



Số: 167/2015/CV-VASEP

V/v: Kiến nghị một số bất cập khi thực hiện
quy định Thông tư 23/2015/TT-BLĐTBXH



Tp. Hồ Chí Minh, ngày 27 tháng 11 năm 2015

Kính gửi: - Bộ trưởng Bộ Lao động Thương binh và xã hội

Thay mặt các doanh nghiệp chế biến xuất khẩu thủy sản Việt Nam, Hiệp hội Chế biến & Xuất khẩu Thủy sản Việt Nam (VASEP) xin gửi lời chào trân trọng và lời cảm ơn chân thành đến Bộ trưởng Bộ LĐTBXH đã luôn đồng hành và hỗ trợ cho sự phát triển ổn định và bền vững của các DN trong suốt thời gian vừa qua.

Ngày 23/6/2015, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (LĐTBXH) ban hành Thông tư 23/2015/TT-BLĐTBXH (TT23) hướng dẫn thực hiện một số điều về tiền lương của Nghị định 05/2015/NĐ-CP của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động. Thông tư này đã đưa ra hướng dẫn chi tiết và thống nhất cách hiểu cho doanh nghiệp (DN) trong việc thực hiện các quy định pháp luật về tiền lương.

Tuy nhiên, qua phản ánh của các Doanh nghiệp và tổng hợp của Hiệp hội, ngoài các vướng mắc bất cập mà Hiệp hội VASEP đã báo cáo kiến nghị với Chính phủ và Bộ LĐTBXH tại công văn số 21/2015/CV-VASEP ngày 8/7/2015, thì hiện còn tồn tại 02 nội dung bất cập, không phù hợp với tình hình thực tế và gây khó khăn cho DN, gồm: 1) Hiệu lực thi hành của thông tư; 2) Lương giờ thực trả của ngày làm việc bình thường để tính lương làm thêm giờ. Hiệp hội VASEP xin được báo cáo và có Công văn này, kính mong tiếp tục nhận được sự giúp đỡ của Chính phủ, cụ thể như sau:

1. Hiệu lực thi hành của thông tư:

Tại điểm 2, Điều 9 TT23 quy định: “*Các chế độ tại Thông tư này được thực hiện kể từ ngày Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động có hiệu lực thi hành*”.

Như vậy, việc quy định hiệu lực hồi tố là không phù hợp, không khả thi trong thực tế, vì những lý do sau:

- TT23 là văn bản quy phạm hiện hành và duy nhất từ trước đến nay hướng dẫn định nghĩa về “phụ cấp”, “các khoản bổ sung khác”. Tuy nhiên, các định nghĩa được đưa ra tại TT23 vẫn khá chung chung, đòi hỏi DN phải có thời gian tìm hiểu và xây dựng cho mình một chế độ phụ cấp phù hợp.
- Việc hồi tố cũng rất dễ dẫn đến thiệt hại lớn cho DN về kinh tế: Các đối tác nước ngoài đánh giá tình hình tuân thủ quy định pháp luật của DN thấp, thậm chí có thể hủy đơn hàng vì việc “vi phạm” này. Khi đó sẽ tác động tiêu cực đến sự ổn định sản xuất kinh doanh của DN nói riêng, đến tình hình kinh tế trong nước nói chung.

- Việc hồi tố lại từ nhiều tháng về trước dễ gây mất an ninh trật tự xã hội. Nguyên nhân là do khi người lao động (NLĐ) tiếp cận những quy định này sai lệch sẽ rất dễ dẫn đến những hiểu lầm không đáng có.
Hiện tại, một số DN có tình hình tài chính tốt, số lượng lao động nhỏ thì có thể áp dụng được các thay đổi chính sách tiền lương. Tuy nhiên, các DN có số lượng lao động lớn, tài chính khó khăn thì rất khó để áp dụng, điều này dẫn tới sự bất công bằng giữa NLĐ ở các DN với nhau, dễ dẫn đến ngừng việc, đình công gây mất trật tự xã hội.
- DN không có khoản ngân sách dự trữ để thực hiện truy lĩnh lương cho NLĐ, nếu áp dụng hiệu lực hồi tố sẽ gây xáo trộn rất nghiêm trọng tài chính doanh nghiệp. Bên cạnh đó, việc tính toán lại tiền lương trả cho NLĐ thì DN không thể tính toán chi phí này vào những hàng hóa, dịch vụ đã thực hiện hoặc lưu hành trên thị trường. Vô hình chung DN lại phải gánh thêm một khoản chi phí trong khi điều kiện kinh tế đang rất khó khăn.
DN cần có thời gian để cân đối ngân sách, tính toán chi phí chi trả tiền lương cho NLĐ để điều chỉnh giá thành sản phẩm, dịch vụ và đảm bảo ổn định sản xuất kinh doanh.
- Khi áp dụng hiệu lực hồi tố, thực hiện truy lĩnh/truy thu lương đối với NLĐ đã thôi việc là quá khó khăn, khó có thể thực hiện được. Đồng thời, những NLĐ đã nghỉ việc quay lại đòi truy lĩnh các khoản chênh lệch từ sự thay đổi chế độ lương làm thêm giờ thì tình hình tại DN sẽ rất phức tạp. Như vậy sẽ vừa gây ra sự bất công bằng giữa NLĐ đã thôi việc với NLĐ đang làm việc tại DN, vừa gây xáo trộn tại DN.
- Trước khi TT23 chính thức ban hành, DN không có cơ hội tham gia góp ý nên rất bị động trong việc tuân thủ.
- Đầu năm 2016, một loạt các chế độ pháp luật thay đổi liên quan đến vấn đề tiền lương mới có hiệu lực: mức lương tối thiểu vùng tăng, tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội, tăng lương hàng năm tại DN.... Việc DN tiến hành sửa chế độ lương, sửa HĐLĐ vào tháng 8/2015 rồi lại liên tiếp sửa thêm nhiều lần vào đầu năm 2016 là quá khó khăn, nhất là mỗi lần sửa đổi cần phải giải thích lại với NLĐ.

