Chấm dứt HĐLĐ do hết hạn, do hai bên thỏa thuận, do NLĐ nghỉ hưu... - NLĐ đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên. | - Chấm dứt HĐLĐ, trừ khi NLĐ đơn phương chấm dứt trái luật; Hưởng lương hưu, trợ cấp mất sức lao động hằng tháng. - Đã đóng BHTN từ đủ 12 tháng trở lên trong 24 tháng hoặc từ đủ 12 tháng trở lên trong 36 tháng |

| Tiêu chí | Trợ cấp mất việc làm | Trợ cấp thôi việc | Trợ cấp thất nghiệp |
|---|---|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> - NLD đã làm việc thường xuyên từ 12 tháng trở lên. | | <ul style="list-style-type: none"> trước khi chấm dứt HĐLĐ, tùy từng trường hợp. - Đã nộp hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp tại Trung tâm dịch vụ việc làm - Chưa tìm được việc sau 15 ngày, từ ngày nộp hồ sơ. |
| <i>Thời gian làm việc tính trợ cấp</i> | <p>Là tổng thời gian làm việc thực tế, trừ đi thời gian đã tham gia BHTN và thời gian làm việc đã được trả trợ cấp thôi việc. Thời gian để tính trợ cấp mất việc là theo năm (đủ 12 tháng), trường hợp có</p> | <p>Là tổng thời gian làm việc thực tế, trừ đi thời gian đã tham gia BHTN và thời gian làm việc đã được trả trợ cấp thôi việc.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Tính theo số tháng đóng BHTN, cứ đóng đủ 12 tháng đến đủ 36 tháng thì hưởng 03 tháng trợ cấp thất nghiệp. - Sau đó, cứ đóng đủ thêm 12 tháng thì được hưởng thêm 01 tháng trợ cấp thất nghiệp nhưng tối đa không quá 12 tháng. |

| Tiêu chí | Trợ cấp mất việc làm | Trợ cấp thôi việc | Trợ cấp thất nghiệp |
|---------------------------------------|--|---|---|
| | tháng lẻ thì từ đủ 01 tháng đến dưới 06 tháng được tính bằng 1/2 năm; từ đủ 06 tháng trở lên được tính bằng 01 năm làm việc. | | |
| <i>Tiền lương tính trợ cấp</i> | Là tiền lương bình quân theo HĐLĐ của 06 tháng liền kề trước khi NLĐ mất việc làm. | Là tiền lương bình quân theo HĐLĐ của 06 tháng liền kề trước khi NLĐ thôi việc. | Là tiền lương bình quân đóng BHTN của 06 tháng liền kề trước khi thất nghiệp. |

| Tiêu chí | Trợ cấp mất việc làm | Trợ cấp thôi việc | Trợ cấp thất nghiệp |
|------------------|---|---|---|
| Mức hưởng | Mỗi năm làm việc được trợ cấp một tháng tiền lương, nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương (nghĩa là nếu NLĐ chỉ mới làm việc cho NSDLĐ 1 năm thì trợ cấp mất việc mà người này nhận được vẫn là 02 tháng tiền lương). | Mỗi năm làm việc được trả nửa tháng tiền lương. | Bằng 60% mức bình quân tiền lương tháng đóng BHTN của 06 tháng liền kề trước khi thất nghiệp nhưng tối đa không quá 05 lần mức lương cơ sở hoặc 05 lần mức lương tối thiểu vùng, tùy từng đối tượng |

32. Những quyền lợi NLĐ được hưởng khi bị TNLĐ?

Căn cứ pháp luật: Điều 142, Điều 144 và Điều 145 BLLĐ 2012

TNLĐ là tai nạn gây tổn thương cho bất kỳ bộ phận, chức năng nào của cơ thể hoặc gây tử vong cho NLĐ, xảy ra trong quá trình lao động, gắn liền với việc thực hiện công việc, nhiệm vụ lao động. Bệnh nghề nghiệp là bệnh phát sinh do điều kiện lao động có hại của nghề nghiệp tác động đối với NLĐ.

Trong quá trình làm việc, trong trường hợp rủi ro mà NLĐ bị TNLĐ, bệnh nghề nghiệp thì NSDLĐ có trách nhiệm:

- Thanh toán phần chi phí đồng chi trả và những chi phí không nằm trong danh mục do BHYT chi trả đối với NLĐ tham gia BHYT và thanh toán toàn bộ chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị ổn định đối với NLĐ không tham gia BHYT.
 - Trả đủ tiền lương theo HĐLĐ cho NLĐ bị TNLĐ, bệnh nghề nghiệp phải nghỉ việc trong thời gian điều trị.
 - Bồi thường cho NLĐ bị TNLĐ, bệnh nghề nghiệp mà không do lỗi của NLĐ và bị suy giảm khả năng lao động từ 5% trở lên.
- Trường hợp do lỗi của NLĐ thì NLĐ cũng được trợ cấp một khoản tiền ít nhất bằng 40% mức quy định tại khoản 3 Điều 145 BLLĐ 2012.
- Ngoài ra, nếu NLĐ bị TNLĐ, bệnh nghề nghiệp thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc thì NSDLĐ và tổ chức BHXH có trách nhiệm giải quyết chế độ TNLĐ, bệnh nghề nghiệp cho NLĐ.

- Đối với NLĐ thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc mà NSDLĐ chưa đóng BHXH cho cơ quan BHXH, thì được NSDLĐ trả khoản tiền tương ứng với chế độ TNLĐ, bệnh nghề nghiệp theo quy định của Luật BHXH.
- Khi sức khỏe của NLĐ bình phục thì NSDLĐ và NLĐ thỏa thuận tiếp tục thực hiện HĐLĐ hoặc sửa đổi, bổ sung nội dung HĐLĐ hoặc chấm dứt HĐLĐ đã giao kết theo quy định của pháp luật.
- Căn cứ pháp luật điều chỉnh về Mức bồi thường theo tỷ lệ suy giảm khả năng lao động: Điều 49 BLLĐ 2012; Điều 5 – Nghị định 44/2013/NĐ-CP.
 - Ít nhất bằng 1,5 tháng tiền lương theo HĐLĐ nếu bị suy giảm từ 5,0% đến 10% khả năng lao động, sau đó cứ tăng 1,0% được cộng thêm 0,4 tháng tiền lương theo HĐLĐ nếu bị suy giảm khả năng lao động từ 11% đến 80%.
 - Ít nhất 30 tháng tiền lương theo HĐLĐ cho NLĐ bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên hoặc cho thân nhân NLĐ bị chết do TNLĐ.
- **Người bị bệnh nghề nghiệp được:**
 - (i) Doanh nghiệp: tổ chức khám phát hiện, điều trị và giám định khả năng lao động cho người bị bệnh nghề nghiệp. Căn cứ vào biên bản giám định y khoa, doanh nghiệp bố trí công việc phù hợp với sức khỏe, lập hồ sơ theo dõi sức khỏe riêng; chuyển công việc mới cách li với yếu tố độc hại; định kì hàng năm đưa đi khám sức khỏe, điều dưỡng, phục hồi chức năng; thực hiện bồi thường hoặc trợ cấp bệnh nghề nghiệp.

(ii) BHXH: Trợ cấp một lần hoặc hàng tháng tùy theo tỷ lệ suy giảm khả năng lao động như chế độ đối với người bị TNLĐ; Dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau khi điều trị thương tật, bệnh tật: NLĐ sau khi điều trị ổn định thương tật do TNLĐ hoặc bệnh tật do bệnh nghề nghiệp mà sức khỏe còn yếu thì được nghỉ dưỡng sức phục hồi sức khỏe từ năm ngày đến mười ngày. Mức hưởng một ngày bằng 25% mức lương tối thiểu chung nếu nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe tại gia đình; bằng 40% mức lương tối thiểu chung nếu nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe tại cơ sở tập trung; Người bị bệnh nghề nghiệp được xét nghỉ hưu trước tuổi nếu đủ 15 năm làm nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

1**THẾ NÀO LÀ TAI NẠN LAO ĐỘNG, BỆNH NGHỀ NGHIỆP**
(Điều 142, 143 BLLĐ 2012)**TAI NẠN LAO ĐỘNG**

là tai nạn gây tổn thương cho bất kỳ bộ phận, chức năng nào của cơ thể hoặc gây tử vong cho NLD, xảy ra trong quá trình lao động, gắn liền với việc thực hiện công việc, nhiệm vụ lao động.

**BỆNH NGHỀ NGHIỆP**

là bệnh phát sinh do điều kiện lao động có hại của nghề nghiệp tác động đối với NLD.

