

# Làm việc linh hoạt có được bảo hiểm tai nạn lao động?

Trước những thay đổi từ đại dịch Covid-19, việc linh hoạt thời giờ và địa điểm làm việc đang được nhiều doanh nghiệp áp dụng. Nhưng điều này cũng đặt ra vấn đề về thanh toán bảo hiểm tai nạn lao động xảy ra tại địa điểm làm việc linh hoạt và trong thời giờ làm việc linh hoạt. Hiện pháp luật Việt Nam đã sẵn sàng tới đâu trong vấn đề này?

LS. DƯƠNG TIẾNG THU - NGUYỄN NGỌC THANH PHƯƠNG<sup>(\*)</sup>

## THỜI GỜ, ĐỊA ĐIỂM LÀM VIỆC THEO LUẬT ĐỊNH

Theo Bộ luật Lao động năm 2012 (BLLĐ 2012), doanh nghiệp được quyền quy định làm việc theo ngày (không quá 8 giờ/ngày và không quá 48 giờ/tuần) hoặc theo tuần (không quá 10 giờ/ngày và không quá 48 giờ/tuần). Nội dung chi tiết về thời giờ làm việc cần được quy định trong nội quy lao động và hợp đồng lao động. Quy định này được cụ thể hóa tại Nghị định 05/2015 hướng dẫn chi tiết về thời giờ làm việc trong nội quy lao động, bao gồm quy định thời giờ làm việc bình thường trong một ngày, trong một tuần; thời điểm bắt đầu, kết thúc ca làm việc; yêu cầu làm thêm giờ; thời điểm các đợt nghỉ ngắn ngoài thời gian nghỉ giữa giờ; nghỉ chuyển ca; ngày nghỉ hàng tuần, hàng năm, nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương...

Chế định này được kế thừa trong BLLĐ 2019 như sau: “Doanh nghiệp có quyền quy định thời giờ làm việc theo ngày hoặc tuần nhưng phải thông báo cho người lao động biết; trường hợp theo tuần thì thời giờ làm việc bình thường không quá 10 giờ trong 01 ngày và không quá 48 giờ trong 01 tuần. Nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động thực hiện tuần làm việc 40 giờ đối với người lao động”.

Về địa điểm làm việc, theo BLLĐ 2012, doanh nghiệp và người lao

động thỏa thuận địa điểm làm việc và phải ghi cụ thể vào hợp đồng lao động. Nghị định 05/2015 hướng dẫn trong trường hợp người lao động làm việc ở nhiều địa điểm khác nhau thì ghi các địa điểm chính mà người lao động làm việc. Nhưng doanh nghiệp cũng cần đảm bảo sức khỏe cho người lao động trong quá trình thực hiện công việc được giao thông qua các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động. Chẳng hạn, doanh nghiệp phải đảm bảo cho người lao động được làm việc tại các địa điểm có các thông số về không gian, độ thoáng,

bụi, hơi, khí độc, phóng xạ... phù hợp với tiêu chuẩn an toàn tương ứng và đồng thời các tiêu chuẩn này phải được kiểm tra, đánh giá, đảm bảo duy trì ổn định, an toàn trong suốt thời gian có hiệu lực của hợp đồng (Điều 138 BLLĐ 2012).

Kế thừa các quy định này, BLLĐ 2019 đã quy định “địa điểm làm việc được thực hiện theo hợp đồng lao động, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác” (Điều 28); “người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không cần báo trước trong trường hợp không được



bố trí đúng địa điểm làm việc theo thỏa thuận” (điều 35.2(a)); và tham chiếu các quy định của Luật An toàn vệ sinh, lao động (ATVSLĐ) đối với các vấn đề về an toàn vệ sinh lao động (điều 132).

### CÓ ĐƯỢC XEM LÀ TAI NẠN LAO ĐỘNG?

Trong ngắn hạn, các chính sách về thời giờ hay địa điểm làm việc linh hoạt sẽ tạo thuận lợi cho cả hai phía - doanh nghiệp và người lao động. Nhưng về lâu dài và dưới góc độ an toàn lao động, rõ ràng, người lao động ít được đảm bảo hơn. Bởi khi thỏa thuận địa điểm và thời giờ làm việc linh hoạt, hai bên thường chọn những địa điểm làm việc thuận tiện cho người lao động (ví dụ như ở nhà và/hoặc một vài nơi khác) nhưng những nơi này lại không được trang bị đầy đủ các điều kiện về an toàn lao động, vệ sinh lao động như ở văn phòng, trụ sở hay hăng xưởng của doanh nghiệp (buộc phải đáp ứng các quy định về điều kiện lao động). Vấn đề là nếu tai nạn xảy ra trong khoảng thời giờ làm việc linh hoạt và tại địa điểm làm việc linh hoạt thì doanh nghiệp và cơ quan bảo hiểm sẽ chịu trách nhiệm thanh toán bảo hiểm tai nạn lao động như thế nào? Về việc này, pháp luật lao động không quy định chi tiết và các cơ quan bảo hiểm xã hội (BHXH) thì hướng dẫn khác nhau.

