

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

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 13-2022

I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về khám sức khỏe và huấn luyện ATVSLĐ cho người lao động trong thời gian thử việc

Chị H đang trong thời gian thử việc 01 tháng là công nhân may tại Công ty Dệt May X từ ngày 01/7/2022 (nội dung thử việc được quy định trong hợp đồng lao động có thời hạn 12 tháng). Ngày 20/7/2022 tới, Công ty sẽ tổ chức khám sức khỏe cho NLĐ và huấn luyện công tác an toàn vệ sinh lao động (ATVSLĐ). Chị H hỏi, chị đang thử việc thì có được tham gia chương trình huấn luyện và được khám sức khỏe tại Công ty không?

Căn cứ pháp lý:

- Luật An toàn vệ sinh lao động năm 2015 (Luật ATVSLĐ 2015);
- Nghị định số 140/2018/NĐ-CP ngày 08/10/2018 sửa đổi, bổ sung các Nghị định liên quan đến điều kiện đầu tư kinh doanh và thủ tục hành chính thuộc phạm vi quản lý nhà nước của Bộ lao động - Thương binh và Xã hội (Nghị định 140/2008/NĐ-CP).

Xử lý tình huống:

1. Về huấn luyện ATVSLĐ cho các đối tượng, tại khoản 5, Điều 1 Nghị định 140/2018/NĐ-CP (sửa đổi Điều 17 Nghị định 44/2016/NĐ-CP) quy định về đối tượng tham dự khóa huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động gồm có:

- Nhóm 1: Người đứng đầu đơn vị, cơ sở sản xuất, kinh doanh và phòng, ban, chi nhánh trực thuộc; phụ trách bộ phận sản xuất, kinh doanh, kỹ thuật; quản đốc phân xưởng hoặc tương đương; cấp phó của người đứng đầu theo quy định tại Khoản này được giao nhiệm vụ phụ trách công tác an toàn, vệ sinh lao động.

- Nhóm 2: Người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động bao gồm: Chuyên trách, bán chuyên trách về an toàn, vệ sinh lao động của cơ sở; người trực tiếp giám sát về an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc.

- Nhóm 3: Người lao động làm công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động là người làm công việc thuộc Danh mục công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành.

- Nhóm 4: Người lao động không thuộc các nhóm 1, 3, 5, 6 quy định tại khoản này, bao gồm cả người học nghề, tập nghề, thử việc để làm việc cho người sử dụng lao động.

- Nhóm 5: Người làm công tác y tế.

- Nhóm 6: An toàn, vệ sinh viên theo quy định tại Điều 74 Luật an toàn, vệ sinh lao động 2015.

Với quy định này, chị H mặc dù đang là lao động thử việc vẫn thuộc đối tượng phải tham gia chương trình huấn luyện về ATVSLĐ do Công ty tổ chức

2. Về nội dung khám sức khỏe cho NLD, căn cứ Điều 21 Luật ATVSLĐ 2015, hàng năm người sử dụng lao động phải có trách nhiệm tổ chức khám sức khỏe ít nhất một lần cho người lao động; việc khám sức khỏe được thực hiện trước khi bố trí người lao động làm việc; trong quá trình làm việc; trước khi chuyển sang làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hơn hoặc sau khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đã phục hồi sức khỏe, tiếp tục trở lại làm việc; điều trị cho người lao động mắc bệnh nghề nghiệp và các chi phí cho hoạt động khám sức khỏe, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp, điều trị bệnh nghề nghiệp cho người lao động do người sử dụng lao động chi trả và được hạch toán vào chi phí được trừ khi xác định thu nhập chịu thuế theo Luật thuế thu nhập doanh nghiệp và hạch toán vào chi phí hoạt động thường xuyên.

Căn cứ quy định trên, chị H có quyền được tham gia khám sức khỏe do Công ty tổ chức.

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định pháp luật về nâng lương

Anh Nguyễn Văn C ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn làm việc cho Công ty cổ phần B từ tháng 5/2018. Hiện nay, anh C đã làm việc cho công ty B được hơn 5 năm nhưng công ty không tăng lương cho anh. Do đó, anh C hỏi pháp luật có quy định bao lâu thì công ty phải tăng lương cho nhân viên không?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật lao động năm 2019;
- Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về nội dung của hợp đồng lao động, hội đồng thương lượng tập thể và nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản, nuôi con (Thông tư số 10/2020/BLĐTBXH).

