

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

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 10-2024

I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về số lượng và phụ cấp của đội trưởng, đội phó đội phòng cháy chữa cháy cơ sở

Tháng 5/2024, khi kiểm tra Công ty Cổ phần Dệt May A về thực hiện chế độ chính sách và an toàn vệ sinh lao động, đoàn kiểm tra liên ngành tại địa phương đã lập biên bản và yêu cầu Lãnh đạo Công ty thực hiện đúng quy định của pháp luật về thành lập, bố trí đủ số lượng tham gia đội phòng cháy chữa cháy, chi trả phụ cấp đầy đủ cho đội trưởng, đội phó đội phòng cháy chữa cháy cơ sở. Đồng thời yêu cầu Ban chấp hành Công đoàn Công ty giám sát việc khắc phục, thực hiện công tác ATVSLĐ, phòng chống cháy nổ tại Công ty. Chủ tịch Công đoàn Công ty hỏi, theo đúng quy định của pháp luật, thì đội phòng cháy chữa cháy của Công ty cổ phần Dệt May A là bao nhiêu người, và đội trưởng, đội phó được hưởng phụ cấp như thế nào?

Căn cứ pháp lý:

Nghị định số 136/2020/NĐ-CP ngày 24/11/2020 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật Phòng cháy và chữa cháy và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Phòng cháy và chữa cháy (Nghị định 136/NĐ-CP)

Xử lý tình huống:

Tại khoản 3, Điều 31 Nghị định 136/NĐ-CP quy định về bố trí lực lượng phòng cháy và chữa cháy cơ sở, chuyên ngành như sau:

- Cơ sở có dưới 10 người thường xuyên làm việc thì tất cả những người làm việc tại cơ sở đó là thành viên đội phòng cháy và chữa cháy cơ sở, chuyên ngành và do người đứng đầu cơ sở chỉ huy, chỉ đạo;

- Cơ sở có từ 10 người đến 50 người thường xuyên làm việc thì biên chế của đội phòng cháy và chữa cháy cơ sở, chuyên ngành tối thiểu là 10 người, trong đó có 01 đội trưởng;

- Cơ sở có trên 50 người đến 100 người thường xuyên làm việc thì biên chế của đội phòng cháy và chữa cháy cơ sở, chuyên ngành tối thiểu là 15 người, trong đó có 01 đội trưởng và 01 đội phó;

- Cơ sở có trên 100 người thường xuyên làm việc thì biên chế của đội phòng cháy và chữa cháy cơ sở, chuyên ngành tối thiểu là 25 người, trong đó có 01 đội trưởng và 02 đội phó;

- Cơ sở có nhiều phân xưởng, bộ phận làm việc độc lập có trên 100 người thường xuyên làm việc thì mỗi bộ phận, phân xưởng có 01 tổ phòng cháy và chữa cháy cơ sở, chuyên ngành; biên chế của tổ phòng cháy và chữa cháy tối thiểu 05 người, trong đó có 01 tổ trưởng;

- Cơ sở được trang bị phương tiện chữa cháy cơ giới thì biên chế đội phòng cháy và chữa cháy cơ sở, chuyên ngành phải bảo đảm duy trì số người thường trực đáp ứng theo cơ sở của phương tiện chữa cháy cơ giới;

- Đối với trạm biến áp được vận hành tự động, có hệ thống phòng cháy và chữa cháy tự động được liên kết, hiển thị, cảnh báo cháy về cơ quan chủ quản và có hệ thống quản lý cơ sở dữ liệu về phòng cháy, chữa cháy và truyền tin báo sự cố đến cơ quan Cảnh sát phòng cháy và chữa cháy thì không phải thành lập và duy trì lực lượng phòng cháy và chữa cháy cơ sở. Cơ quan, tổ chức trực tiếp vận hành, quản lý trạm biến áp phải chịu trách nhiệm duy trì và bảo đảm điều kiện an toàn về phòng cháy và chữa cháy đối với trạm biến áp do mình quản lý.

Như vậy, số lượng thành viên của đội phòng cháy và chữa cháy cơ sở là bao nhiêu người **phụ thuộc vào số lượng người lao động tại từng doanh nghiệp.**

Về phụ cấp cho đội trưởng, đội phó đội phòng cháy chữa cháy, khoản 3 Điều 34 của Nghị định 136/NĐ- CP quy định:

Đội trưởng, Đội phó đội phòng cháy và chữa cháy cơ sở và chuyên ngành hoạt động theo chế độ không chuyên trách ngoài việc được hưởng nguyên lương và các khoản phụ cấp khác (nếu có) còn được hưởng hỗ trợ thường xuyên do cơ quan, tổ chức quản lý chi trả. Căn cứ vào điều kiện thực tế, người đứng đầu cơ quan, tổ chức quyết định, mức hỗ trợ cho từng chức danh nhưng không thấp hơn hệ số 0,2 lương tối thiểu vùng.

Ban chấp hành công đoàn Công ty CP Dệt May A căn cứ các quy định này đề kiến nghị và giám sát Lãnh đạo Công ty thực hiện, nhằm góp phần đảm bảo an toàn phòng chống cháy nổ tại nơi làm việc.

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định pháp luật về làm thêm giờ

Công ty cổ phần May H trong 3 tháng gần đây có nhiều đơn hàng gấp cần phải đảm bảo tiến độ giao hàng nên đã huy động công nhân làm thêm giờ các ngày trong tuần và làm thêm 02 chủ nhật/tháng. Anh T là công nhân của Công ty H hỏi: việc công

ty huy động công nhân làm thêm giờ có cần sự thỏa thuận đồng ý của công nhân hay không và thời gian huy động người lao động làm thêm giờ theo quy định pháp luật như thế nào? Trong trường hợp công ty vi phạm quy định về làm thêm giờ xử lý như thế nào?