2**TRÁCH NHIỆM CỦA NSDLĐ ĐỐI VỚI NLD BỊ TAI NẠN LAO ĐỘNG, BỆNH NGHỀ NGHIỆP**
(Điều 144 Bộ luật Lao động 2012)

Thanh toán phần chi phí đồng chi trả và những chi phí không nằm trong danh mục do bảo hiểm y tế chi trả đối với NLD tham gia bảo hiểm y tế và thanh toán toàn bộ chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị ổn định đối với NLD không tham gia bảo hiểm y tế.



Trả đủ tiền lương theo HĐLĐ cho NLD bị TNLD, BNN phải nghỉ việc trong thời gian điều trị.



Bồi thường cho NLD bị TNLD, BNN theo quy định tại Điều 145 của Bộ luật này.

3**QUYỀN CỦA NLD BỊ TNLD, BNN**
(Điều 145 BLLĐ 2012)

- Được hưởng chế độ nếu tham gia BHXH.
- Nếu NSDLĐ chưa đóng BHXH cho NLD thì phải chi trả số tiền tương ứng với số tiền BHXH chi trả.

NẾU LỖI TỪ NSDLĐ, THÌ NSDLĐ PHẢI:

- Sơ cứu và tạm ứng phí điều trị cho NLD
- Thanh toán chi phí trong và ngoài BHYT (NLD tham gia BHYT, hoặc NSDLĐ có trách nhiệm đóng BHYT cho NLD nhưng chưa đóng)
- Thanh toán toàn bộ chi phí đối với NLD không tham gia BHYT
- NLD nghỉ dưỡng vẫn được trả lương

NẾU LỖI TỪ NLD

- Không hoàn toàn do họ gây ra hoặc thực hiện nhiệm vụ do cấp trên đưa ra:
 - Suy giảm 5% - 10% sức LD: Bồi thường ít nhất 1,5 tháng lương
 - Suy giảm 11% - 80% sức LD: 1,5 tháng lương + thêm 0,4 tháng lương theo HĐLĐ (nếu cứ tăng 1%)
 - Suy giảm 81% trở lên hoặc chết: ít nhất 30 tháng lương theo HĐLĐ
- Hoàn toàn lỗi do NLD gây ra hoặc tai nạn trên tuyến đường đi làm theo HĐLĐ (nếu cứ tăng 1%):
 - Suy giảm 40% tiền lương ứng với các mức suy giảm sức lao động ở trên.

Ghi chú:

HĐLĐ: Hợp đồng lao động
NLD: Người lao động

NSDLĐ: Người sử dụng lao động
BLLĐ: Bộ luật lao động
BHYT: Bảo hiểm y tế

BHXH: Bảo hiểm xã hội
CD: Công đoàn
LD: Lao động

BNN: Bệnh nghề nghiệp
TNLD: Tai nạn lao động
BHTN: Bảo hiểm thất nghiệp

NLĐ làm việc trong công ty may bị máy cắt đụng tay đứt ngón tay phải vào bệnh viện may lại 4 mũi. NLĐ đã nhập viện 7 ngày và nghỉ ốm 3 ngày, có giấy xác nhận của bệnh viện đầy đủ. Trường hợp này NLĐ sẽ được nhận những quyền lợi gì từ bảo hiểm, và tiền bảo hiểm nhận được nếu có sẽ được công ty chi trả vào thời gian có lương của tháng bị tai nạn hay sau vài tháng mới nhận được tiền?

Căn cứ pháp luật: Điều 142 và Điều 144 BLLĐ 2012

- Đây là trường hợp bị tai nạn tại nơi làm việc và trong quá trình làm việc. Do vậy, trường hợp của NLĐ được xác định là bị TNLĐ, và NSDLĐ có trách nhiệm đồng thanh toán chi phí thuộc và không thuộc BHYT, trả đủ tiền lương theo HĐLĐ trong thời gian điều trị cũng như đền bù cho tai nạn.
- Để được BHXH chi trả chế độ khi bị TNLĐ thì mức suy giảm khả năng lao động của NLĐ phải từ 5% trở lên. Tùy vào mức suy giảm khả năng lao động NLĐ sẽ được hưởng trợ cấp một lần hoặc trợ cấp hàng tháng do TNLĐ theo quy định tại Điều 46, 47 Luật BHXH 2014.

Trường hợp mức suy giảm của NLĐ là dưới 5% thì NLĐ sẽ không được BHXH chi trả các chế độ về TNLĐ. Trường hợp này NLĐ sẽ chỉ được BHYT chi trả chi phí khám chữa bệnh và Công ty thực hiện trách nhiệm bồi thường theo quy định của Điều 144 BLLĐ 2012

33. NLĐ không đóng BHXH nhưng bị TNLĐ thì được giải quyết quyền lợi như thế nào?

NLĐ thuộc diện phải tham gia BHXH bắt buộc nhưng chưa đóng BHXH được trả khoản tiền tương ứng với chế độ TNLĐ theo quy định của Luật BHXH. *Hiện nay, Mục 3 của Luật BHXH quy định về chế độ TNLĐ đã được thay thế bằng Luật An toàn Vệ sinh lao động 2015.*

Cụ thể, mức hưởng của NLĐ bị TNLĐ như sau:

- *Suy giảm 5% - 30% khả năng lao động được trợ cấp 01 lần: Suy giảm 5% khả năng lao động được hưởng 05 lần mức lương cơ sở, cứ suy giảm thêm 1% thì hưởng thêm 0,5 lần mức lương cơ sở.*
- *Suy giảm từ 31% khả năng lao động trở lên được hưởng trợ cấp hàng tháng:*
 - *Suy giảm 31% khả năng lao động thì được hưởng 30% mức lương cơ sở, sau đó cứ suy giảm thêm 1% thì được hưởng thêm 2% mức lương cơ sở.*
 - *Ngoài ra, theo BLLĐ 2012, trường hợp NLĐ bị TNLĐ không do lỗi của mình và bị suy giảm khả năng lao động từ 5% thì được NSDLĐ bồi thường tối thiểu là 1,5 tháng tiền lương và tối đa là 30 tháng tiền lương, tùy vào mức độ bị suy giảm khả năng lao động...*

34. Hồ sơ hưởng chế độ tai nạn, bệnh nghề nghiệp

(Xem thêm Phụ lục III Danh mục các Bệnh nghề nghiệp)

(i) Hồ sơ hưởng chế độ TNLĐ, gồm:

- Sổ BHXH của NLĐ đã xác định đóng BHXH đến tháng trước khi bị TNLĐ;
- Văn bản đề nghị giải quyết chế độ TNLĐ của NSDLĐ;
- Biên bản điều tra TNLĐ;
- Trường hợp bị tai nạn giao thông được xác định là TNLĐ thì có thêm bản sao Biên bản tai nạn giao thông;
- Ngoài ra nếu bị tai nạn giao thông trên tuyến đường thường xuyên đi và về từ nơi ở đến nơi làm việc được xác định là TNLĐ thì có thêm bản sao Hộ khẩu thường trú hoặc bản sao Giấy đăng ký tạm trú;
- Giấy ra viện (bản chính hoặc bản sao) sau khi đã điều trị thương tật TNLĐ ổn định đối với trường hợp điều trị nội trú;
- Biên bản giám định mức suy giảm khả năng lao động của Hội đồng Giám định y khoa.
- Bản quá trình đóng BHXH theo Sổ BHXH;
- Quyết định hưởng trợ cấp TNLĐ hàng tháng hoặc trợ cấp 1 lần của Giám đốc BHXH tỉnh, thành phố hoặc Giám đốc BHXH Bộ Quốc phòng, BHXH Bộ Công an, Giám đốc BHXH Ban Cơ yếu Chính phủ.

(ii) Hồ sơ hưởng chế độ bệnh nghề nghiệp:

- Sổ BHXH
- Giấy ra viện hoặc trích sao hồ sơ bệnh án sau điều trị bệnh nghề nghiệp (trường hợp nội trú) hoặc giấy khám bệnh nghề nghiệp hoặc phiếu hội chẩn bệnh nghề nghiệp.
- Biên bản đo đặc môi trường có yếu tố độc hại hoặc kết quả đo, kiểm tra môi trường lao động trong thời hạn quy định do cơ quan có thẩm quyền lập.
- Biên bản giám định mức suy giảm khả năng lao động của Hội đồng giám định y khoa
- Văn bản đề nghị giải quyết chế độ bệnh nghề nghiệp

(iii) NSDLĐ có trách nhiệm lập hồ sơ đối với người bị TNLĐ theo quy định tại Phần III Thông tư số 10/2003/TT – BLĐTB&XH.