Xử lý tình huống:

Khoản 1, Điều 90 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về tiền lương như sau:

“Tiền lương là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo thỏa thuận để thực hiện công việc, bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác”

Điểm e, khoản 1 Điều 21 Bộ luật lao động năm 2019 quy định chế độ nâng bậc, nâng lương là một trong những nội dung chủ yếu trong hợp đồng lao động.

Khoản 6, Điều 3 Thông tư số 10/2020/BLĐTBXH quy định chế độ nâng bậc, nâng lương theo thỏa thuận của hai bên về điều kiện, thời gian, mức lương sau khi

nâng bậc, nâng lương hoặc thực hiện theo thỏa ước lao động tập thể, quy định của người sử dụng lao động.

Căn cứ vào các quy định trên không có quy định nào bắt buộc người sử dụng lao động phải tăng lương cho người lao động căn cứ vào thời gian làm việc nhiều hay ít cho công ty mà việc có tăng lương hay không, tăng vào thời điểm nào tùy thuộc vào thỏa thuận của các bên trong hợp đồng lao động hay thỏa ước lao động tập thể hoặc quy chế nâng bậc, nâng lương của công ty. Như vậy, anh C cần xem xét thỏa thuận về nâng lương trong Hợp đồng lao động đã ký với công ty hoặc xem quy định trong Thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp (nếu có) hay quy chế nâng bậc, nâng lương của công ty để đề nghị công ty xem xét việc nâng lương nếu có thỏa thuận hoặc quy định trong các văn bản này.

TRẦN THỊ NGỌC BÍCH

III. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định về bầu Ban thẩm tra tư cách đại biểu tại đại hội toàn thể

Công đoàn Công ty cổ phần May A có 120 đoàn viên, đang chuẩn bị để tổ chức Đại hội công đoàn nhiệm kỳ 2022-2027 với hình thức đại hội toàn thể. Ban chấp hành CĐCS họp để xây dựng chương trình của đại hội, trong đó có nội dung: bầu đoàn chủ tịch, đoàn thư ký, ban thẩm tra tư cách đại biểu. Một đồng chí trong Ban chấp hành có ý kiến: đại hội toàn thể không cần bầu ban thẩm tra tư cách đại biểu, nhiệm kỳ trước đã thực hiện như vậy. Đồng chí Chủ tịch Công đoàn Công ty cổ phần May A hỏi: Ý kiến đó có đúng không? Đại hội có phải bầu ban thẩm tra tư cách đại biểu không?

Căn cứ pháp lý:

- Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XI và Hướng dẫn số 238/HD-TLĐ ngày 04/3/2014;
- Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XII (thông qua ngày 24/9/2018) có hiệu lực từ ngày 03/02/2020 theo Quyết định số 174/QĐ-TLĐ;
- Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam ban hành ngày 20/02/2020;

Xử lý tình huống:

Điểm a và b mục 8.9 của Hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam số 238/HD-TLĐ ngày 04/3/2014 về thẩm tra tư cách đại biểu quy định:

“ a. Thẩm tra tư cách đại biểu: Đại biểu dự đại hội được công nhận đủ tư cách đại biểu khi có trên 50% số đại biểu chính thức có mặt tại đại hội biểu quyết nhất trí bằng giơ tay. Đại hội toàn thể đoàn viên không biểu quyết công nhận tư cách đại biểu; ban chấp hành công đoàn cấp triệu tập đại hội báo cáo trước đại hội về số lượng và tư cách đoàn viên dự đại hội.

b. Ban thẩm tra tư cách đại biểu: Ban thẩm tra tư cách đại biểu của đại hội là những đại biểu chính thức của đại hội. Đại hội toàn thể đoàn viên không bầu ban thẩm tra tư cách đại biểu.”

Tuy nhiên, khoản 5 Điều 8 Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XII quy định :

“ Đại biểu dự đại hội phải được đại hội thẩm tra và biểu quyết công nhận tư cách đại biểu”.

