

1 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

2 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

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

Ghi chú:

HĐLĐ: Hợp đồng lao động;
NLĐ: Người lao động;

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

BHXH: Bảo hiểm xã hội;
CĐ: Công đoàn
BNN: Bệnh nghề nghiệp

4

CÁC TRƯỜNG HỢP CHẤM DỨT HĐLĐ HỢP PHÁP

(Điều 36 – BLLĐ 2012)



HĐLĐ hết thời hạn

Hai bên thoả thuận
chấm dứt HĐLĐNLĐ nghỉ hưu theo
quy định của pháp luậtNLĐ bị kết án
tù giamNLĐ/NSDLĐ là cá
nhân chết, bị Tòa án
tuyên bố mất năng lực
hành vi dân sự, mất
tích hoặc là đã chếtNLĐ bị xử lý kỷ
luật sa thải theo
quy địnhNLĐ đơn phương
chấm dứt HĐLĐ
theo quy địnhNSDLĐ đơn phương
chấm dứt HĐLĐ
theo quy địnhCÁC TRƯỜNG HỢP NLĐ ĐƯỢC QUYỀN
ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HĐLĐKhông được bố trí theo đúng
công việc, địa điểm làm việc;
bảo đảm điều kiện làm việc đã
thoả thuận trong HĐLĐBản thân hoặc gia đình có hoàn
cảnh khó khăn không thể tiếp
tục thực hiện HĐLĐKhông được trả lương đầy
đủ hoặc trả lương không
đúng thời hạn đã thoả thuận
trong HĐLĐLao động nữ mang thai phải nghỉ
việc theo chỉ định của cơ sở khám
bệnh, chữa bệnh có thẩm quyềnBị ngược đãi, quấy rối tình dục,
cường bức lao động

NLĐ bị ốm đau, tai nạn

NLĐ báo cho NSDLĐ trước ít nhất:

03
ngàyNếu là HĐLĐ
theo mùa vụ30
ngàyNếu là HĐLĐ
xác định thời hạn45
ngàyNếu là HĐLĐ
không xác định
thời hạn

5

NLĐ NÊN LÀM GÌ KHI BỊ CHẤM DỨT HĐLĐ TRÁI PHÁP LUẬT?

BƯỚC 1:

Cần xác định thế nào là chấm dứt HĐLĐ trái luật:



HĐLĐ còn thời hạn



NLĐ không vi phạm pháp luật và nội quy công ty

BƯỚC 2:



Có thể làm đơn kiến nghị, nhờ bên CĐ của công ty, doanh nghiệp hoặc CĐ cấp trên cơ sở (CĐ quận/huyện, thành phố/tỉnh) can thiệp bảo vệ quyền lợi của mình.



Nếu như công ty không có CĐ, hoặc sự tham gia của CĐ không có hiệu quả, thì NLĐ có thể làm đơn khởi kiện bên phía công ty, doanh nghiệp ra Tòa án nhân dân cấp quận/huyện nơi có trụ sở của Cty, DN.

6

TÌNH HUỐNG THỰC TẾ



HỎI:

Chị A ký HĐLĐ 36 tháng với công ty B. Chị A bị ốm, phải điều trị và không đi làm 3 tháng. Khi đó công ty B đơn phương ra quyết định chấm dứt HĐLĐ với chị A. Vậy công ty ra quyết định đúng hay sai?

ĐÁP:

Theo quy định tại khoản 1 Điều 39 Bộ luật Lao động, NSDLĐ không được đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong tình huống NLĐ bị ốm đau hoặc bị TNLĐ, BNN đang điều trị... Trừ trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều 38 của Bộ Luật Lao động, theo đó NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp: NLĐ bị ốm đau, tai nạn đó điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm theo HĐLĐ không xác định thời hạn; 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. Trong trường hợp này, chị A mới ốm và điều trị được 3 tháng, chưa đến mức 6 tháng liên nên công ty không thể ra quyết định chấm dứt HĐLĐ với chị A.



