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

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 17-2022

I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về tiêu chuẩn người huấn luyện an toàn vệ sinh lao động

Công ty CP May N đang sử dụng trên 1000 lao động. Theo quy định của pháp luật, hàng năm toàn bộ người lao động phải được huấn luyện về công tác an toàn vệ sinh lao động. Để công tác huấn luyện ATVSLĐ cho NLĐ của Công ty được thuận lợi, phù hợp với thời gian và điều kiện sản xuất, Công ty có chủ trương cử một số cán bộ tham gia lớp huấn luyện do Công đoàn cấp trên tổ chức. Sau khóa huấn luyện, các cán bộ này sẽ được cấp giấy chứng nhận cho người huấn luyện để đào tạo, huấn luyện lại cho NLĐ của Công ty. Cán bộ hành chính của Công ty hỏi, cán bộ cử đi học khóa huấn luyện và được cấp chứng chỉ phải đáp ứng những tiêu chuẩn gì theo quy định của pháp luật về ATVSLĐ?

Căn cứ pháp lý:

- Nghị định 44/2016/NĐ-CP ngày 15 tháng 5 năm 2016 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Luật An toàn, vệ sinh lao động về hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động, huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động và quan trắc môi trường lao động (Nghị định 44/2016/NĐ-CP);

- 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 140/2018/NĐ-CP).

Xử lý tình huống:

Điều 22 Nghị định 44/2016/NĐ-CP, được sửa đổi tại khoản 7, Điều 1 Nghị định 140/2018/NĐ-CP quy định chi tiết về tiêu chuẩn người huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động, cụ thể như sau:

1. Huấn luyện hệ thống chính sách, pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động

- Người có trình độ từ đại học trở lên và có ít nhất 03 năm làm công việc nghiên cứu, xây dựng chính sách, pháp luật, thanh tra, kiểm tra, quản lý về an toàn, vệ sinh lao động;

- Người có trình độ cao đẳng và có ít nhất 04 năm làm công việc nghiên cứu, xây dựng chính sách, pháp luật, thanh tra, kiểm tra, quản lý về an toàn, vệ sinh lao động.

2. Huấn luyện nội dung nghiệp vụ công tác an toàn, vệ sinh lao động và nội dung kiến thức cơ bản về an toàn, vệ sinh lao động

- Người có trình độ từ đại học trở lên và có ít nhất 03 năm làm công việc xây dựng hoặc tổ chức triển khai về công tác an toàn, vệ sinh lao động;

- Người có trình độ cao đẳng và có ít nhất 04 năm làm công việc xây dựng, tổ chức triển khai thực hiện công tác an toàn, vệ sinh lao động;

- Người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động tại doanh nghiệp không thuộc điểm a, điểm b Khoản này và có ít nhất 05 năm làm công việc an toàn, vệ sinh lao động.

3. Huấn luyện nội dung lý thuyết chuyên ngành

- Người có trình độ từ đại học trở lên có chuyên môn phù hợp với chuyên ngành huấn luyện và có ít nhất 03 năm làm công việc xây dựng, tổ chức triển khai thực hiện công tác an toàn, vệ sinh lao động.

- Người có trình độ cao đẳng có chuyên môn phù hợp với chuyên ngành huấn luyện và có ít nhất 04 năm làm công việc xây dựng, tổ chức triển khai thực hiện công tác an toàn, vệ sinh lao động.

4. Huấn luyện thực hành

- Huấn luyện thực hành nhóm 2: Người có trình độ từ cao đẳng trở lên, phù hợp với chuyên ngành huấn luyện, thông thạo công việc thực hành đối với máy, thiết bị, hóa chất, công việc được áp dụng thực hành theo chương trình khung huấn luyện;

- Huấn luyện thực hành nhóm 3: Người có trình độ từ trung cấp trở lên phù hợp với chuyên ngành huấn luyện; có ít nhất 03 năm làm công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động, hoặc làm công việc có liên quan đến công tác an toàn, vệ sinh lao động ở cơ sở phù hợp với công việc huấn luyện;

- Huấn luyện thực hành nhóm 4: Người có trình độ trung cấp kỹ thuật trở lên, phù hợp với chuyên ngành huấn luyện hoặc người có thời gian làm việc thực tế ít nhất 03 năm trong chuyên ngành huấn luyện;

- Huấn luyện thực hành sơ cứu, cấp cứu tai nạn lao động: Người có trình độ từ cao đẳng chuyên ngành y trở lên và có ít nhất 3 năm kinh nghiệm trực tiếp tham gia công tác sơ cứu, cấp cứu hoặc có trình độ bác sĩ;

- Người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động tại doanh nghiệp không thuộc điểm a, b, c Khoản này nhưng có ít nhất 04 năm làm công việc an toàn, vệ sinh lao động thì được huấn luyện thực hành theo quy định tại các điểm a, b, c Khoản này phù hợp với kinh nghiệm.