- Biên bản điều tra TNLĐ theo quy định hiện hành của pháp luật;
- Biên bản giám định (văn bản xác định mức độ suy giảm khả năng lao động do TNLĐ) của Hội đồng Giám định Y khoa có thẩm quyền;
- Quyết định bồi thường, trợ cấp của NSDLĐ.

(iv) NSDLĐ có trách nhiệm lập hồ sơ đối với người bị bệnh nghề nghiệp theo quy định sau:

- Hồ sơ bệnh nghề nghiệp của NLĐ theo quy định hiện hành của pháp luật;

- Biên bản xác định NLD bị chết do bệnh nghề nghiệp của cơ quan Pháp y hoặc biên bản giám định xác định mức độ suy giảm khả năng lao động do bệnh nghề nghiệp của Hội đồng giám định Y khoa có thẩm quyền;
- Quyết định bồi thường của NSDLĐ.
- Hồ sơ được lập thành 03 bản:
 - NSDLĐ giữ một bản;
 - NLD (hoặc người thân của NLD bị chết) bị TNLD hoặc bệnh nghề nghiệp giữ một bản;
 - Một bản gửi Sở LĐTB&XH địa phương nơi doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức có trụ sở chính.

Nơi nhận khiếu nại về lĩnh vực lao động, ATVSLĐ

Khiếu nại tới Chánh Thanh tra Sở LĐTB&XH, nơi NSDLĐ đặt trụ sở chính (áp dụng đối với khiếu nại lần thứ 2, còn đối với khiếu nại lần 1 thì thực hiện khiếu nại với NSDLĐ)

PHẦN III.

QUY TRÌNH KHIẾU NẠI VÀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

Tranh chấp lao động (TCLĐ) là hiện tượng xảy ra trong quan hệ giữa NLD và NSDLĐ, khi quá trình lao động phát sinh nhiều yếu tố làm cho lợi ích hai bên không còn phù hợp với nhau, thậm chí đối nghịch nhau.

TCLĐ theo định nghĩa của BLLĐ 2012 là: **“tranh chấp về quyền, nghĩa vụ và lợi ích phát sinh giữa các bên trong quan hệ lao động” (khoản 7 Điều 3 BLLĐ 2012)**. Từ quy định này, một tranh chấp được xem là TCLĐ khi thỏa mãn các dấu hiệu:

- Đối tượng của TCLĐ là các quyền, nghĩa vụ và lợi ích phát sinh trong quan hệ lao động. Tranh chấp không liên quan đến các quyền, nghĩa vụ và lợi ích phát sinh từ quan hệ lao động thì không phải là TCLĐ.
- TCLĐ phát sinh giữa NSDLĐ với cá nhân hoặc tập thể lao động. Nói cách khác, chủ thể của TCLĐ cũng chính là chủ thể của quan hệ lao động.
- TCLĐ không chỉ là những tranh chấp về quyền, nghĩa vụ mà còn có cả tranh chấp về *lợi ích* (những vấn đề không được quy định, thỏa thuận trước, không trái pháp luật)

35. Phân loại Tranh chấp lao động

TCLĐ được phân loại thành: TCLĐ cá nhân và TCLĐ tập thể

| Tiêu chí so sánh | Tranh chấp lao động cá nhân | Tranh chấp lao động tập thể |
|-----------------------------|---|---|
| Chủ thể tranh chấp | Cá nhân lao động (hoặc một nhóm số ít NLĐ) với NSDLĐ | Nhiều NLĐ (hoặc tất cả NLĐ) cùng làm việc cho 1 NSDLĐ hoặc trong một bộ phận thuộc cơ cấu tổ chức của NSDLĐ với NSDLĐ |
| Nội dung tranh chấp | Đòi quyền và lợi ích cho bản thân mình Thông thường, các tranh chấp lao động cá nhân là tranh chấp về HĐLĐ. | Đòi quyền và lợi ích gắn liền với tập thể lao động Thông thường các tranh chấp này là tranh chấp liên quan đến <i>thỏa ước lao động tập thể</i> . |
| Tính chất tranh chấp | TCLĐ cá nhân mang tính chất đơn lẻ, cá nhân. Thông thường chỉ là tranh chấp giữa một cá nhân NLĐ với NSDLĐ hoặc tranh chấp liên quan đến quyền lợi của từng | Tính liên kết tập thể giữa những NLĐ tham gia tranh chấp. Họ có chung mục đích đòi quyền và lợi ích cho tập thể lao động, giữa họ phải có sự tổ chức, bàn bạc, thống nhất với nhau. |

| Tiêu chí so sánh | Tranh chấp lao động cá nhân | Tranh chấp lao động tập thể |
|--|---|--|
| | cá nhân NLĐ (Vd: NSDLĐ sa thải cùng lúc 15 công nhân ở các bộ phận khác nhau, nhưng đây là 15 TCLĐ liên quan đến HĐLĐ của từng NLĐ). | |
| Tổ chức đại diện tập thể lao động | Thông thường Tổ chức đại diện tập thể lao động không tham gia vào tranh chấp, nếu có thì với tư cách là người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho NLĐ. | Trong TCLĐ tập thể, Tổ chức đại diện tập thể lao động tham gia vào tranh chấp với tư cách là một bên chủ thể của tranh chấp. |
| Ví dụ | Tranh chấp giữa cá nhân NLĐ A với Công ty B về tiền thưởng mà hai bên đã thỏa thuận trong HĐLĐ. | Tranh chấp giữa bộ phận văn phòng với công ty chủ quản về thời giờ làm việc. |

Chú ý: TCLĐ tập thể còn chia thành TCLĐ tập thể về quyền và TCLĐ tập thể về lợi ích (khoản 8, 9 Điều 3 BLLĐ 2012). Việc phân loại này liên quan đến thủ tục giải quyết tranh chấp đối với từng loại TCLĐ.

36. Những tranh chấp lao động cá nhân liên quan tới HĐLĐ thường gặp

- Tranh chấp về chế độ làm việc đã được thỏa thuận trong HĐLĐ.
- Tranh chấp về tiền lương.
- Tranh chấp về điều kiện làm việc bị vi phạm từ một phía.
- Tranh chấp về kết quả làm việc mà NLĐ không đáp ứng được theo thỏa thuận HĐLĐ.
- Tranh chấp về việc chấm dứt HĐLĐ và các điều khoản bồi thường trong HĐLĐ.
- Tranh chấp về giải thích và áp dụng các phụ lục trong HĐLĐ.
- Các tranh chấp khác liên quan đến nội dung HĐLĐ.

Ví dụ tình huống

Công ty X có trụ sở tại TP. HCM, khi thực hiện công trình tại An Giang đã thuê một số lao động địa phương tại đây. Sau khi kết thúc công trình, NLĐ đã nhiều lần kiến nghị lãnh đạo công ty về việc đã quá 3 tháng nhưng vẫn chưa được thanh toán tiền lương. NLĐ phải làm gì để bảo vệ quyền lợi của mình?

Điều 96 BLLĐ 2012 quy định về nguyên tắc trả lương:

“NLĐ được trả lương trực tiếp, đầy đủ và đúng thời hạn, trường hợp đặc biệt không thể trả lương đúng thời hạn thì không được chậm quá 01 tháng và NSDLĐ phải trả thêm cho NLĐ một khoản tiền ít nhất bằng lãi suất huy động tiền gửi do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm trả lương.”

Công ty X thuê lao động nhưng không trả lương đúng hạn, nhiều lần NLĐ và một số người khác kiến nghị đến ban lãnh đạo thì công ty X vẫn chưa có dấu hiệu sẽ thanh toán tiền lương. Như vậy công ty X đã vi phạm nguyên tắc trả lương theo quy định của pháp luật lao động. Để giải quyết vấn đề, những NLĐ trước hết phải làm đơn yêu cầu giải quyết TCLĐ gửi đến HGVLD thuộc Phòng LĐTB&XH cấp huyện để được can thiệp hòa giải. Vì đây là TCLĐ về tiền lương nên bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải trước khi đưa ra Tòa án (Điều 201 BLLĐ 2012). Sau khi nhận được đơn yêu cầu hòa giải, trong thời hạn 05 ngày làm việc, HGVLD phải kết thúc việc hòa giải.

Kết quả hòa giải sẽ rơi vào những trường hợp như sau: Trường hợp hòa giải thành, các bên nghiêm túc thực hiện nghĩa vụ: vụ việc được giải quyết; Trường hợp hòa giải thành nhưng công ty vẫn không thực hiện nghĩa vụ thanh toán hoặc không hòa giải thành, không tiến hành hòa giải: vụ việc không được giải quyết và tranh chấp được giải quyết tại Tòa.