1 NGUYÊN TẮC TRẢ LƯƠNG (Điều 96 Bộ Luật LĐ 2012)



Trả trực tiếp, đầy đủ, đúng thời hạn



Nếu trả chậm thì không được quá 1 tháng và phải trả thêm cho NLĐ một khoản tiền ít nhất bằng lãi suất tiền gửi do Ngân hàng Nhà nước quy định tại thời điểm trả lương

2 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

3 MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU VÙNG (Điều 91 BLLĐ 2012)

Là mức lương do Chính phủ công bố, được tính căn cứ vào nhu cầu sống tối thiểu của NLĐ và gia đình họ, điều kiện kinh tế - xã hội và mức tiền lương trên thị trường lao động.

MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU VÙNG



	2018 (đồng/tháng)	2019 (dự kiến) (đồng/tháng)
Vùng 1	3.980.000	4.180.000
Vùng 2	3.530.000	3.710.000
Vùng 3	3.090.000	3.250.000
Vùng 4	2.760.000	2.920.000

Ghi chú:

HĐLĐ: Hợp đồng lao động

NLĐ: Người lao động

NSDLĐ: Người sử dụng lao động

BLLĐ: Bộ luật lao động

BHYT: Bảo hiểm y tế

BHXH: Bảo hiểm xã hội

CĐ: Công đoàn

CN: Công nhân

DN: Doanh nghiệp

4

TIỀN LƯƠNG NGỪNG VIỆC (Điều 98 BLLĐ 2012)**NẾU DO LỖI
CỦA NSDLĐ**thì NLĐ được trả
đủ tiền lương**NẾU DO LỖI
CỦA NLĐ**thì không được
trả lương**NẾU KHÔNG DO LỖI
CỦA BÊN NÀO**thì được thỏa thuận trả nhưng không
thấp hơn mức lương tối thiểu vùng

5

TÌNH HUỐNG THỰC TẾ**HỎI:**

Anh A làm việc trong công ty từ năm 2005. Tháng 1/2015, do DN cơ cấu lại nhân sự nên cho anh A nghỉ chờ việc mới. Trong thời gian này, doanh nghiệp B có trả lương cho anh A theo mức lương tối thiểu vùng, trong khi lương thực tế của anh A thời điểm đó cao hơn nhiều so với mức lương tối thiểu vùng. Vậy công ty B trả lương cho anh A như vậy là đúng hay sai? Tại sao?

ĐÁP:

Theo quy định tại khoản 1, điều 91 và khoản 3 điều 98 BLLĐ 2012 thì DN trả lương cho anh A như vậy là không sai, bởi nguyên nhân do “doanh nghiệp cơ cấu lại nhân sự” không phải do “lỗi” của bên nào, DN hay NLĐ. Vì vậy trong thời gian chờ sắp xếp công việc mới, DN trả lương cho anh A theo mức lương tối thiểu vùng là đúng với quy định của pháp luật.



1

THỜI GIỜ LÀM VIỆC BÌNH THƯỜNG (Điều 104 BLLĐ 2012)



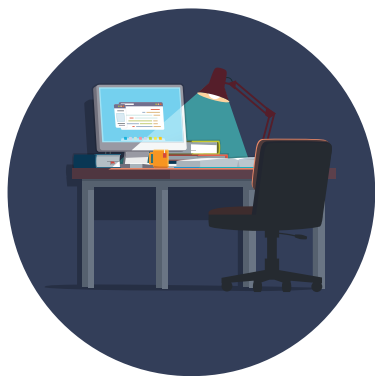
Quy định chung:
Không quá 8h/ngày và
48h/tuần

**Quy định riêng mà
NSDLĐ có quyền:**
Không quá 10h/ngày, nhưng
không quá 48h/tuần

**Quy định với công việc
nặng nhọc:**
Không quá 06 giờ trong
1 ngày

2

THỜI GIỜ LÀM VIỆC BAN ĐÊM (Điều 105 BLLĐ 2012)



