

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

**BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 14-2022**

**I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT**

**Quy định của pháp luật về chi trả phụ cấp cho an toàn vệ sinh viên**

Anh A là công nhân may tại Công ty CP Dệt May X, Cuối tháng 5/2022, anh được các đồng nghiệp trong tổ sản xuất bầu là an toàn vệ sinh viên và được Công ty công nhận, có tên trong danh sách mạng lưới an toàn vệ sinh viên của Xí nghiệp May từ tháng 6/2022, với mức phụ cấp 149.000 đồng/tháng. Anh A hỏi, tham gia mạng lưới an toàn vệ sinh viên tại Công ty, anh cần phải thực hiện nhiệm vụ gì, và mức phụ cấp 149.000 đồng/tháng có đúng quy định của pháp luật không?

**Căn cứ pháp lý:**

- Luật An toàn vệ sinh lao động năm 2015 (Luật ATVSLĐ 2015);

**Xử lý tình huống:**

Theo quy định tại Điều 74 Luật ATVSLĐ 2015 thì an toàn, vệ sinh viên là người lao động trực tiếp, am hiểu chuyên môn và kỹ thuật về an toàn, vệ sinh lao động. Tự nguyện và gương mẫu trong việc chấp hành các quy định an toàn, vệ sinh lao động và được người lao động trong tổ bầu ra. Cũng theo điều 74, mỗi tổ chức, cơ sở sản xuất kinh doanh phải có ít nhất một an toàn, vệ sinh viên.

An toàn, vệ sinh viên hoạt động dưới sự quản lý và hướng dẫn của Ban chấp hành công đoàn cơ sở, trên cơ sở quy chế hoạt động của mạng lưới an toàn, vệ sinh viên; phối hợp về chuyên môn, kỹ thuật an toàn, vệ sinh lao động trong quá trình thực hiện nhiệm vụ với người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động hoặc bộ phận quản lý công tác an toàn, vệ sinh lao động, người làm công tác y tế hoặc bộ phận y tế tại cơ sở (khoản 3)

**Về nghĩa vụ của an toàn vệ sinh viên được quy định tại khoản 4 Điều 74, bao gồm:**

- Đôn đốc, nhắc nhở, hướng dẫn mọi người trong tổ, đội, phân xưởng chấp hành nghiêm chỉnh quy định về an toàn, vệ sinh lao động, bảo quản các thiết bị an toàn, phương tiện bảo vệ cá nhân; nhắc nhở tổ trưởng, đội trưởng, quản đốc chấp hành quy định về an toàn, vệ sinh lao động;

- Giám sát việc thực hiện tiêu chuẩn, quy chuẩn, quy trình, nội quy an toàn, vệ sinh lao động, phát hiện những thiếu sót, vi phạm về an toàn, vệ sinh lao động, những trường hợp mất an toàn, vệ sinh của máy, thiết bị, vật tư, chất và nơi làm việc;

- Tham gia xây dựng kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động; tham gia hướng dẫn biện pháp làm việc an toàn đối với người lao động mới đến làm việc ở tổ;

- Kiến nghị với tổ trưởng hoặc cấp trên thực hiện đầy đủ các chế độ bảo hộ lao động, biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động và khắc phục kịp thời những trường hợp mất an toàn, vệ sinh của máy, thiết bị, vật tư, chất và nơi làm việc;

- Báo cáo tổ chức công đoàn hoặc thanh tra lao động khi phát hiện vi phạm về an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc hoặc trường hợp mất an toàn của máy, thiết bị, vật tư, chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động đã kiến nghị với người sử dụng lao động mà không được khắc phục.

An toàn vệ sinh viên có một số quyền, trong đó được dành một phần thời gian làm việc để thực hiện các nhiệm vụ của an toàn, vệ sinh viên nhưng vẫn được trả lương cho thời gian thực hiện nhiệm vụ và được hưởng phụ cấp trách nhiệm.

Mức phụ cấp trách nhiệm do người sử dụng lao động và Ban chấp hành công đoàn cơ sở thống nhất thỏa thuận và được ghi trong quy chế hoạt động của mạng lưới an toàn, vệ sinh viên.