37. Các vấn đề thường gặp khi Tòa án xem xét, thụ lý đơn khởi kiện tranh chấp lao động

- Các TCLĐ tập thể:
 - Các TCLĐ tập thể giữa tập thể NLĐ với NSDLĐ về quyền và lợi ích liên quan đến việc làm, tiền lương, thu nhập và các điều kiện lao động khác;
 - Về việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể;

- Về quyền thành lập, gia nhập, hoạt động công đoàn đã được Hội đồng trọng tài lao động (HĐTTLD) tỉnh, thành phố thuộc Trung ương giải quyết mà tập thể lao động hoặc NSDLĐ không đồng ý với quyết định của HĐTTLD.
- Các TCLĐ cá nhân:
 - Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc về trường hợp bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ.
 - Tranh chấp về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt HĐLĐ.
 - Tranh chấp giữa người giúp việc gia đình với NSDLĐ.
 - Tranh chấp giữa NLĐ đã nghỉ việc theo chế độ với NSDLĐ hoặc cơ quan BHXH, giữa NSDLĐ với cơ quan BHXH.
 - Tranh chấp về bồi thường thiệt hại giữa NLĐ với doanh nghiệp xuất khẩu lao động.
- Các TCLĐ cá nhân có yếu tố nước ngoài, gồm:
 - Các TCLĐ cá nhân giữa NLĐ với NSDLĐ về quyền và lợi ích liên quan đến việc làm, tiền lương, thu nhập và các điều kiện lao động khác; về thực hiện HĐLĐ, và trong quá trình học nghề mà Hội đồng hòa giải lao động cơ sở hoặc HGVLD của cơ quan lao động cấp huyện, quận hòa giải không thành hoặc Hội đồng hòa giải lao động cơ sở hoặc HGVLD không giải quyết trong thời hạn quy định.

Chú ý: theo quy định của Bộ luật TTDS 2015 thì Tòa án chỉ giải quyết các TCLĐ cá nhân và TCLĐ tập thể về quyền mà không giải

quyết các TCLĐ về lợi ích vì các vấn đề về lợi ích không có quy định pháp luật điều chỉnh. Nếu các bên khởi kiện TCLĐ tập thể về lợi ích ra Tòa thì Tòa sẽ không thụ lý và các bên phải thực hiện giải quyết TCLĐ tập thể về lợi ích theo quy định của BLLĐ 2012.

38. Khi có TCLĐ cá nhân thì NLĐ phải yêu cầu cơ quan nào giải quyết và giải quyết theo các bước như thế nào?

Căn cứ pháp luật: Mục 2 Chương 3 BLLĐ 2012 và Bộ luật TTDS 2015

Giải quyết TCLĐ cá nhân bao gồm các bước:

Thương lượng → yêu cầu HGVLĐ hòa giải → yêu cầu TAND giải quyết.

Tuy nhiên có một số TCLĐ, pháp luật cho phép bỏ qua thủ tục hòa giải để kiện thẳng ra tòa án (khoản 1 Điều 201 BLLĐ 2012). Các bước tiến hành cụ thể như sau:

Bước 1: *Thương lượng.* Thương lượng trong giải quyết TCLĐ cá nhân do NLĐ và NSDLĐ trực tiếp tự thực hiện.

Bước 2: *Yêu cầu HGVLĐ hòa giải.* Khi thương lượng không thành công, NLĐ có thể yêu cầu HGVLĐ thuộc Phòng LĐTB&XH địa phương hòa giải. NLĐ yêu cầu hòa giải trong vòng 06 tháng kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên cho rằng quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm. Hết thời hạn trên, NLĐ sẽ mất quyền yêu cầu hòa giải.

Thủ tục hòa giải: Trong thời 05 ngày làm việc kể từ ngày nhận đơn yêu cầu hòa giải, HGVLD phải kết thúc việc hòa giải. Trường hợp hòa giải thành: HGVLD lập biên bản hòa giải thành. Trường hợp hòa giải không thành hoặc một trong hai bên tranh chấp triệu tập họp lệ đến lần thứ 2 mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng thì HGVLD lập biên bản hòa giải không thành

Trường hợp hòa giải không thành hoặc một trong hai bên không thực hiện thỏa thuận hòa giải hoặc hết hạn 05 ngày mà HGVLD không hòa giải thì mỗi bên tranh chấp có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.

Bước 3: *Yêu cầu TAND giải quyết. Thời hiệu yêu cầu TAND giải quyết là 01 năm kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên cho rằng quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm.*

Thông thường Tòa án có thẩm quyền giải quyết tranh chấp ở cấp sơ thẩm là TAND cấp huyện nơi bị đơn (người bị kiện) cư trú, làm việc hoặc có trụ sở. Nếu NLĐ khởi kiện thì có thể khởi kiện tại TAND doanh nghiệp hoặc chi nhánh (nếu NLĐ làm việc ở chi nhánh) có trụ sở. TAND cấp tỉnh có thẩm quyền giải quyết các TCLĐ cá nhân có đương sự hoặc tài sản ở nước ngoài hoặc cần ủy thác tư pháp cho cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài, cho tòa án nước ngoài.

Trong thời hạn 5 ngày kể từ khi nhận đơn yêu cầu, HGVLĐ phải kết thúc việc hòa giải

NLĐ/NSDLĐ làm đơn yêu cầu hòa giải gửi đến HGVLĐ

1 bên không tham gia/2 bên có tham gia

HGVLĐ không tổ chức hòa giải

HGVLĐ không tổ chức hòa giải

Lập Biên bản hòa giải thành/ không thành

Triệu tập lần 2

Không thỏa thuận được

Thỏa thuận được

KHỞI KIẾN TÀI TOÀN ÁN

Nếu một bên không thực hiện theo thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành: KHỞI KIẾN TÀI TOÀN ÁN

QUY TRÌNH HÒA GIẢI TCLĐ CÁ NHÂN (Điều 200, 201, 202 BLLĐ 2012)

39. Khi có TCLĐ tập thể thì tập thể lao động phải yêu cầu cơ quan nào giải quyết và giải quyết theo các bước như thế nào?

Căn cứ pháp luật: Mục 3 Chương 3 BLLĐ 2012 và Bộ luật TTDS 2015

- Giải quyết TCLĐ tập thể về quyền bao gồm các bước: Thương lượng → yêu cầu HGVLĐ hòa giải → yêu cầu Chủ tịch UBND cấp huyện giải quyết → Yêu cầu TAND giải quyết.
- Giải quyết TCLĐ tập thể về lợi ích bao gồm các bước: Thương lượng → yêu cầu HGVLĐ hòa giải → yêu cầu HĐTTLĐ cấp tỉnh giải quyết → Đình công.

Bước thương lượng và yêu cầu HGVLĐ hòa giải thực hiện tương tự như với TCLĐ cá nhân. Biên bản hòa giải cần phải nêu rõ loại TCLĐ tập thể là TCLĐ tập thể về quyền hay TCLĐ tập thể về lợi ích. Quy định như vậy sẽ có căn cứ xác định cơ quan có thẩm quyền giải quyết TCLĐ tiếp theo. Sau khi kết thúc quá trình hòa giải, trong trường hợp hòa giải không thành hoặc một trong hai bên không thực hiện các thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành, hoặc trường hợp HGVLĐ không tổ chức hòa giải trong thời gian luật định thì:

- **Đối với tranh chấp lao động tập thể về quyền Tập thể lao động có quyền yêu cầu Chủ tịch UBND cấp huyện giải quyết tranh chấp (Điều 204, 205 BLLĐ 2012).** Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu giải quyết TCLĐ tập thể về quyền, Chủ tịch UBND cấp huyện phải tiến hành giải quyết TCLĐ. Trong trường hợp các bên

không đồng ý với quyết định của Chủ tịch UBND cấp huyện hoặc quá thời hạn mà Chủ tịch UBND cấp huyện không giải quyết thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết. Trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐ tập thể về quyền tại Tòa án được thực hiện tương tự như trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐ cá nhân.

- **Đối với tranh chấp lao động tập thể về lợi ích Tập thể lao động có quyền yêu cầu HĐTT lao động giải quyết tranh chấp (Điều 204, 206 BLLĐ 2012).** HĐTTLĐ (chỉ có ở cấp tỉnh) tiến hành thụ lý giải quyết tranh chấp khi nhận được đơn yêu cầu giải quyết TCLĐ tập thể về lợi ích của các bên. HĐTTLĐ có trách nhiệm hỗ trợ các bên tự thương lượng. Trường hợp hai bên không thương lượng được, HĐTTLĐ đưa ra phương án để hai bên xem xét. Nếu các bên tranh chấp tự thỏa thuận được hoặc chấp nhận phương án hòa giải thì HĐTTLĐ lập biên bản hòa giải thành đồng thời ra quyết định công nhận sự thỏa thuận của các bên. Nếu các bên tranh chấp không thỏa thuận được hoặc không chấp nhận phương án hòa giải thì HĐTTLĐ lập biên bản hòa giải không thành. Bản sao biên bản hòa giải thành hoặc hòa giải không thành phải được gửi cho hai bên tranh chấp trong thời hạn 01 ngày làm việc kể từ ngày lập biên bản.
- **Thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu giải quyết, HĐTTLĐ phải kết thúc việc hòa giải.** Sau thời hạn 05 ngày, kể từ ngày HĐTTLĐ lập biên bản hòa giải thành mà một trong các bên không thực hiện thỏa thuận đã đạt được hoặc sau 03 ngày kể từ thời điểm HĐTTLĐ lập biên bản hòa giải không thành, tập thể lao động có quyền tiến hành các thủ tục đình công.

40. Việc yêu cầu HGVLD hòa giải có phải là thủ tục bắt buộc phải thực hiện khi giải quyết TCLĐ hay không?

Căn cứ pháp luật: Khoản 1 Điều 201 BLLĐ 2012

Đối với TCLĐ cá nhân và TCLĐ tập thể (quyền và lợi ích) thì việc yêu cầu HGVLD hòa giải là thủ tục bắt buộc phải thực hiện. Riêng đối với các TCLĐ cá nhân thì có một số tranh chấp không phải hòa giải tại HGVLD mà NLĐ có thể kiện thẳng ra Tòa án (*khoản 1 Điều 201 BLLĐ 2012*):

- Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc về trường hợp bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ, về bồi thường thiệt hại giữa NLĐ và NSDLĐ;
- Tranh chấp về trợ cấp khi chấm dứt HĐLĐ;
- Tranh chấp giữa người giúp việc gia đình với NSDLĐ; về BHXH theo quy định của pháp luật lao động;
- Tranh chấp về bồi thường thiệt hại giữa NLĐ với doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

41. Khi giải quyết tranh chấp và yêu cầu Tòa án giải quyết quyền lợi về lao động cần chú ý những điều gì?

- *TCLĐ (Vụ án lao động) và yêu cầu về lao động (Việc lao động) được các bên đưa ra yêu cầu Tòa án giải quyết gọi chung là “vụ việc lao động”. Thủ tục giải quyết các vụ việc lao động (được gọi là thủ tục tố tụng lao động) là một bộ phận của thủ tục TTDS, được quy định trong Bộ luật TTDS 2015*

- Thời hiệu khởi kiện là 01 năm kể từ ngày phát hiện ra hành vi vi phạm đối với TCLĐ cá nhân và TCLĐ tập thể về quyền;
- Tranh chấp về lao động thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án gồm: (i) TCLĐ cá nhân giữa NLĐ với NSDLĐ (lưu ý các trường hợp phải thông qua thủ tục hòa giải của HGVLD tại khoản 1 Điều 32 của Bộ luật TTDS); (ii) TCLĐ tập thể về quyền giữa tập thể lao động với NSDLĐ (lưu ý phải thông qua quy trình giải quyết tranh chấp của Chủ tịch UBND cấp huyện); và các tranh chấp khác liên quan đến lao động (khoản 3 Điều 32 và khoản 4 Điều 32 Bộ luật TTDS 2015);
- Người khởi kiện có nghĩa vụ tự cung cấp chứng cứ và chứng minh. Tuy nhiên, NSDLĐ có nghĩa vụ chứng minh trước Tòa án trong những vụ án đơn phương chấm dứt HĐLĐ thuộc trường hợp NSDLĐ không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ hoặc trường hợp không được xử lý kỷ luật lao động đối với NLĐ (khoản 1 Điều 91 Bộ luật TTDS 2015);
- Miễn nộp tiền tạm ứng án phí, án phí cho NLĐ khởi kiện đòi tiền lương, trợ cấp mất việc làm, trợ cấp thôi việc, BHXH, tiền bồi thường về TNLĐ, bệnh nghề nghiệp, giải quyết những vấn đề bồi thường thiệt hại hoặc vì bị sa thải, chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật (điểm a khoản 1 Điều 12 của Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016).

Ví dụ tình huống

Công ty X bắt công nhân tăng ca vượt gấp 3 lần số thời gian luật định. Vào tháng cao điểm thời gian tăng ca thậm chí trên 100 giờ, có nhiều NLĐ bị ngất vì đuối sức. NLĐ bức xúc nhưng không dám nói, cũng không biết khiếu nại ở đâu?

Căn cứ quy định tại điểm b khoản 2 điều 106 BLLĐ 2012: NSDLĐ được sử dụng NLĐ làm thêm giờ tuy nhiên phải đáp ứng một số điều kiện như được sự đồng ý của NLĐ; số giờ làm thêm phù hợp với quy định của pháp luật lao động; phải trả lương làm thêm giờ theo đúng quy định cũng như bố trí lịch nghỉ bù cho những số ngày không được nghỉ... để đảm bảo sức khỏe, ATVSLĐ cho NLĐ.

Trong đó, số giờ làm thêm trong một tháng của một NLĐ không được quá 30 giờ. Như vậy việc công ty buộc NLĐ tăng ca trên 100 giờ/tháng là hành vi vi phạm pháp luật về lao động. Do đó để đảm bảo quyền lợi của mình, NLĐ có thể liên hệ CĐCS để bảo vệ quyền lợi hoặc yêu cầu giải quyết TCLĐ tập thể theo quy định pháp luật.

Ngoài ra: căn cứ quy định tại khoản 4, khoản 5 Điều 14 nghị định số 95/2013/NĐ-CP về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, BHXH và đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, NSDLĐ huy động NLĐ làm thêm giờ vượt quá thời gian quy định tại điểm b khoản 2 Điều 106 BLLĐ 2012 sẽ bị phạt tiền từ 25.000.000 đồng đến 50.000.000. Ngoài ra NSDLĐ còn bị áp dụng hình thức xử phạt bổ sung là bị đình chỉ hoạt động từ 01 đến 03 tháng.

42. Đình công là gì? Khi nào tập thể lao động có quyền đình công?

Căn cứ pháp luật: Điều 209 BLLĐ 2012

Đình công là sự ngừng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của tập thể lao động nhằm đạt được yêu cầu trong quá trình giải quyết TCLĐ.

Tập thể lao động chỉ được đình công đối với các TCLĐ tập thể về lợi ích.

Sau thời hạn 05 ngày kể từ ngày HĐTTLĐ lập biên bản hòa giải thành mà một trong các bên không thực hiện thỏa thuận đã đạt được hoặc sau thời hạn 03 ngày kể từ ngày HĐTTLĐ lập biên bản hòa giải không thành.

Mỗi cá nhân NLD đều có quyền đình công nhưng quyền này phải được thực hiện cùng với cả một tập thể và phải theo đúng quy định, nếu không sẽ bị coi là đình công bất hợp pháp.

43. Muốn tiến hành đình công thì tập thể lao động cần phải chuẩn bị những gì, và thực hiện theo các bước như thế nào?

Căn cứ pháp luật: Điều 211, Điều 212 và Điều 213 BLLĐ 2012

Đình công phải do Ban chấp hành công đoàn (BCHCD) cơ sở tổ chức, lãnh đạo. Ở nơi chưa có tổ chức CĐCS thì đình công do tổ chức CĐ cấp trên tổ chức và lãnh đạo theo đề nghị của NLD.

Trình tự của cuộc đình công:

Lấy ý kiến tập thể lao động -> Ra quyết định đình công -> Tiến hành đình công

Lấy ý kiến của tập thể lao động: Đối với tập thể lao động có tổ chức CĐCS thì lấy ý kiến của các thành viên BCHCĐ cơ sở và tổ trưởng các tổ sản xuất. Nơi chưa có tổ chức CĐCS thì lấy ý kiến của tổ trưởng các tổ sản xuất hoặc của NLĐ. Việc tổ chức lấy ý kiến có thể thực hiện bằng phiếu hoặc chữ ký.

Nội dung lấy ý kiến bao gồm: Phương án của BCHCĐ về nội dung: Thời điểm bắt đầu đình công, địa điểm đình công, phạm vi tiến hành đình công, yêu cầu của tập thể lao động; Ý kiến của NLĐ đồng ý hay không đồng ý đình công.