Ngoài ra, theo quy định tại khoản 11 Điều 1 Nghị định 140/2018/NĐ-CP sửa đổi khoản 1, Điều 26 Nghị định 44/2016/NĐ-CP về phân loại tổ chức huấn luyện, điều kiện hoạt động và cấp giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động thì tổ chức huấn luyện được phân loại thành các hạng sau:

- **Hạng A:** huấn luyện nhóm 4 và 6;

Số lượng nhân sự huấn luyện: Có ít nhất 02 người huấn luyện cơ hữu huấn luyện nội dung pháp luật, nội dung nghiệp vụ và 01 người huấn luyện sơ cứu, cấp cứu tai nạn lao động;

- Hạng B: huấn luyện nhóm 1, 4, 5 và 6;

Số lượng nhân sự huấn luyện: Có ít nhất 04 người huấn luyện cơ hữu huấn luyện nội dung pháp luật nội dung nghiệp vụ, trong đó có 01 người huấn luyện nội dung chuyên ngành, thực hành phù hợp với chuyên ngành đăng ký huấn luyện, 01 người huấn luyện sơ cứu, cấp cứu tai nạn lao động;

- Hạng C: huấn luyện nhóm 1, 2, 3, 4, 5 và 6.

Số lượng nhân sự huấn luyện: Có ít nhất 04 người huấn luyện cơ hữu huấn luyện nội dung pháp luật nội dung nghiệp vụ, trong đó có 01 người huấn luyện nội dung chuyên ngành, thực hành phù hợp với chuyên ngành đăng ký huấn luyện, 01 người huấn luyện sơ cứu, cấp cứu tai nạn lao động;

Như vậy căn cứ các quy định trên, trường hợp doanh nghiệp mong muốn được cấp giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động theo hạng nào, thì cần lựa chọn cán cán bộ huấn luyện cho đủ số lượng như quy định tại khoản 11, Điều 1 và đáp ứng các tiêu chuẩn như quy định tại khoản 7, Điều 1 Nghị định 140/2018/NĐ-CP nêu trên.

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định pháp luật về thuê lại lao động khác thay thế lao động nghỉ thai sản

Chị T là kế toán của Công ty cổ phần P. Tháng 10/2022, chị T nghỉ chế độ thai sản trong 06 tháng. Công ty cổ phần P dự định thuê lại kế toán của Công ty TNHH X. Phòng Nhân sự Công ty cổ phần P hỏi công ty có được thuê lại lao động khác trong trường hợp này không? Quyền và nghĩa vụ của bên thuê lại lao động được quy định như thế nào?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2019.

Xử lý tình huống:

Điều 53 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về nguyên tắc hoạt động cho thuê lại lao động như sau:

"1. Thời hạn cho thuê lại lao động đối với người lao động tối đa là 12 tháng.

2. Bên thuê lại lao động được sử dụng lao động thuê lại trong trường hợp sau đây:

a) Đáp ứng tạm thời sự gia tăng đột ngột về nhu cầu sử dụng lao động trong khoảng thời gian nhất định;

b) Thay thế người lao động trong thời gian nghỉ thai sản, bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hoặc phải thực hiện các nghĩa vụ công dân;

c) Có nhu cầu sử dụng lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao.

3. Bên thuê lại lao động không được sử dụng lao động thuê lại trong trường hợp sau đây:

a) Để thay thế người lao động đang trong thời gian thực hiện quyền đình công, giải quyết tranh chấp lao động;

b) Không có thỏa thuận cụ thể về trách nhiệm bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp của người lao động thuê lại với doanh nghiệp cho thuê lại lao động;

c) Thay thế người lao động bị cho thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ, vì lý do kinh tế hoặc chia, tách, hợp nhất, sáp nhập.

4. Bên thuê lại lao động không được chuyển người lao động thuê lại cho người sử dụng lao động khác; không được sử dụng người lao động thuê lại được cung cấp bởi doanh nghiệp không có Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động"

Điều 57 Bộ luật Lao động năm 2019 có quy định về quyền và nghĩa vụ của bên thuê lại lao động nnư sau:

"1. Thông báo, hướng dẫn cho người lao động thuê lại biết nội quy lao động và các quy chế khác của mình.