Như vậy, pháp luật về an toàn vệ sinh lao động chỉ quy định an toàn vệ sinh viên được hưởng phụ cấp khi thực hiện kiêm nhiệm công việc này, mà không quy định mức cụ thể là bao nhiêu. Do vậy, số tiền phụ cấp cụ thể của anh A trong trường hợp này sẽ do Công ty chi trả sau khi thỏa thuận thống nhất với Ban chấp hành công đoàn cơ sở và ghi nhận tại quy chế hoạt động của mạng lưới an toàn, vệ sinh viên của Công ty.

**NGUYỄN THỊ THANH HOÀN**

## **II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT**

### **Quy định pháp luật về trợ cấp bồi dưỡng cho người lao động tham gia tập huấn phòng cháy và chữa cháy**

Công ty cổ phần A đang lên kế hoạch tổ chức tập huấn cho người lao động tham gia đội phòng cháy và chữa cháy của công ty vào tháng 8/2022. Anh H, Phòng Kế hoạch công ty khi xây dựng kinh phí trợ cấp bồi dưỡng cho người lao động tham gia tập huấn nhưng không rõ mức trợ cấp này được tính trên tiền lương thực nhận của người lao động hay mức lương nào khác theo quy định của pháp luật. Anh H hỏi người lao động tham gia đội phòng cháy chữa cháy tại doanh nghiệp khi tham gia tập huấn được nhận trợ cấp bồi dưỡng như thế nào?

#### **Căn cứ pháp lý:**

- Thông tư số 04/2021/TT-BLĐTBXH ngày 30/6/2021 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội về hướng dẫn một số chế độ đối với người được điều động, huy động trực tiếp chữa cháy, phục vụ chữa cháy, thành viên đội dân phòng, đội phòng cháy và chữa cháy cơ sở và chuyên ngành tham gia huấn luyện, bồi dưỡng nghiệp vụ phòng cháy, chữa cháy (Thông tư số 04/2021/TT-BLĐTBXH);

- Nghị định số 38/2022/NĐ-CP ngày 12/6/2022 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động (Nghị định số 38/2022/NĐ-CP).

## **Xử lý tình huống:**

Điều 5 Thông tư số 04/2021/TT-BLĐTBXH quy định trợ cấp, tiền bồi dưỡng đối với thành viên đội dân phòng, đội phòng cháy và chữa cháy cơ sở và chuyên ngành khi tham gia huấn luyện, bồi dưỡng nghiệp vụ phòng cháy và chữa cháy như sau:

*“Mỗi ngày tham gia huấn luyện, bồi dưỡng nghiệp vụ phòng cháy và chữa cháy, thành viên đội dân phòng được trợ cấp một khoản tiền bằng 0,6 ngày lương tối thiểu vùng, thành viên đội phòng cháy và chữa cháy cơ sở và chuyên ngành được hưởng tiền bồi dưỡng bằng 0,3 ngày lương tối thiểu vùng do đơn vị quản lý trực tiếp chi trả.*

*Ngày lương tối thiểu vùng được xác định bằng mức lương tối thiểu vùng theo tháng áp dụng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động ở doanh nghiệp trên địa bàn vùng I do Chính phủ quy định tại thời điểm thực hiện huấn luyện, bồi dưỡng nghiệp vụ phòng cháy và chữa cháy chia cho 26 ngày.”*

Căn cứ vào quy định trên, người lao động trong đội phòng cháy và chữa cháy tại doanh nghiệp sẽ được tính là đội phòng cháy và chữa cháy cơ sở, khi tham gia huấn luyện, bồi dưỡng nghiệp vụ sẽ được hưởng tiền bồi dưỡng bằng 0,3 ngày tính theo lương tối thiểu vùng nơi có trụ sở doanh nghiệp mà người lao động làm việc.

Về mức lương tối thiểu vùng hiện nay được áp dụng theo quy định mới nhất tại khoản 1 và khoản 2, Điều 3 Nghị định số 38/2022/NĐ-CP có hiệu lực từ ngày 01/7/2022 như sau:

### *“Điều 3. Mức lương tối thiểu*

*1. Quy định mức lương tối thiểu tháng và mức lương tối thiểu giờ đối với người lao động làm việc cho người sử dụng lao động theo vùng như sau:*

Vùng	Mức lương tối thiểu tháng (Đơn vị: đồng/tháng)	Mức lương tối thiểu giờ (Đơn vị: đồng/giờ)
Vùng I	4.680.000	22.500
Vùng II	4.160.000	20.000
Vùng III	3.640.000	17.500
Vùng IV	3.250.000	15.600

*2. Danh mục địa bàn vùng I, vùng II, vùng III, vùng IV được quy định tại Phụ lục ban hành kèm theo Nghị định này”*

Như vậy, anh H căn cứ theo địa bàn nơi doanh nghiệp đặt trụ sở và quy định về lương tối thiểu như trên để tính tiền trợ cấp bồi dưỡng cho người lao động tham gia huấn luyện, bồi dưỡng nghiệp vụ phòng cháy và chữa cháy tại công ty.