Thời gian, hình thức lấy ý kiến để đình công do BCHCĐ quyết định và phải thông báo cho NSDLĐ biết trước ít nhất 01 ngày.

Ra quyết định đình công: Khi có trên 50% số người được lấy ý kiến đồng ý với phương án của BCHCĐ đưa ra thì BCHCĐ ra quyết định đình công bằng văn bản.

Tiến hành đình công: Ít nhất là 05 ngày làm việc trước ngày bắt đầu đình công, BCHCĐ gửi quyết định đình công cho NSDLĐ, đồng thời gửi 01 bản cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh, 01 bản cho CĐ cấp tỉnh.

Đến thời điểm bắt đầu đình công, nếu NSDLĐ không chấp nhận giải quyết yêu cầu của tập thể lao động thì BCHCĐ tổ chức và lãnh đạo đình công. Nếu cuộc đình công diễn ra không đúng trình tự, thủ tục thì Chủ tịch UBND tỉnh có trách nhiệm ra quyết định

tuyên bố cuộc đình công vi phạm trình tự, thủ tục và thông báo ngay cho Chủ tịch UBND huyện. Chủ tịch UBND huyện phối hợp với cơ quan quản lý nhà nước, tổ chức có liên quan trực tiếp gặp gỡ các bên để nghe ý kiến và hỗ trợ các bên tìm biện pháp giải quyết, đưa hoạt động sản xuất kinh doanh trở lại bình thường.

Trên thực tế thì các cuộc đình công diễn ra với nhiều nguyên nhân phức tạp (cả quyền và lợi ích). *Các yêu cầu của tập thể lao động rất cấp thiết nên thường không thực hiện đầy đủ các bước giải quyết TCLĐ tập thể về lợi ích và thủ tục đình công. Nhà nước cũng cần sửa đổi các quy định này cho phù hợp với thực tiễn quan hệ lao động.*

44. Đình công bất hợp pháp

Hiện nay đa số các cuộc đình công đều bị tuyên bố bất hợp pháp, điều này nghĩa là gì? NLĐ có được đảm bảo quyền lợi khi tham gia đình công hợp pháp không? Nếu tham gia đình công bất hợp pháp thì NLĐ có bị sa thải không?

Căn cứ pháp luật: Điều 215, Điều 218 và Điều 233 BLLĐ 2012

Đình công bất hợp pháp là đình công trong những trường hợp:

- Không phát sinh từ TCLĐ tập thể về lợi ích;
- Tổ chức cho những NLĐ không cùng làm việc cho một NSDLĐ đình công;
- Khi vụ việc TCLĐ tập thể chưa được hoặc đang được cá nhân, cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết theo quy định của

pháp luật (ví dụ: TCLĐ tập thể về lợi ích đang được HGVLD hòa giải nhưng tập thể lao động đã tổ chức đình công);

- Tiến hành tại đơn vị không được đình công thuộc danh mục do Chính phủ quy định (Xem danh mục trong Nghị định 41/2013/NĐ-CP);
- Khi đã có quyết định hoãn hoặc ngừng đình công của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

Chỉ có TAND cấp tỉnh nơi xảy ra đình công mới có quyền tuyên bố cuộc đình công là bất hợp pháp.

NLĐ tham gia đình công hợp pháp thì không được trả lương và các quyền lợi khác trong những ngày tham gia đình công, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác.

Khi đã có quyết định của Tòa án về cuộc đình công là bất hợp pháp mà NLĐ không ngừng đình công thì tùy theo hành vi vi phạm thì NLĐ có thể bị xử lý kỷ luật ở các mức khác nhau theo quy định pháp luật về lao động (thậm chí còn có thể bị xử lý hình sự, hành chính...)

Tình huống về nghỉ việc tập thể

Theo báo Lao động và báo Tuổi trẻ năm 2016⁵: Từ 7 giờ sáng 3/10/2016, hơn 2.500 công nhân công ty Matrix Vinh đóng tại Khu công nghiệp Bắc Vinh, tỉnh Nghệ An đồng loạt nghỉ việc, tập trung trước cổng công ty để yêu cầu công ty

⁵ (<https://laodong.vn/archived/3000-cong-nhan-cong-ty-matrix-nghe-an-dinh-cong-679100.ldo>; <https://tuoitre.vn/hon-2500-cong-nhan-matrix-vinh-ngung-dinh-cong-sau-doi-thoai-1183768.htm>;

này giải quyết các quyền lợi lao động, trong đó có nội dung về việc tiền ăn trưa quá thấp. Các công nhân yêu cầu nâng mức ăn ca từ 12.000đ lên 15.000đ.

Qua số liệu khảo sát tại các Khu công nghiệp trên địa bàn Hà Nội và khu vực lân cận, rất ít công nhân đạt sức khỏe loại A. Có nhiều nguyên nhân, trong đó có nguyên nhân từ bữa ăn ca chưa đủ chất dinh dưỡng, chưa đảm bảo VSAT, dù đặc thù của công nhân là làm việc liên tục từ 8-10 tiếng/ngày, bữa ăn ca có vai trò hết sức quan trọng. Tuy nhiên, NSDLĐ cho rằng bữa ăn ca là tiền của doanh nghiệp bỏ ra, nên không bắt buộc phải đạt ở mức nào, và chưa có quy định của pháp luật, chế tài về bữa ăn ca nên khó xử lý. Sáng 5/10/2016, ông Nguyễn Xuân Đường, chủ tịch UBND tỉnh Nghệ An có mặt tại công ty Matrix Vinh và yêu cầu các ban ngành, khu kinh tế Đông Nam và công ty tổ chức đối thoại với công nhân để giải quyết các quyền lợi chính đáng, đảm bảo hoạt động ổn định trở lại của công ty. Sau buổi đối thoại, giải đáp 13 kiến nghị liên quan đến quyền lợi lao động, phần lớn công nhân đã đồng ý quay trở lại công ty làm việc.

45. Khiếu nại đối với NSDLĐ

Nếu NSDLĐ có hành vi, quyết định xâm phạm quyền lợi của mình thì NLĐ có thể khiếu nại NSDLĐ được không? Các bước khiếu nại phải thực hiện như thế nào?

Căn cứ pháp luật: Nghị định 24/2018/NĐ-CP

Khi NSDLĐ xâm phạm các quyền, lợi ích chính đáng thì NLD còn có quyền khiếu nại NSDLĐ.

Trình tự khiếu nại:

Khiếu nại lần 1 trực tiếp đến NSDLĐ -> Khiếu nại lần 2 đến Chánh thanh tra Sở LĐTB&XH nơi NSDLĐ đặt trụ sở chính.

Khiếu nại lần 1: Khi có căn cứ cho rằng quyết định, hành vi của NSDLĐ xâm phạm trực tiếp đến quyền, lợi ích của mình thì NLD thực hiện khiếu nại trực tiếp đến NSDLĐ. Thời hiệu khiếu nại là 180 ngày kể từ ngày NLD biết được hành vi hoặc nhận được quyết định của NSDLĐ bị khiếu nại. NSDLĐ có trách nhiệm giải quyết khiếu nại lần đầu trong vòng 30 ngày kể từ ngày thụ lý đối với quyết định, hành vi về lao động, ATVSLĐ của mình bị khiếu nại (trường hợp phức tạp không quá 45 ngày).

Khiếu nại lần 2: Trường hợp NLD không đồng ý với quyết định giải quyết khiếu nại lần đầu hoặc quá thời hạn mà khiếu nại không được giải quyết thì NLD có quyền khiếu nại lần 2 đến Chánh thanh tra Sở LĐTB&XH nơi NSDLĐ đặt trụ sở chính. Thời gian giải quyết khiếu nại lần 2 là không quá 45 ngày, kể từ ngày thụ lý (trường hợp phức tạp không quá 60 ngày).

Cả trong trường hợp khiếu nại lần 1 và lần 2 nếu không đồng ý với quyết định giải quyết khiếu nại hoặc đã hết thời hạn mà không được giải quyết thì NLD đều có quyền khởi kiện ra Tòa án hành chính.