Mục 6.7 Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam có quy định về trình tự nội dung chính của đại hội công đoàn các cấp được có nội dung “Bầu đoàn chủ tịch, đoàn thư ký, ban thẩm tra tư cách đại biểu”.

Điểm d mục 6.8 Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ hướng dẫn thi hành Điều lệ quy định về Ban thẩm tra tư cách đại biểu thì ban thẩm tra tư cách đại biểu có nhiệm vụ nghiên cứu tài liệu về đại biểu đại hội, tổng hợp, phân tích và báo cáo trước đại hội về tình hình đại biểu.

Căn cứ các quy định trên thì ý kiến của đồng chí trong Ban chấp hành công đoàn Công ty A về việc không bầu ban thẩm tra tư cách đại biểu trong đại hội nhiệm kỳ trước là đúng nhưng quy định này không còn hiệu lực áp dụng cho đại hội công đoàn nhiệm kỳ 2022 - 2027 vì Điều lệ và Hướng dẫn Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XII đã quy định đại hội đại biểu hay đại hội toàn thể đều phải bầu ban thẩm tra tư cách đại biểu đại hội. Do đó, đại hội Công đoàn Công ty cổ phần May A nhiệm kỳ này phải bầu ban thẩm tra tư cách đại biểu.

NGUYỄN THỊ THU HẰNG

IV. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về lao động chưa thành niên

Tháng 7/2022, Công ty cổ phần D tuyển dụng thêm lao động. Trong số người trúng tuyển có anh C mới 17 tuổi, 02 tháng. Phòng Nhân sự công ty D hỏi Lao động chưa thành niên được pháp luật quy định như thế nào? Các công việc nào người chưa thành niên được phép làm?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2019.

Xử lý tình huống:

Khoản 1, 2, Điều 143 Bộ luật lao động năm 2019 quy định lao động chưa thành niên là người lao động chưa đủ 18 tuổi. Người từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi không được làm công việc hoặc làm việc ở nơi làm việc quy định tại Điều 147 của Bộ luật này.

Điều 144, 145, 146 Bộ luật lao động năm 2019 quy định về nguyên tắc, sử dụng và thời giờ làm việc cho người lao động chưa thành niên từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi với các nội dung chính sau:

- Lao động chưa thành niên chỉ được làm công việc phù hợp với sức khỏe để bảo đảm sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách;

- Người sử dụng lao động có trách nhiệm quan tâm chăm sóc người lao động chưa thành niên về các mặt lao động, sức khỏe, học tập trong quá trình lao động;

- Người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản và có sự đồng ý của cha, mẹ hoặc người giám hộ; Phải có giấy khám sức khỏe của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền xác nhận sức khỏe của người chưa đủ 15 tuổi phù hợp với công việc và tổ chức kiểm tra sức khỏe định kỳ ít nhất một lần trong 06 tháng; lập sổ theo dõi riêng, ghi đầy đủ họ tên, ngày tháng năm sinh, công việc đang làm, kết quả những lần kiểm tra sức khỏe định kỳ và xuất trình khi cơ quan nhà nước có thẩm quyền yêu cầu;

- Người sử dụng lao động phải tạo cơ hội để lao động chưa thành niên được học văn hóa, giáo dục nghề nghiệp, đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề;

- Người sử dụng lao động phải bảo đảm điều kiện làm việc, an toàn, vệ sinh lao động phù hợp với lứa tuổi;

- Thời giờ làm việc của người từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi không được quá 08 giờ trong 01 ngày và 40 giờ trong 01 tuần. Người từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi có thể được làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm trong một số nghề, công việc theo danh mục do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành.