**TRẦN THỊ NGỌC BÍCH**

### **III. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT**

#### **Quy định về chỉ định Ban chấp hành lâm thời công đoàn cơ sở**

Công đoàn cơ sở Công ty cổ phần Dệt A được thành lập năm 2012, trực thuộc Công đoàn Dệt May X có trên 400 đoàn viên công đoàn. Tại Đại hội công đoàn nhiệm kỳ 2017-2022, đã bầu 7 ủy viên chấp hành công đoàn. Đến tháng 6/2022, do thay đổi mô hình tổ chức, Công ty A đã tách làm 2 đơn vị, thành lập thêm Công ty CP B. 06 đồng chí Ủy viên BCH công đoàn công ty và hơn 50% tổ trưởng công đoàn tại Công ty A đã chấm dứt HĐLĐ và chuyển sang Công ty B làm việc. Với điều kiện phần lớn người lao động tại công ty đi làm 3 ca và tỉ lệ cán bộ công đoàn còn rất ít, công ty không tổ chức được hội nghị đại biểu và hội nghị ban chấp hành mở rộng như quy định.

Đồng chí ủy viên BCH công đoàn công ty hỏi: Trong trường hợp nào thì chỉ định BCH lâm thời; Công đoàn công ty A có được thực hiện chỉ định BCH lâm thời để tiếp tục hoạt động không?

#### **Căn cứ pháp lý:**

- 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

#### **Xử lý tình huống:**

- Điểm b, Khoản 1, Điều 11 Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XII quy định về Ban chấp hành công đoàn các cấp như sau:

*“Trường hợp cần thiết, công đoàn cấp trên được quyền chỉ định ủy viên ban chấp hành và các chức danh trong ban chấp hành công đoàn cấp dưới, chỉ định ban chấp hành lâm thời và các chức danh trong ban chấp hành lâm thời công đoàn cấp dưới. Thời gian hoạt động của ban chấp hành lâm thời công đoàn không quá 12 tháng.”*

- Tại Điểm b mục 9.2 Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ quy định:

*“ Các trường hợp chỉ định ban chấp hành lâm thời:*

*a. Công đoàn cấp trên trực tiếp có quyền chỉ định ban chấp hành lâm thời công đoàn cấp dưới và các chức danh trong cơ quan thường trực của ban chấp hành lâm thời công đoàn (bằng văn bản) trong các trường hợp sau:*

- *Khi quyết định thành lập tổ chức công đoàn.*
- *Khi quyết định hợp nhất, nâng cấp, hạ cấp, chia tách, sáp nhập tổ chức công đoàn.*
- *Khi ban chấp hành công đoàn bị kỷ luật bằng hình thức giải tán.*
- *Khi không tổ chức được đại hội theo quy định.*

- Khi không tổ chức được hội nghị đại biểu, hội nghị toàn thể, hội nghị ban chấp hành mở rộng theo Mục 7 của Hướng dẫn này.

b. Thời gian hoạt động của ban chấp hành lâm thời công đoàn không quá 12 tháng. Trường hợp quá 12 tháng chưa tổ chức được đại hội thì công đoàn cấp trên trực tiếp xem xét quyết định bằng văn bản cho phép kéo dài thời gian hoạt động của ban chấp hành lâm thời không quá 6 tháng, hoặc chấm dứt hoạt động của ban chấp hành lâm thời cũ và chỉ định ban chấp hành lâm thời mới.