Hồ sơ cần thiết trong vụ án lao động

- Đơn khởi kiện (có thể dùng theo mẫu tại Phụ lục 1)
- Bản sao Giấy chứng minh nhân dân (hoặc Hộ chiếu); Hộ khẩu (có Sao y bản chính).
- Hợp đồng lao động.
- Quyết định chấm dứt HĐLĐ hoặc quyết định sa thải, thông báo cho nghỉ việc;
- Quyết định, biên bản hòa giải của HGVLĐ của cơ quan lao động cấp quận, huyện của Hội đồng hòa giải cấp cơ sở hoặc của HĐTTLĐ thành phố đối với những trường hợp TCLĐ tập thể;
- Các tài liệu, chứng cứ liên quan đến nội dung tranh chấp (nếu có);
- Bản kê các tài liệu nộp kèm theo đơn kiện (ghi rõ số bản chính, bản sao).
- Nếu NSDLĐ khởi kiện thì phải nộp thêm các giấy tờ về tư cách pháp lý như: giấy phép đầu tư, quyết định thành lập doanh nghiệp, giấy phép đăng ký kinh doanh, NQLĐ, quy chế, thỏa ước lao động tập thể của doanh nghiệp, giấy ủy quyền nếu người đại diện theo pháp luật không tham gia vụ kiện. Biên bản các cuộc họp xét kỷ luật nếu có;

Lưu ý: Nếu các tài liệu nêu trên là văn bản, tài liệu tiếng nước ngoài thì đều phải được dịch sang tiếng Việt Nam do cơ quan, tổ chức có chức năng dịch thuật, kèm theo bản gốc. Các văn bản tài liệu khác nếu nộp bản sao thì phải được xác nhận sao y bản chính.

Nơi khởi kiện người sử dụng lao động

Khởi kiện tại TAND cấp huyện nơi NSDLĐ đặt trụ sở (điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật TTDS 2015)

Lưu ý: Nếu tranh chấp về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt HĐLĐ, BHXH, BHYT, BHTN, quyền và lợi ích liên quan đến việc làm, tiền lương, thu nhập và các điều kiện lao động khác đối với NLĐ thì nguyên đơn là NLĐ có thể yêu cầu Tòa án nơi mình cư trú, làm việc giải quyết (điểm đ, khoản 1 Điều 40 Bộ luật TTDS 2015).

PHỤ LỤC 1

MẪU ĐƠN KHỞI KIỆN VỤ ÁN LAO ĐỘNG

(Mẫu đơn khởi kiện Vụ án lao động dưới đây chỉ mang tính chất tham khảo. Với các vụ việc cụ thể khác nhau, người sử dụng lưu ý tham khảo các nội dung khác.)

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

ĐƠN KHỞI KIỆN VỤ ÁN LAO ĐỘNG

Kính gửi: Tòa án nhân dân ...

– Họ và tên người khởi kiện:

(Nếu người khởi kiện là cá nhân thì ghi rõ họ tên và năm sinh. Nếu người khởi kiện là cơ quan, tổ chức thì ghi rõ tên cơ quan, tổ chức – người đại diện hợp pháp).

– Địa chỉ:

– Họ và tên người bị kiện:

(Nếu người khởi kiện là cá nhân thì ghi rõ họ tên và năm sinh. Nếu người khởi kiện là cơ quan, tổ chức thì ghi rõ tên cơ quan, tổ chức-người đại diện hợp pháp).

– Địa chỉ:

– Họ và tên người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan:

– Địa chỉ:

- Khởi kiện về việc:
- Yêu cầu Tòa án giải quyết những vấn đề sau với người bị kiện, người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan (*nêu cụ thể nội dung*)
- Họ và tên người làm chứng:
- Địa chỉ
- Những tài liệu, chứng cứ kèm theo đơn khởi kiện gồm:
(*Ghi rõ và đánh số thứ tự*)

(địa điểm), Ngày... Tháng... Năm

Người khởi kiện

(*Ký và ghi rõ họ tên*)

PHỤ LỤC 2: DANH MỤC CÁC CÔNG VIỆC NHẸ ĐƯỢC SỬ DỤNG NGƯỜI DƯỚI 15 TUỔI LÀM VIỆC

(Ban hành kèm theo Thông tư số 11/2013/TT-BLĐTB&XH ngày 11 tháng 06 năm 2013 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)

I. DANH MỤC CÔNG VIỆC ĐƯỢC SỬ DỤNG NGƯỜI DƯỚI 13 TUỔI LÀM VIỆC

1. Diễn viên: múa; hát; xiếc; điện ảnh; sân khấu kịch, tuồng, chèo, cải lương, múa rối (trừ múa rối dưới nước).
2. Vận động viên năng khiếu: thể dục dụng cụ, bơi lội, điền kinh (trừ tạ xích), bóng bàn, cầu lông, bóng rổ, bóng ném, bi-a, bóng đá, các môn võ, đá cầu, cầu mây, cờ vua, cờ tướng, bóng chuyền.

II. DANH MỤC CÔNG VIỆC ĐƯỢC SỬ DỤNG NGƯỜI TỪ ĐỦ 13 TUỔI ĐẾN DƯỚI 15 TUỔI LÀM VIỆC

1. Những công việc được sử dụng người dưới 13 tuổi làm việc.
2. Các nghề truyền thống: chằm men gốm, cửa vỏ trai, vẽ tranh sơn mài, làm giấy dó, nón lá, se nhang, chằm nón, dệt chiếu, làm trống, dệt thổ cẩm, làm bún gạo, làm giá đỗ, làm bánh đa (miến), làm bánh đa kẻ.
3. Các nghề thủ công mỹ nghệ: thêu ren, mộc mỹ nghệ, làm lược sừng, đan lưới vó, làm tranh Đông Hồ, nặn tò he.

4. Đan lát, làm các đồ gia dụng, đồ thủ công mỹ nghệ từ nguyên liệu tự nhiên như: mây, tre, nứa, dừa, chuối, bèo lục bình.
5. Nuôi tằm.
6. Gói kẹo dừa.

PHỤ LỤC 3

DANH MỤC CÁC BỆNH NGHỀ NGHIỆP

Bệnh nghề nghiệp là bệnh phát sinh do điều kiện lao động có hại của nghề nghiệp tác động đối với người lao động.

Có các nhóm bệnh nghề nghiệp sau:

Nhóm I: Các bệnh bụi phổi và phế quản

- Bệnh bụi phổi - Silic nghề nghiệp
- Bệnh bụi phổi Atbet (Amiăng)
- Bệnh bụi phổi bông
- Bệnh viêm phế quản mạn tính nghề nghiệp

Nhóm II: Các bệnh nhiễm độc nghề nghiệp

- Bệnh nhiễm độc chì và các hợp chất chì
- Bệnh nhiễm độc benzen và các hợp chất đồng đẳng của benzen
- Bệnh nhiễm độc thuỷ ngân và các hợp chất của thuỷ ngân
- Bệnh nhiễm độc mangan và các hợp chất của mangan
- Bệnh nhiễm độc TNT (trinitro toluen)
- Bệnh nhiễm độc asen và các chất asen nghề nghiệp
- Nhiễm độc chất Nicotin nghề nghiệp
- Bệnh nhiễm độc hoá chất trừ sâu nghề nghiệp

Nhóm III: Các bệnh nghề nghiệp do yếu tố vật lí

- Bệnh do quang tuyến X và các chất phóng xạ
- Bệnh điếc do tiếng ồn
- Bệnh rung chuyển nghề nghiệp
- Bệnh giảm áp mãn tính nghề nghiệp

Nhóm IV: Các bệnh da nghề nghiệp

- Bệnh sạm da nghề nghiệp
- Bệnh loét da, loét vách ngăn mũi, viêm da, chàm tiếp xúc

Nhóm V: Các bệnh nhiễm khuẩn nghề nghiệp

- Bệnh lao nghề nghiệp
- Bệnh viêm gan virus nghề nghiệp
- Bệnh do xoắn khuẩn *Leptospira* nghề nghiệp.

Ngoài những bệnh nghề nghiệp trên, Bộ Y tế đã ban hành Quyết định số 27/2006/QĐ-BYT ngày 21/9/2006 bổ sung 04 bệnh nghề nghiệp vào Danh mục bệnh nghề nghiệp được bảo hiểm, gồm:

- Bệnh hen phế quản nghề nghiệp
- Nhiễm độc cacbonmonoxit nghề nghiệp
- Bệnh nốt dầu nghề nghiệp
- Bệnh viêm loét da, viêm móng và xung quanh móng nghề nghiệp.

PHỤ LỤC 4

VĂN BẢN QUY PHẠM PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

Tùy theo nhu cầu sử dụng, NLĐ có thể tham khảo danh mục các văn bản bên dưới.