Căn cứ pháp lý

- Bộ luật Lao động năm 2019;

- Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ quy định xử phạt 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 lao động (Nghị định số 12/2022/NĐ-CP).

Xử lý tình huống

Điều 107 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về làm thêm giờ như sau:

“1. Thời gian làm thêm giờ là khoảng thời gian làm việc ngoài thời giờ làm việc bình thường theo quy định của pháp luật, thỏa ước lao động tập thể hoặc nội quy lao động.

2. Người sử dụng lao động được sử dụng người lao động làm thêm giờ khi đáp ứng đầy đủ các yêu cầu sau đây:

a) Phải được sự đồng ý của người lao động;

b) Bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày; trường hợp áp dụng quy định thời giờ làm việc bình thường theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày; không quá 40 giờ trong 01 tháng;

c) Bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động không quá 200 giờ trong 01 năm, trừ trường hợp quy định tại khoản 3 Điều này.

3. Người sử dụng lao động được sử dụng người lao động làm thêm không quá 300 giờ trong 01 năm trong một số ngành, nghề, công việc hoặc trường hợp sau đây:

a) Sản xuất, gia công xuất khẩu sản phẩm hàng dệt, may, da, giày, điện, điện tử, chế biến nông, lâm, diêm nghiệp, thủy sản;

b) Sản xuất, cung cấp điện, viễn thông, lọc dầu; cấp, thoát nước;

c) Trường hợp giải quyết công việc đòi hỏi lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao mà thị trường lao động không cung ứng đầy đủ, kịp thời;

d) Trường hợp phải giải quyết công việc cấp bách, không thể trì hoãn do tính chất thời vụ, thời điểm của nguyên liệu, sản phẩm hoặc để giải quyết công việc phát

sinh do yếu tố khách quan không dự liệu trước, do hậu quả thời tiết, thiên tai, hỏa hoạn, dịch họa, thiếu điện, thiếu nguyên liệu, sự cố kỹ thuật của dây chuyền sản xuất;

đ) Trường hợp khác do Chính phủ quy định.

4. Khi tổ chức làm thêm giờ theo quy định tại khoản 3 Điều này, người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh”

Khoản 1, 2 Điều 111, Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về ngày nghỉ hằng tuần như sau:

“1. Mỗi tuần, người lao động được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục. Trong trường hợp đặc biệt do chu kỳ lao động không thể nghỉ hằng tuần thì người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm cho người lao động được nghỉ tính bình quân 01 tháng ít nhất 04 ngày.

2. Người sử dụng lao động có quyền quyết định sắp xếp ngày nghỉ hằng tuần vào ngày Chủ nhật hoặc ngày xác định khác trong tuần nhưng phải ghi vào nội quy lao động”

Điều 18 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP quy định về xử phạt vi phạm quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi như sau:

“1. Phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

...

b) Không thông báo bằng văn bản cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi tổ chức làm thêm giờ và nơi đặt trụ sở chính về việc tổ chức làm thêm giờ từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong một năm.

2. Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi vi phạm quy định của pháp luật về nghỉ hằng tuần hoặc nghỉ hằng năm hoặc nghỉ lễ, tết.

3. Phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 25.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

...

b) Huy động người lao động làm thêm giờ mà không được sự đồng ý của người lao động, trừ trường hợp theo quy định tại Điều 108 của Bộ luật Lao động.

4. Phạt tiền đối với người sử dụng lao động khi có một trong các hành vi: không đảm bảo cho người lao động nghỉ trong giờ làm việc hoặc nghỉ chuyển ca theo quy

định của pháp luật; huy động người lao động làm thêm giờ vượt quá số giờ theo quy định của pháp luật theo một trong các mức sau đây:

a) Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với vi phạm từ 01 người đến 10 người lao động;

b) Từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với vi phạm từ 11 người đến 50 người lao động;

c) Từ 20.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng đối với vi phạm từ 51 người đến 100 người lao động;

d) Từ 40.000.000 đồng đến 60.000.000 đồng đối với vi phạm từ 101 người đến 300 người lao động;

đ) Từ 60.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng đối với vi phạm từ 301 người lao động trở lên”.

Lưu ý: mức xử phạt vi phạm hành chính trên đây chỉ áp dụng đối với cá nhân, trường hợp tổ chức vi phạm thì mức xử phạt vi phạm hành chính gấp 02 lần so với cá nhân.

Như vậy, căn cứ vào các quy định nêu trên, công ty cổ phần May H được sử dụng người lao động làm thêm giờ khi đáp ứng các điều kiện:

- Có sự đồng ý của người lao động;
- Bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày; trường hợp áp dụng quy định thời giờ làm việc bình thường theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày; không quá 40 giờ trong 01 tháng;
- Bảo đảm số ngày nghỉ theo quy định pháp luật về số ngày nghỉ hằng tuần của người lao động;
- Thông báo bằng văn bản cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi tổ chức làm thêm giờ và nơi đặt trụ sở chính về việc tổ chức làm thêm giờ từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong một năm.

Trường hợp Công ty cổ phần May H vi phạm một trong các điều kiện nêu trên sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính tùy thuộc vào nội dung vi phạm và mức độ vi phạm theo quy định tại Điều 18 Nghị định số 122/2022/NĐ-CP.

TRẦN THỊ NGỌC BÍCH