22h - 6h



Giờ làm việc ban đêm:
được tính từ 22 giờ đến 6 giờ
sáng ngày hôm sau

+20% đến 30%



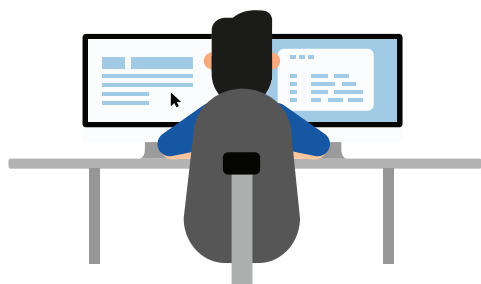
Làm việc ban đêm thì sẽ được
cộng 30% tiền lương, nếu làm
thêm giờ vào ban đêm thì sẽ
được cộng thêm 20% tiền lương
theo giờ làm việc bình thường

3

LÀM THÊM GIỜ (Điều 106 BLLĐ 2012)



Là khoảng thời gian làm
việc ngoài thời giờ làm
việc bình thường.



Điều kiện để NSDLĐ yêu cầu làm thêm giờ:



Được NLĐ đồng ý



Số giờ làm thêm: Không quá 50% số giờ làm việc
bình thường trong 01 ngày



Tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm
không quá 12 giờ trong 01 ngày



Tổng số giờ làm thêm không quá 30h/01 tháng và
không quá 200h/ 01 năm (1 số trường hợp đặc biệt
do Chính phủ quy định thì không quá 300h/năm)



Sau mỗi đợt làm thêm giờ nhiều ngày liên tục trong
tháng, NSDLĐ phải bố trí để NLĐ được nghỉ bù
cho số thời gian đã không được nghỉ

Ghi chú:

HĐLĐ: Hợp đồng lao động

NLĐ: Người lao động

NSDLĐ: Người sử dụng lao động

BLLĐ: Bộ luật lao động

BHYT: Bảo hiểm y tế

BHXH: Bảo hiểm xã hội

CĐ: Công đoàn

CN: Công nhân

DN: Doanh nghiệp

4 NGHỈ TRONG GIỜ LÀM VIỆC (Điều 108 BLLĐ 2012)



30'

NLĐ làm việc liên tục 08 giờ hoặc 06 giờ (đối với công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm) được nghỉ giữa giờ ít nhất 30 phút, tính vào thời giờ làm việc.

5 NGHỈ CHUYỂN CA (Điều 109 BLLĐ 2012)



12h

NLĐ làm việc theo ca được nghỉ ít nhất 12 giờ trước khi chuyển sang ca làm việc khác.

6 NGHỈ HÀNG TUẦN (Điều 110 BLLĐ 2012)



24h

Mỗi tuần, NLĐ được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục.

Nếu chu kỳ lao động không thể nghỉ hàng tuần, thì NSDLĐ có trách nhiệm bảo đảm cho NLĐ được nghỉ tính bình quân 01 tháng ít nhất 04 ngày.

7 NGHỈ HÀNG NĂM (Điều 111, 112 BLLĐ 2012)



12 ngày

với người làm công việc trong điều kiện bình thường



14 ngày

với người làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm



16 ngày

đối với người làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm



3 năm/lần

Nghỉ hàng năm thành nhiều lần hoặc nghỉ gộp tối đa 03 năm một lần



+ 1 ngày

Cứ 05 năm làm việc cho một NSDLĐ thì số ngày nghỉ hàng năm của NLĐ được tăng thêm tương ứng 01 ngày



NLĐ do thôi việc, bị mất việc làm hoặc vì các lý do khác mà chưa nghỉ hàng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hàng năm thì được thanh toán bằng tiền những ngày chưa nghỉ

8

NGHỈ LỄ (Điều 115 BLLĐ 2012)



Tết Dương lịch

01 ngày(ngày 01 tháng 01
dương lịch)

Tết Âm lịch

05 ngày

Ngày Giải phóng Miền Nam

01 ngày(ngày 30 tháng 4
dương lịch)

Ngày Quốc tế lao động

01 ngày(ngày 01 tháng 5
dương lịch)

Ngày Quốc khánh

01 ngày(ngày 02 tháng 9
dương lịch)