NGUYÊN TẮC CHUNG VÀ QUYỀN CƠ BẢN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

1. Hiến pháp năm 2013
2. Bộ luật Lao động năm 2012.

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

1. Bộ luật Lao động năm 2012.
2. Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2007.
3. Nghị định số 44/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 Quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về hợp đồng lao động.
4. Nghị định số 11/2016/NĐ-CP ngày 3/2/2016 quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.
5. Nghị định số 126/2007/NĐ-CP ngày 1/8/2007 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Người lao động ở Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

6. Nghị định số 75/2014/NĐ-CP ngày 28/7/2014 về tuyển dụng, quản lý lao động Việt Nam làm việc cho người nước ngoài.
7. Nghị định số 27/2014/NĐ-CP ngày 7/4/2014 về Lao động giúp việc gia đình.
8. Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/1/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động.
9. Nghị định số 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 05/2015/NĐ-CP.
10. Nghị định số 29/2019/NĐ-CP ngày 20/3/2019 Quy định chi tiết khoản 3 điều 54 Bộ luật lao động về việc cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động, việc ký quỹ và danh mục công việc được thực hiện cho thuê lại lao động.
11. Thông tư số 30/2013/TT-BLĐTBXH ngày 25/10/2013 Hướng dẫn Nghị định số 44/2013/NĐ-CP.
12. Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTBXH ngày 16/11/2015 Hướng dẫn thực hiện một số điều về Hợp đồng lao động, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất của Nghị định 05/2015/NĐ-CP.

CÔNG ĐOÀN VÀ THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

1. Bộ luật Lao động năm 2012.
2. Luật Công đoàn năm 2012.
3. Nghị định số 43/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 quy định chi tiết thi hành điều 10 của Luật Công đoàn về quyền, trách nhiệm của công đoàn trong việc đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.

4. Nghị định số 60/2013/NĐ-CP ngày 19/6/2013 quy định chi tiết khoản 3 điều 63 của Bộ luật Lao động về thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.
5. Nghị định số 200/2013/NĐ-CP ngày 26/11/2013 quy định chi tiết Điều 11 Luật Công Đoàn về quyền, trách nhiệm của công đoàn trong việc tham gia quản lý Nhà nước, quản lý kinh tế xã hội.
6. Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/1/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động.
7. Nghị định số 53/2014/NĐ-CP ngày 26/5/2014 quy định việc cơ quan quản lý Nhà nước lấy ý kiến tổ chức đại diện người lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong việc xây dựng chính sách, pháp luật về lao động và những vấn đề về quan hệ lao động.
8. Nghị định số 98/2014/NĐ-CP ngày 24/10/2014 quy định việc thành lập tổ chức chính trị, các tổ chức chính trị xã hội tại doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế.

THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

1. Bộ luật Lao động năm 2012.
2. Nghị định số 45/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 Quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động.

TIỀN LƯƠNG

1. Bộ luật Lao động năm 2012.
2. Nghị định số 49/2013/NĐ-CP ngày 14/5/2013 Quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tiền lương.
3. Nghị định số 50/2013/NĐ-CP ngày 14/5/2013 Quy định quản lý lao động, tiền lương và tiền thưởng đối với người lao động làm việc trong công ty TNHH một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu.
4. Nghị định số 51/2013/NĐ-CP ngày 14/5/2013 Quy định chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Kiểm soát viên, Tổng giám đốc hoặc Giám đốc, Phó tổng giám đốc hoặc Phó giám đốc, Kế toán trưởng trong công ty TNHH một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu.
5. Quyết định số 1055/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 3/7/2013 về việc thành lập Hội đồng tiền lương quốc gia.
6. Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/1/2015 Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động.
7. Nghị định 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 sửa đổi bổ sung Nghị định 05/2015/NĐ-CP

BẢO HỘ LAO ĐỘNG

1. Bộ luật Lao động năm 2012.
2. Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015

3. Nghị định số 45/2013/NĐ-CP của Chính phủ ban hành ngày 10/5/2013 Quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động.
4. Nghị định số 110/2017/NĐ-CP của Chính phủ ban hành ngày 4/10/2017 về tổ chức, hoạt động của thanh tra ngành Lao động Thương binh và Xã hội.
5. Nghị định số 37/2016/NĐ-CP của Chính phủ ban hành ngày 15/5/2016 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật an toàn, vệ sinh lao động về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp bắt buộc.
6. Nghị định số 39/2016/NĐ-CP của Chính phủ ban hành ngày 15/5/2016 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật an toàn, vệ sinh lao động.

KỶ LUẬT LAO ĐỘNG, TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT

1. Bộ luật Lao động năm 2012.
2. Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/1/2015 Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động.
3. Nghị định 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 sửa đổi bổ sung Nghị định 05/2015/NĐ-CP
4. Thông tư 47/2015/TT-BLĐTBXH ngày 16/11/2015 hướng dẫn thực hiện một số điều về Hợp đồng lao động, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất của Nghị định 05/2015/NĐ-CP

CHẾ ĐỘ BẢO HIỂM XÃ HỘI CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG

1. Bộ luật Lao động năm 2012.
2. Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014
3. Luật Bảo hiểm Y tế năm 2008 (sửa đổi bổ sung năm 2014).
4. Luật Việc làm năm 2013.
5. Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015
6. Nghị định số 01/2016/NĐ-CP ngày 5/01/2016 Quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bảo hiểm xã hội Việt Nam.
7. Nghị định số 115/2015/NĐ-CP ngày 11/11/2015 hướng dẫn một số điều của Luật bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội bắt buộc.
8. Nghị định số 105/2014/NĐ-CP ngày 15/11/2014 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi bổ sung một số điều của Luật Bảo hiểm y tế.
9. Nghị định số 28/2015/NĐ-CP Quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Việc làm về bảo hiểm thất nghiệp.
10. Nghị định số 146/2018/NĐ-CP ngày 17/10/2018 quy định chi tiết và hướng dẫn biện pháp thi hành một số điều của Luật Bảo hiểm y tế.
11. Nghị định số 03/2014/NĐ-CP ngày 16/1/2014 quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về việc làm.

TRANH CHẤP LAO ĐỘNG VÀ ĐÌNH CÔNG

1. Bộ luật lao động năm 2012
2. Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.
3. Nghị định số 46/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 Quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tranh chấp lao động.
4. Nghị định số 43/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 Quy định chi tiết thi hành Điều 10 của Luật Công Đoàn về quyền, trách nhiệm của Công đoàn trong việc đại diện, bảo vệ, quyền lợi ích hợp pháp chính đáng của người lao động.
5. Nghị định số 41/2013/NĐ-CP ngày 8/5/2013 Quy định chi tiết thi hành điều 220 của Bộ luật lao động về Danh mục đơn vị sử dụng lao động không được đình công và giải quyết yêu cầu của tập thể lao động ở đơn vị sử dụng lao động không được đình công.
6. Nghị định số 60/2013/NĐ-CP ngày 19/6/2013 Quy định chi tiết khoản 3 điều 63 của Bộ luật Lao động về thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.
7. Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/1/2015 Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động.
8. Nghị định 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 Sửa đổi bổ sung một số điều của Nghị định 05/2015/NĐ-CP
9. Thông tư 08/2013/TT-BLĐTBXH ngày 10/6/2013 Hướng dẫn Nghị định 46/2013/NĐ-CP.

KHIẾU NẠI, TỔ CÁO VỀ LAO ĐỘNG

1. Luật khiếu nại năm 2011.
2. Luật tố cáo năm 2018.
3. Luật Bảo hiểm y tế 2008 sửa đổi bổ sung năm 2014 (Điều 47: khiếu nại, tố cáo về bảo hiểm y tế).
4. Luật Bảo hiểm xã hội 2014 (Điều 118, 119, 120: Khiếu nại, tố cáo về bảo hiểm xã hội).
5. Nghị định 24/2018/NĐ-CP quy định về giải quyết khiếu nại, tố cáo trong lĩnh vực lao động, giáo dục nghề nghiệp, hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, việc làm, an toàn, vệ sinh lao động.
6. Nghị định 110/2017/NĐ-CP do Chính phủ ban hành ngày 4/10/2017 về tổ chức, hoạt động của thanh tra ngành Lao động Thương binh và Xã hội.

NHÓM BIÊN SOẠN

Đinh Hồng Hạnh
Huỳnh Thị Thu Nga
Nguyễn Thu Ba

NHÓM BIÊN TẬP

Kim Thị Thu Hà
Đinh Hà An
Ngô Thị Trang



TRUNG TÂM PHÁT TRIỂN VÀ HỘI NHẬP
Center for Development and Integration

Địa chỉ: Tầng 16, số 169 Nguyễn Ngọc Vũ, Trung Hòa, Cầu Giấy, Hà Nội

Điện thoại: +84 24 3538 0100

Fax: +94 24 3537 7479

Website: www.cd vietnam.org

Cập nhật thông tin và tư vấn miễn phí cho người lao động

Website: www.laodongxanh.net

Facebook: Diễn đàn Pháp luật dành cho người lao động

Hotline: 097 765 1884