Theo Luật ATVSLĐ 2015, người lao động bị tai nạn thuộc một trong các trường hợp sau đây sẽ được xét hưởng chế độ BHXH: (i) tại nơi làm việc và trong giờ làm việc, kể cả khi đang thực hiện các nhu cầu sinh hoạt cần thiết bao gồm nghỉ giải lao, ăn giữa ca, ăn bồi dưỡng hiện vật, làm vệ sinh kinh nguyệt, tắm rửa, cho con bú, đi vệ sinh; (ii) ngoài nơi làm việc hoặc ngoài giờ làm việc khi thực hiện công việc theo yêu cầu của người sử dụng lao động hoặc người được người sử dụng lao động ủy quyền bằng văn bản trực tiếp quản lý lao động; (iii)

trên tuyến đường đi từ nơi ở đến nơi làm việc hoặc từ nơi làm việc về nơi ở trong khoảng thời gian và tuyến đường hợp lý.

Tuy nhiên, luật này không quy định cụ thể về “nơi làm việc”. Nói cách khác, nếu doanh nghiệp chứng minh được địa điểm làm việc linh hoạt trong khoảng thời giờ linh hoạt là “nơi làm việc” hoặc “ngoài nơi làm việc khi thực hiện công việc theo yêu cầu...” thì người lao động vẫn có khả năng được cơ quan BHXH thanh toán bảo hiểm tai nạn lao động. Vấn đề là các quy định trên không đề cập trực tiếp trường hợp địa điểm làm việc linh hoạt và do đó, có khả năng cơ quan bảo hiểm xã hội đánh giá việc áp dụng địa điểm làm việc linh hoạt là “nơi làm việc” quy định tại Luật ATVSLĐ 2015 là chưa rõ ràng.

Theo khảo sát của chúng tôi, cơ quan BHXH quận A chỉ giải quyết cho trường hợp người lao động bị tai nạn tại nơi làm việc của công ty, không giải quyết khi người lao động làm việc tại nhà (địa điểm làm việc linh hoạt) dù có kết quả giám định y khoa là tai nạn làm suy giảm khả năng lao động trên 5% (mức tối thiểu để được hưởng bảo hiểm tai nạn lao động theo Luật ATVSLĐ 2015). Trong khi đó, cơ quan BHXH quận B lại hướng dẫn doanh nghiệp nộp hồ sơ xin hưởng bảo hiểm tai nạn cho người lao động để được xem xét giải quyết. Cần lưu ý là BLLĐ 2019 (có hiệu lực từ ngày 1-1-2021) không có quy định nào nói về tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, có thể do nhà làm luật cho rằng vấn đề này đã được quy định tại Luật ATVSLĐ 2015(?)

Về phía mình, doanh nghiệp luôn muốn người lao động của họ được cơ quan BHXH thanh toán bảo hiểm tai nạn và doanh nghiệp không phải gánh bất kỳ chi phí nào. Tuy nhiên, với sự quy định không rõ ràng, nếu doanh nghiệp không thể nộp các tài liệu cần thiết để yêu cầu cơ quan BHXH thanh toán chế độ tai nạn lao động cho người lao động theo quy

định của Luật BHXH thì có thể doanh nghiệp phải chịu trách nhiệm thanh toán toàn bộ chi phí tai nạn cho người lao động mà không được cơ quan BHXH bồi hoàn.

Cần nói thêm trách nhiệm của doanh nghiệp đối với người lao động nếu người lao động bị tai nạn lao động hay bị bệnh nghề nghiệp tại nơi làm việc (hoặc ngoài nơi làm việc khi thực hiện các công việc theo yêu cầu) được pháp luật quy định khá chi tiết và tương đối rộng. Cụ thể, doanh nghiệp phải: kịp thời sơ cứu, cấp cứu cho người lao động; thanh toán chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị ổn định; trả đủ tiền lương; trợ cấp cho người lao động; bồi thường cho người lao động. Đối với các tai nạn lao động khiến người lao động bị suy giảm khả năng lao động thì tùy mức độ suy giảm khả năng lao động mà doanh nghiệp phải bồi thường cho người lao động (ít nhất bằng 1,5 tháng tiền lương và nhiều nhất là 30 tháng tiền lương). Thêm nữa, doanh nghiệp phải có nghĩa vụ bố trí công việc cho người lao động sau khi hết thời gian điều trị tai nạn lao động, tai nạn nghề nghiệp (Điều 38 Luật ATVSLĐ 2015).

Trong bối cảnh dịch Covid-19, doanh nghiệp có thể ký thỏa thuận với người lao động về thời gian và địa điểm làm việc linh hoạt với giới hạn tối đa mà pháp luật lao động cho phép. Tuy nhiên, khi pháp luật chưa quy định cụ thể về chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, tai nạn nghề nghiệp đối với người lao động khi thực hiện chế độ linh hoạt về thời giờ và địa điểm làm việc thì doanh nghiệp cần đảm bảo trong bất kỳ trường hợp nào, người lao động phải được đảm bảo chế độ an toàn lao động tối thiểu; cần lập phương án chi tiết về chi phí tai nạn, không giới hạn việc chuẩn bị các hồ sơ, bằng chứng để có thể yêu cầu cơ quan BHXH chịu trách nhiệm thanh toán.

<sup>(\*)</sup> Công ty Luật Phước & Partners