Ngày Giỗ Tổ Hùng Vương

01 ngày(ngày 10 tháng 3
âm lịch)

9

NGHỈ VIỆC RIÊNG, NGHỈ KHÔNG HƯỞNG LƯƠNG
(Điều 116 BLLĐ 2012)

NGHỈ VIỆC RIÊNG: HOẶC “THỎA THUẬN”



Kết hôn:

Nghỉ 03 ngày

Con kết hôn:

Nghỉ 01 ngàyBố đẻ, mẹ đẻ, bố vợ, mẹ vợ hoặc
bố chồng, mẹ chồng chết; vợ chết
hoặc chồng chết; con chết:**Nghỉ 03 ngày**

NGHỈ KHÔNG HƯỞNG LƯƠNG

01 ngày và phải thông báo
với NSDLĐ khi ông nội, bà
nội, ông ngoại, bà ngoại, anh,
chị, em ruột chết; bố hoặc
mẹ kết hôn; anh, chị, em
ruột kết hônThỏa thuận để được nghỉ
không lương

Ghi chú:

HĐLĐ: Hợp đồng lao động

NLĐ: Người lao động

NSDLĐ: Người sử dụng lao động

BLLĐ: Bộ luật lao động

BHYT: Bảo hiểm y tế

BHXH: Bảo hiểm xã hội

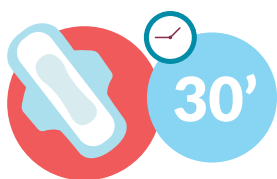
CĐ: Công đoàn

CN: Công nhân

DN: Doanh nghiệp

10

1 SỐ QUY ĐỊNH DÀNH RIÊNG CHO LAO ĐỘNG NỮ



TRONG THỜI GIAN HÀNH KINH
được nghỉ 30 phút/ngày, tối thiểu 03 ngày/tháng; thời gian nghỉ hưởng nguyên lương.



NUÔI CON DƯỚI 12 THÁNG TUỔI
được nghỉ 60 phút/ngày để cho con bú, vắt, trữ sữa, nghỉ ngơi; thời gian nghỉ hưởng nguyên lương.

11

TÌNH HUỐNG THỰC TẾ

**HỎI:**

Công ty tôi cho CN làm việc từ 13h đến 17h, sau đó nghỉ ăn cơm đến 17h30, làm tiếp từ 17h30 – 20h30. Trong cách tính lương của công ty, từ 17h đến 17h30 công ty có phụ cấp tiền cơm nhưng không tính tiền tăng ca cho CN. Vì theo cách giải thích của công ty, thì NLĐ làm việc liên tục 8h thì mới được nghỉ ngơi nửa tiếng, và tính vào giờ làm việc. Ở đây, công ty chỉ cho NLĐ làm việc 7 tiếng 30 phút, nên chỉ trợ cấp cho NLĐ 1 bữa ăn ca chứ không tính 30 phút ăn ca đó vào giờ làm việc.

Vậy công ty giải thích và áp dụng như vậy có đúng không?

**ĐÁP:**

Căn cứ điều 108 BLLĐ 2012 và Nghị định 45/2013/NĐ-CP quy định chi tiết một số điều của BLLĐ về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn vệ sinh lao động thì giải thích và áp dụng của công ty bạn như vậy là đúng. Cụ thể:

Bạn làm việc từ 13:00 – 17:00 = 4 giờ

Nghỉ ăn cơm từ 17:00 – 17:30 = 30 phút

Tiếp tục làm việc từ 17:30 – 20:30 = 3 giờ

Như vậy làm việc thực tế có hưởng lương là 4h + 3h = 7h (ít hơn 1 giờ so với quy định là 8h).

Hơn nữa, theo quy định, khi NLĐ làm việc liên tục 8h, thì được nghỉ 30 phút tính vào giờ làm việc. Ở đây bạn không phải làm liên tục, mà có 30 phút nghỉ ăn ca.

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 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.