2. Không được phân biệt đối xử về điều kiện lao động đối với người lao động thuê lại so với người lao động của mình.

3. Thỏa thuận với người lao động thuê lại về làm việc vào ban đêm, làm thêm giờ theo quy định của Bộ luật này.

4. Thỏa thuận với người lao động thuê lại và doanh nghiệp cho thuê lại lao động để tuyển dụng chính thức người lao động thuê lại làm việc cho mình trong trường hợp hợp đồng lao động của người lao động thuê lại với doanh nghiệp cho thuê lại lao động chưa chấm dứt.

5. Trả lại người lao động thuê lại không đáp ứng yêu cầu như đã thỏa thuận hoặc vi phạm kỷ luật lao động cho doanh nghiệp cho thuê lại lao động.

6. Cung cấp cho doanh nghiệp cho thuê lại lao động chứng cứ về hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động thuê lại để xem xét xử lý kỷ luật lao động"

Như vậy, căn cứ vào các quy định nêu trên, Công ty cổ phần P được thuê lại lao động thay thế người lao động trong thời gian nghỉ thai sản của công ty TNHH X nếu công ty X có giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động và thời gian thuê lại lao động không quá 12 tháng. Công ty cổ phần P thực hiện các quyền và nghĩa vụ của bên thuê lại lao động theo quy định trên.

TRẦN THỊ NGỌC BÍCH

III. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định về hưởng bảo hiểm thất nghiệp trong thời gian thử việc

Chị N đã có thời gian làm việc và tham gia bảo hiểm xã hội hơn 5 năm tại Công ty A. Do hoàn cảnh gia đình, chị N chấm dứt hợp đồng lao động với công ty A từ ngày

10/5/2022. Đến ngày 20/5/2022, chị N nộp hồ sơ xin đăng ký hưởng bảo hiểm thất nghiệp. Ngày 01/6/2022, chị N ký hợp đồng thử việc 01 tháng với công ty B. Đến ngày 20/6/2022 chị N nhận được tiền trợ cấp thất nghiệp lần 1. Ngày 01/7/2022, cán bộ Trung tâm giới thiệu việc làm gọi điện nói chị N vi phạm luật, đề nghị thu hồi tiền trợ cấp thất nghiệp. Chị N hỏi: quy định về hưởng bảo hiểm thất nghiệp như thế nào? chị N bị thu hồi tiền trợ cấp thất nghiệp như vậy có đúng không?

Căn cứ pháp lý:

- Luật việc làm năm 2013

- Nghị định 28/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 3 năm 2015 của Chính phủ hướng dẫn luật việc làm về bảo hiểm thất nghiệp (Nghị định 28/2015/NĐ-CP)

- Nghị định 61/2020/NĐ-CP ngày 29/5/2020 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 28/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 3 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Việc làm về bảo hiểm thất nghiệp (Nghị định 61/2020/NĐ-CP)

Xử lý tình huống:

Điều 49 Luật việc làm năm 2013 quy định về điều kiện hưởng bảo hiểm thất nghiệp như sau:

- Chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc (trừ trường hợp chấm dứt trái pháp luật hoặc hưởng lương hưu, trợ cấp mất sức hàng tháng)

- Đã đóng bảo hiểm đủ 12 tháng trở lên.

- Đã nộp hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp tại trung tâm dịch vụ việc làm trong thời hạn 03 tháng kể từ khi chấm dứt hợp đồng.

- Chưa tìm được việc làm trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày nộp hồ sơ hưởng bảo hiểm thất nghiệp

Điểm b, khoản 1, Điều 21 Nghị định 28/2015/NĐ-CP quy định về việc chấm dứt hưởng trợ cấp thất nghiệp trong trường hợp người lao động có việc làm.

Khoản 9, Điều 1 Nghị định 61/2020/NĐ-CP quy định người lao động được xác định là có việc làm khi đã giao kết hợp đồng làm việc, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo công việc nhất định có thời hạn ***từ đủ 01 tháng trở lên***. Ngày mà người lao động được xác định có việc làm là ngày hợp đồng làm việc, hợp đồng lao động có hiệu lực theo quy định của pháp luật*;*

Như vậy, trường hợp chị N đang thực hiện hợp đồng thử việc 01 tháng thì chưa được coi là đã có việc làm nên vẫn sẽ được hưởng trợ cấp thất nghiệp trong thời gian thử việc. Chị N cần kiến nghị với Trung tâm giới thiệu việc làm về việc đề nghị thu hồi tiền trợ cấp thất nghiệp của chị. Đồng thời, nếu sau thời gian thử việc 01 tháng, chị N được kí hợp đồng chính thức thì chị N phải thông báo có việc làm cho Trung tâm giới thiệu việc làm để dừng trợ cấp thất nghiệp.