Điều 147 Bộ luật lao động năm 2019 quy định các công việc và nơi làm việc cấm sử dụng người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi:

“1. Cấm sử dụng người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi làm các công việc sau đây:

- a) Mang, vác, nâng các vật nặng vượt quá thể trạng của người chưa thành niên;*
- b) Sản xuất, kinh doanh cồn, rượu, bia, thuốc lá, chất tác động đến tinh thần hoặc chất gây nghiện khác;*
- c) Sản xuất, sử dụng hoặc vận chuyển hóa chất, khí gas, chất nổ;*
- d) Bảo trì, bảo dưỡng thiết bị, máy móc;*
- đ) Phá dỡ các công trình xây dựng;*
- e) Nấu, thổi, đúc, cán, dập, hàn kim loại;*
- g) Lặn biển, đánh bắt thủy, hải sản xa bờ;*
- h) Công việc khác gây tổn hại đến sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách của người chưa thành niên.*

2. Cấm sử dụng người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi làm việc ở các nơi sau đây:

- a) Dưới nước, dưới lòng đất, trong hang động, trong đường hầm;*
- b) Công trường xây dựng;*
- c) Cơ sở giết mổ gia súc;*
- d) Sòng bạc, quán bar, vũ trường, phòng hát karaoke, khách sạn, nhà nghỉ, cơ sở tắm hơi, cơ sở xoa bóp; điểm kinh doanh xổ số, dịch vụ trò chơi điện tử;*
- đ) Nơi làm việc khác gây tổn hại đến sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách của người chưa thành niên.*

3. Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định danh mục tại điểm h khoản 1 và điểm đ khoản 2 Điều này”

Như vậy, căn cứ vào các quy định trên, công ty cổ phần D cần xem xét để thỏa thuận giao kết hợp đồng lao động và bố trí công việc cho anh C đúng quy định pháp luật lao động với người lao động chưa thành niên.

NGUYỄN THỊ THU HƯƠNG

V. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định pháp luật về khám sức khỏe định kỳ cho người lao động

Anh S làm việc tại văn phòng Công ty cổ phần V được hơn 02 năm. Cuối năm 2021 anh S có thắc mắc với anh T là Trưởng Phòng Hành chính là “*Tại sao công ty chưa tổ chức khám sức khỏe cho nhân viên văn phòng năm 2021 trong khi công nhân sản xuất trực tiếp thì lại được khám sức khỏe ?*”. Anh T giải thích “*Năm nay dịch bệnh, công ty gặp nhiều khó khăn nên chỉ tổ chức khám sức khỏe cho công nhân trực tiếp sản xuất để đáp ứng yêu cầu của khách hàng, nhân viên văn phòng sẽ được khám sức khỏe vào năm sau*”. Anh T giải thích như vậy có đúng với quy định của pháp luật không ? Anh S cần làm gì để bảo vệ quyền lợi của mình cũng như nhân viên làm việc tại văn phòng công ty?

Căn cứ pháp lý:

- Luật An toàn vệ sinh lao động năm 2015 (Luật ATVSLĐ 2015);
- Nghị định số 12/2022/NĐ-CP quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (Nghị định 12/2022/NĐ-CP).

Xử lý tình huống:

Khoản 1, Điều 21 Luật ATVSLĐ 2015 quy định:

“Hàng năm, người sử dụng lao động phải tổ chức khám sức khỏe ít nhất một lần cho người lao động; đối với người lao động làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, người lao động là người khuyết tật, người lao động chưa thành niên, người lao động cao tuổi được khám sức khỏe ít nhất 06 tháng một lần.”

Khoản 2 Điều 22 Nghị định 12/2022/NĐ-CP khi có đơn thư khiếu nại gửi đến cấp có thẩm quyền, cụ thể như sau :

“Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng khi vi phạm với mỗi người lao động nhưng tối đa không quá 75.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi không tổ chức khám sức khỏe định kỳ hoặc khám phát hiện bệnh nghề nghiệp cho người lao động.”

Căn cứ vào các quy định nêu trên, việc anh T, Trưởng Phòng Hành chính giải thích lý do công ty không khám sức khỏe định kỳ cho nhân viên văn phòng của công ty năm 2021 là không đúng quy định pháp luật.

Để bảo vệ quyền lợi của mình và NLĐ làm việc tại khu vực văn phòng, anh S cần đề nghị BCH Công đoàn cơ sở làm việc và yêu cầu Giám đốc công ty tổ chức khám sức khỏe cho toàn bộ NLĐ theo đúng quy định.

LÊ TÁT THẮNG