Như vậy Ban chấp hành Công đoàn Công ty A đã quyết 6/7 đồng chí (quá 2/3 tổng số ủy viên ban chấp hành). Theo quy định tại mục 7.1 và 7.2 Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ, công ty A phải tổ chức hội nghị đại biểu, hội nghị toàn thể hoặc tổ chức hội nghị ban chấp hành mở rộng sau khi có ý kiến bằng văn bản của công đoàn cấp trên trực tiếp để bầu bổ sung ủy viên ban chấp hành. Nhưng do điều kiện không thể tổ chức hội nghị theo quy định, công ty A cần báo cáo với Công đoàn Dệt May X. Căn cứ điều kiện thực tế, Công đoàn Dệt May X sẽ xem xét, chỉ định Ban chấp hành lâm thời Công đoàn Công ty cổ phần Dệt A.

**NGUYỄN THỊ THU HẰNG**

#### **IV. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT**

##### **Quy định pháp luật về tiền lương ngừng việc**

Đêm ngày 01/7/2022, Công ty L có trụ sở đặt tại Hà Đông, Hà Nội (thuộc vùng 1) do chập điện xảy ra vụ hỏa hoạn lớn, hậu quả là toàn bộ 01 nhà xưởng sản xuất bị cháy rụi và phải ngừng sản xuất 01 tháng để sửa chữa và lắp đặt máy móc mới. Sự cố hỏa hoạn được cơ quan chức năng xác định không phải do lỗi của công ty. Ban Giám đốc công ty có gửi văn bản tới BCH công đoàn công ty đề nghị BCH công đoàn thông tin với công nhân làm việc tại phân xưởng, chia sẻ khó khăn với công ty tại thời điểm này vì vừa bị thiệt hại lớn, vừa phải chi phí khắc phục hậu nên công ty sẽ trả lương ngừng việc 01 tháng (26 ngày công/tháng) cho toàn bộ công nhân làm việc tại phân xưởng là 4 triệu đồng/người. Chủ tịch công đoàn công ty hỏi việc công ty trả lương ngừng việc cho công nhân với mức tiền như vậy có đúng với quy định của pháp luật không?

##### **Căn cứ pháp lý:**

- Bộ luật Lao động năm 2019;
- Nghị định số 38/2022/NĐ-CP ngày 12/6/2022 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động (Nghị định số 38/2022/NĐ-CP);

##### **Xử lý tình huống:**

Khoản 3, Điều 99, Bộ luật Lao động 2019 quy định về tiền lương ngừng việc:

" Nếu vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động hoặc do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, dịch họa, di dời địa điểm hoạt động theo

*yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc vì lý do kinh tế thì hai bên thỏa thuận về tiền lương ngừng việc như sau:*

*a) Trường hợp ngừng việc từ 14 ngày làm việc trở xuống thì tiền lương ngừng việc được thỏa thuận không thấp hơn mức lương tối thiểu;*

*b) Trường hợp phải ngừng việc trên 14 ngày làm việc thì tiền lương ngừng việc do hai bên thỏa thuận nhưng phải bảo đảm tiền lương ngừng việc trong 14 ngày đầu tiên không thấp hơn mức lương tối thiểu.”*

Điều 3 Nghị định 38/2022/NĐ-CP quy định mức lương tối thiểu vùng I đối với người lao động làm việc ở doanh nghiệp là 4.680.000 (có hiệu lực từ ngày 1/7/2022)

Căn cứ vào các quy định nêu trên, việc tính lương ngừng việc 01 tháng cho công nhân làm việc tại nhà xưởng của công ty L với định mức 26 ngày công sẽ được tính như sau:

- 14 ngày đầu ngừng việc mức lương không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng, cụ thể là :  $4.680.000 \text{ đồng} / 26 \times 14 = \mathbf{2.520.000 \text{ đồng}}$

- Từ ngày ngừng việc thứ 15 mức lương ngừng việc sẽ do hai bên thỏa thuận (có thể cao hơn hoặc thấp hơn mức lương tối thiểu vùng)

Như vậy, việc công ty đề nghị trả mức lương 04 triệu đồng/01 tháng ngừng việc cho công nhân tại nhà xưởng đảm bảo quy định tiền lương ngừng việc 14 ngày đầu tiên không thấp hơn mức lương tối thiểu. Số ngày còn lại sẽ theo mức lương thỏa thuận giữa 02 bên. Do công ty thiệt hại lớn và phải khắc phục hậu quả, trong trường hợp này BCH công đoàn công ty cần giải thích với người lao động để người lao động có sự chia sẻ khó khăn với doanh nghiệp.

**NGUYỄN THỊ THU HƯƠNG**