NGUYỄN THỊ THU HẰNG

IV. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về nghỉ hàng năm

Cô A, công nhân làm việc trong điều kiện lao động bình thường tại Công ty B tính đến tháng 7/2022 là 07 năm. Do quê ở xa nên cô không nghỉ phép năm 2021 mà dự tính sẽ dồn phép 02 năm để về thăm gia đình. Tháng 7/2022, Công ty B chuyển đổi loại hình doanh nghiệp và trong phương án sử dụng lao động đã được thông qua thì một số lao động phải thôi việc, trong đó có cô A. Khi làm thủ tục để thôi việc, cô A đề nghị thanh toán tiền, số ngày phép cô chưa nghỉ cộng dồn cả 02 năm (2021 - 2022) là 26 ngày, nhưng công ty B từ chối với lý do cô A không có thỏa thuận với công ty về việc nghỉ dồn phép 02 năm và Bộ luật Lao động năm 2019 không quy định công ty phải thanh toán tiền lương những ngày chưa nghỉ phép hằng năm của người lao động.

Cô A hỏi việc công ty B không thanh toán tiền lương những ngày chưa nghỉ phép của cô trong 02 năm 2021 và 2022 có đúng quy định pháp luật không?

<u>Căn cứ pháp lý:</u>

- Bộ luật Lao động năm 2019;

- Nghị định số 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ ngày 14/12/2020 quy định chi tiết hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động (Nghị định số 145/2020/NĐ-CP);

<u>Xử lý tình huống:</u>

Điểm a, khoản 1, Điều 113 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định người lao động làm việc đủ 12 tháng cho một người sử dụng lao động thì được nghỉ hằng năm, hưởng nguyên lương theo hợp đồng lao động là 12 ngày làm việc đối với người làm công việc trong điều kiện bình thường.

Điều 114 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định người lao động cứ đủ 05 năm làm việc cho một người sử dụng lao động thì số ngày nghỉ hằng năm của người lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 113 của Bộ luật này được tăng thêm tương ứng 01 ngày.

Căn cứ vào quy định trên, cô A có 07 năm làm việc cho công ty B nên cô sẽ có số ngày nghỉ phép hằng năm là 13 ngày.

Khoản 3, 4, Điều 113, Bộ luật Lao động 2019 quy định :

"3. Trường hợp do thôi việc, bị mất việc làm mà chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm thì được người sử dụng lao động thanh toán tiền lương cho những ngày chưa nghỉ.

4. Người sử dụng lao động có trách nhiệm quy định lịch nghỉ hằng năm sau khi tham khảo ý kiến của người lao động và phải thông báo trước cho người lao động biết. Người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nghỉ hằng năm thành nhiều lần hoặc nghỉ gộp tối đa 03 năm một lần."

Khoản 1, Điều 66 Nghị định số 145/2020/NĐ quy định số ngày nghỉ hằng năm của người lao động làm việc chưa đủ 12 tháng được tính như sau: lấy số ngày nghỉ hằng năm cộng với số ngày được nghỉ tăng thêm theo thâm niên (nếu có), chia cho 12 tháng, nhân với số tháng làm việc thực tế trong năm để tính thành số ngày được nghỉ hằng năm.

Căn cứ vào các quy định trên, trường hợp cô A được xem xét như sau:

- Thứ nhất, nếu trước đó, cô A không có thỏa thuận với công ty B về việc gộp nghỉ phép 02 năm 2021 và 2022 nên số ngày nghỉ phép năm 2021 sẽ không được thanh toán tiền lương cho những ngày chưa nghỉ vì Bộ luật Lao động năm 2019 chỉ quy định thanh toán tiền lương cho những ngày chưa nghỉ trong trường hợp do thôi việc, bị mất việc làm mà chưa nghỉ hằng năm (trước đây Bộ luật lao động năm 2012 có quy định thêm "vì lý do khác");

- Thứ hai, tháng 7 năm 2022 cô A phải thôi việc do công ty B chuyển đổi loại hình doanh nghiệp theo phương án sử dụng lao động của công ty đã được thông qua nên khi giải quyết thôi việc, cô A được thanh toán số ngày nghỉ phép chưa nghỉ của 06 tháng năm 2022 và được tính như sau (13 ngày : 12 tháng) x 06 tháng = 6,5 ngày.

Như vậy, công ty B phải thanh toán tiền lương cho 6,5 ngày chưa nghỉ phép năm 2022 cho cô A.

NGUYỄN THỊ THU HƯƠNG