2

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



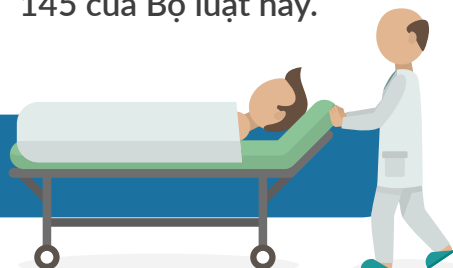
Thanh toán phần chi phí đồng chi trả và những chi phí không nằm trong danh mục do bảo hiểm y tế chi trả đối với NLĐ tham gia bảo hiểm y tế và thanh toán toàn bộ chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị ổn định đối với NLĐ không tham gia bảo hiểm y tế.



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



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



3

QUYỀN CỦA NLĐ BỊ TNLĐ, BNN (Điều 145 BLLĐ 2012)



- Được hưởng chế độ nếu tham gia BHXH.
- Nếu NSDLĐ chưa đóng BHXH cho NLĐ 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 NLĐ
- Thanh toán chi phí trong và ngoài BHYT (NLĐ tham gia BHYT, hoặc NSDLĐ có trách nhiệm đóng BHYT cho NLĐ nhưng chưa đóng)
- Thanh toán toàn bộ chi phí đối với NLĐ không tham gia BHYT
- NLĐ nghỉ dưỡng vẫn được trả lương

NẾU LỖI TỪ NLĐ

- Không hoàn toàn do họ gây ra hoặc thực hiện nhiệm vụ do cấp trên đưa ra:
 - Suy giảm 5% - 10% sức LĐ: Bồi thường ít nhất 1,5 tháng lương
 - Suy giảm 11% - 80% sức LĐ: 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 NLĐ gây ra hoặc tai nạn trên tuyến đường đi làm trong khoảng thời gian và tuyến đường hợp lý: ít nhất 40% tiền lương ứng với các mức suy giảm sức lao động ở trên.

Ghi chú:

HĐLĐ: Hợp đồng lao động
NLĐ: Người lao động

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

BHXH: Bảo hiểm xã hội
CĐ: Công đoàn
LĐ: Lao động

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

4

ĐIỀU KIỆN HƯỞNG CHẾ ĐỘ TNLĐ, BNN (Điều 45, 46 Luật ATVSLĐ 2015)

ĐIỀU KIỆN HƯỞNG (THAM GIA BẢO HIỂM TNLĐ BNN), TAI NẠN PHẢI XẢY RA:



Tại nơi làm việc



Trên đường đi làm về (quãng đường hợp lý từ nhà ở đến địa điểm làm việc)

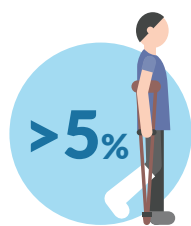


Ngoài nơi làm việc và thực hiện theo yêu cầu của NSDLĐ

ĐIỀU KIỆN HƯỞNG CHẾ ĐỘ BNN (THAM GIA BHXH)



Bị BNN theo danh mục của BHYT



Bị tổn thương trên 5% khả năng lao động



Mặc dù về hưu nhưng vẫn có thể được hưởng chế độ nếu đủ điều kiện

5

TRỢ CẤP MỘT LẦN, TRỢ CẤP HÀNG THÁNG CHO NLĐ BỊ TNLĐ, BNN (Điều 48, 49 Luật ATVSLĐ 2015)



TRỢ CẤP 1 LẦN

- Suy giảm từ 5%-30% khả năng lao động thì được hưởng trợ cấp 1 lần
- Suy giảm 5% khả năng lao động thì được hưởng 05 lần mức lương cơ sở, sau đó cứ suy giảm thêm 1% thì được hưởng thêm 0,5 lần mức lương cơ sở
- Tính theo năm đóng quỹ BH TNLĐ, BNN: Nếu đóng 1 năm trở xuống, ngoài khoản trợ cấp trên thì được thêm 0,5 tháng tiền lương đóng quỹ BHTN, BNN; cứ thêm 1 năm đóng quỹ -> cộng 0,3 tháng tiền lương đóng vào quỹ của tháng liền kề trước khi bị TN