Vì vậy, Hiệp hội kiến nghị sửa đổi quy định về hiệu lực theo hướng sau: ***Thông nhất thời điểm có hiệu lực áp dụng các chế độ, quy định của Thông tư này với thời điểm có hiệu lực Luật Bảo hiểm xã hội 2014 vào ngày 1/1/2016.***

2. Lương giờ thực trả của ngày làm việc bình thường để tính lương làm thêm giờ

Tại điểm a, khoản 1, Điều 6 TT23 quy định: *“Tiền lương giờ thực trả của ngày làm việc bình thường được xác định trên cơ sở tiền lương thực trả theo công việc đang làm của tháng mà người lao động làm thêm giờ (trừ tiền lương làm thêm giờ, tiền lương trả thêm khi làm việc vào ban đêm) chia cho số giờ thực tế làm việc trong tháng (không kể số giờ làm thêm)...”*

Quy định này là chưa hợp lý, vì: NLĐ nghỉ càng nhiều thì lương làm thêm giờ càng cao, DN càng có nhiều ngày nghỉ có hưởng lương cho NLĐ thì càng phải chi trả lương làm thêm giờ nhiều hơn. Như vậy là làm mất tính chất công bằng của hệ thống lương.

Theo như hướng dẫn mới nhất từ phía Vụ tiền lương- Bộ LĐTBXH thì tiền lương giờ thực trả có thể tính theo hướng:

| | |
|---|--|
| Tiền lương giờ thực trả của ngày làm việc bình thường | Tiền lương thực trả của công việc đang làm của tháng mà NLĐ làm thêm giờ (trừ tiền lương làm thêm giờ, tiền lương làm việc vào ban đêm, tiền lương của ngày nghỉ có hưởng lương) |
| | Số giờ làm việc thực tế trong tháng (không kể số giờ làm thêm) |

Tuy nhiên, dù làm theo hướng nêu trên thì quy định này quá khó để áp dụng trong thực tế, nhất là việc theo dõi ngày nghỉ có hưởng lương/không hưởng lương của từng người lao động để tính toán tiền lương thực trả theo giờ cho từng người. Đặc biệt là những DN có số lượng lao động lớn lên đến hàng nghìn hoặc hàng chục nghìn người, đang thực hiện chấm công và trả lương theo phần mềm hệ thống thì điều này là không thể thực hiện được.

Ngoài ra, theo quy định tại TT23 cũng như từ theo quy định tại Luật Bảo hiểm xã hội 2014 về tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội thì tiền lương trong hợp đồng lao động (HĐLĐ) bao gồm mức lương theo công việc đang làm và các khoản phụ cấp có tính chất tiền lương. Như vậy lấy lương trong HĐLĐ chia cho số giờ làm việc trong tháng theo tháng 24 hoặc 26 ngày đã đảm bảo tính chất lương giờ thực trả theo công việc đang làm của NLĐ.

Vì vậy, Hiệp hội và các DN đề nghị sửa đổi quy định này theo hướng tạo điều kiện thuận lợi cho DN tuân thủ quy định pháp luật được tốt và đầy đủ như sau: ***“Tiền lương giờ của ngày làm việc bình thường được xác định trên cơ sở tiền lương tháng quy định trong Hợp đồng lao động chia cho số giờ làm việc trong tháng (tính theo tháng làm việc 24 hoặc 26 ngày, một ngày 8 tiếng, không kể số giờ làm thêm)”***.

Vì tầm quan trọng của **TT23**, kính đề nghị Bộ trưởng Bộ LĐTBXH xem xét các kiến nghị của chúng tôi để tháo gỡ khó khăn và ổn định lực lượng lao động cho các DN, góp phần cơ bản loại bỏ những hiểu lầm ngừng việc hoặc đe dọa đình công ảnh hưởng chung đến DN và xã hội.

Trân trọng cảm ơn và kính chào.

Nơi nhận:

- Như trên;
- Văn phòng Chính phủ
- Bộ Tư pháp;
- VCCI;
- Chủ tịch & các PCT Hiệp hội;
- VPĐD HH tại Hà Nội;
- Lưu VP Hiệp hội.

TUQ. CHỦ TỊCH HIỆP HỘI CHẾ BIẾN VÀ
XUẤT KHẨU THỦY SẢN VIỆT NAM
TỔNG THỦ KÝ HIỆP HỘI



Trương Đình Hòa