TRỢ CẤP HÀNG THÁNG

- Suy giảm khả năng lao động từ 31% trở lên: được hưởng 30% mức lương cơ sở, cứ thêm 1% cộng thì 2% mức lương cơ sở
- Đóng quỹ BHTNLĐ, BNN dưới 1 năm = 0,5%, cứ thêm 1 năm đóng -> + thêm 0,3% mức tiền lương đóng vào quỹ của tháng liền kề trước tháng bị TNLĐ hoặc được xác định mắc bệnh nghề nghiệp

6

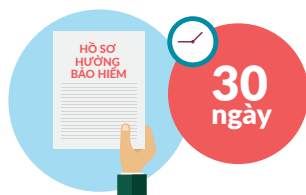
HỒ SƠ HƯỞNG CHẾ ĐỘ TNLĐ, BNN (Điều 57, 58 Luật ATVSLĐ 2015)



- Sổ BHXH
- Giấy ra viện
- Biên bản giám định mức suy giảm
- Văn bản đề nghị giải quyết chế độ

7

GIẢI QUYẾT HƯỞNG CHẾ ĐỘ BẢO HIỂM TNLĐ, BNN (Điều 59, Luật ATVSLĐ 2015)



NSDLĐ nộp hồ sơ cho cơ quan BHXH trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày nhận được đầy đủ hồ sơ hưởng chế độ bảo hiểm TNLĐ, BNN.



Trong thời hạn 10 ngày, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ, cơ quan BHXH có trách nhiệm giải quyết hưởng chế độ bảo hiểm TNLĐ, BNN; trường hợp không giải quyết thì phải trả lời bằng văn bản và nêu rõ lý do.

8

TÌNH HUỐNG THỰC TẾ



HỎI:

Tôi bị tai nạn lao động, nhưng vì chỗ làm gần bệnh viện, nên tôi đến bệnh viện chữa bệnh luôn mà không thông báo cho công ty. Khi tôi đem hóa đơn đến để thanh toán thì công ty chỉ trả tiền thuốc và tiền khám mà không trả tiền phòng trong thời gian tôi nằm viện. Tôi phải làm thế nào để công ty thanh toán cả chi phí tiền phòng khám chữa bệnh cho tôi? Ngoài ra, tôi có còn được hỗ trợ chi phí nào nữa không?

ĐÁP:

Để yêu cầu công ty thanh toán tiền phòng trong thời gian nằm viện, ngoài việc yêu cầu bệnh viện cung cấp các hóa đơn khám, chữa bệnh, hóa đơn tiền thuốc, bạn cần cung cấp đầy đủ các giấy tờ chứng minh bạn đã nằm viện, trong đó có giấy ra viện (có ghi lại thời gian nằm viện) tình trạng bệnh và thời gian nghỉ ngơi (nếu cần). Bên cạnh đó, bạn nên yêu cầu bác sĩ ghi lại tỉ lệ thương tật hay mức độ suy giảm khả năng lao động của bạn để yêu cầu công ty bồi thường hoặc chi trả trợ cấp tai nạn lao động theo **Khoản 3 và 4, Điều 145 BLLĐ 2012**:

3. Người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà không do lỗi của người lao động và bị suy giảm khả năng lao động từ 5% trở lên thì được người sử dụng lao động bồi thường với mức như sau:
 - a) Ít nhất bằng 1,5 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động 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 hợp đồng lao động nếu bị suy giảm khả năng lao động từ 11% đến 80%;
 - b) Ít nhất 30 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động cho người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên hoặc cho thân nhân người lao động bị chết do tai nạn lao động.
 4. Trường hợp do lỗi của người lao động thì người lao động cũng được trợ cấp một khoản tiền ít nhất bằng 40% mức quy định tại khoản 3 Điều này.
- Ngoài việc thanh toán các chi phí thanh toán chi phí từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị ổn định, theo quy định tại Điều 144 BLLĐ 2012, bạn vẫn được hưởng lương những ngày bạn nằm viện và nghỉ việc trong thời gian điều trị theo yêu cầu của bác sĩ và được bồi thường tai nạn lao động.