

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

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 10-2025

I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về chế độ tai nạn lao động của người lao động thử việc

Anh A đang thử việc tại Xí nghiệp xử lý hoàn tất vải thuộc Công ty CP Dệt nhuộm X. Trong quá trình làm việc anh A bị bỏng hóa chất do sự bất cẩn của đồng nghiệp gây ra. Công ty đã đưa anh A đi cấp cứu và điều trị tại viện Bỏng quốc gia nhưng từ chối thanh toán viện phí và chi phí điều trị với lý do anh A chưa là người lao động chính thức. Vậy trong trường hợp này anh A có được Công ty X và bảo hiểm xã hội chi trả, bồi thường chế độ tai nạn lao động hay không?

Căn cứ pháp lý

- Luật ATVSLĐ 2015;
- Thông tư 28/2021/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội ngày 28/12/2021 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật An toàn, Vệ sinh lao động về chế độ đối với người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp (Thông tư 28/2021).
- Luật Bảo hiểm xã hội 2014;
- Bộ luật Lao động năm 2019.

Giải quyết tình huống

*** Điều kiện để người lao động được hưởng chế độ tai nạn lao động từ quỹ bảo hiểm xã hội.**

Theo quy định của các Luật An toàn vệ sinh lao động 2015, Luật bảo hiểm xã hội 2014 và Bộ luật Lao động, điều kiện để được hưởng chế độ tai nạn lao động từ quỹ bảo hiểm xã hội là người tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc và đáp ứng các điều kiện để hưởng chế độ tai nạn lao động theo quy định tại Điều 45 Luật ATVSLĐ 2015.

Người thuộc đối tượng đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc là người lao động ký hợp đồng lao động từ 01 tháng trở lên. Với dữ liệu trên, anh A đang thử việc, do đó cần làm rõ hợp đồng anh A ký với công ty X là hợp đồng gì.

Theo khoản 1, Điều 24 Bộ luật Lao động 2019: “Người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận nội dung thử việc ghi trong hợp đồng lao động hoặc thỏa thuận về thử việc bằng việc giao kết hợp đồng thử việc.

Như vậy, đối với người lao động trong giai đoạn thử việc, có 2 dạng hợp đồng mà người lao động có thể ký kết với doanh nghiệp. Đó là hợp đồng thử việc và hợp đồng lao động có quy định thời gian thử việc.

Do đó, nếu anh A ký hợp đồng thử việc với công ty thì trong giai đoạn thử việc sẽ không được đóng bảo hiểm xã hội và trường hợp này anh A không đủ điều kiện để hưởng chế độ tai nạn lao động từ quỹ bảo hiểm xã hội.

Còn anh A xác lập hợp đồng lao động với Công ty X, trong hợp đồng lao động có quy định thời gian thử việc thì anh A phải thuộc đối tượng được đóng bảo hiểm xã hội và anh đủ điều kiện để hưởng chế độ tai nạn lao động từ quỹ bảo hiểm xã hội

*** Trách nhiệm bồi thường tai nạn lao động của người sử dụng lao động**

Theo khoản 2 Điều 70 Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015 quy định: Người sử dụng lao động chịu trách nhiệm thực hiện các quy định về an toàn, vệ sinh lao động đối với người học nghề, tập nghề, thử việc như đối với người lao động tại Luật này, kể cả trường hợp bị tai nạn lao động.

Theo đó, người sử dụng lao động chịu trách nhiệm đối với người đang trong thời gian thử việc như đối với người lao động kể cả trong trường hợp tai nạn lao động.

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động (NSDLĐ) khi thay đổi cơ cấu, tổ chức lại lao động và quyền của người lao động (NLĐ)

Công ty A là doanh nghiệp dệt may có trụ sở đóng trú tại tỉnh B. Ngày 25/5/2025, Công ty A tổ chức cuộc họp với bộ phận bảo vệ thuộc phòng Hành chính với nội dung thỏa thuận về việc giải thể bộ phận bảo vệ và chấm dứt hợp đồng lao động (HĐLĐ) với toàn bộ nhân viên bảo vệ. Lý do giải thể do Công ty sẽ sử dụng dịch vụ bảo vệ từ một đơn vị cho thuê lại lao động. Tại cuộc họp, Lãnh đạo Công ty yêu cầu bộ phận bảo vệ sẽ chấm dứt HĐLĐ từ ngày 01/6/2025 và kể từ ngày 01/6/2025 toàn bộ thành viên bộ phận bảo vệ không phải đến Công ty làm việc, không cần bàn giao công việc.

Dù cuộc họp không đạt được thỏa thuận, Công ty vẫn ra văn bản thông báo về việc giải thể bộ phận bảo vệ và ban hành quyết định chấm dứt HĐLĐ đối với NLĐ. Vậy việc Công ty A chấm dứt HĐLĐ với toàn bộ nhân viên bảo vệ vì lý do giải thể bộ phận này là đúng hay sai? NLĐ cần làm gì để bảo vệ quyền lợi của mình?

Căn cứ pháp lý

- Bộ luật Lao động năm 2019 (BLLĐ 2019).

Giải quyết tình huống

Bộ phận bảo vệ thuộc phòng Hành chính, là một phần trong cơ cấu lao động của Công ty. Việc Công ty A có nhu cầu giải thể bộ phận bảo vệ để sử dụng dịch vụ bảo vệ từ một đơn vị cho thuê lại lao động được coi là tình huống doanh nghiệp thay đổi cơ cấu, công nghệ; cụ thể là thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động (Điểm a khoản 1 điều 42 BLLĐ 2019).

Điều 42 BLLĐ 2019, tại các khoản 3,5,6 quy định về trách nhiệm của NSDLĐ trong trường hợp thay đổi cơ cấu như: *“Trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều NLĐ thì NSDLĐ phải xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động...”*; *“trường hợp có chỗ làm việc mới thì ưu tiên đào tạo lại NLĐ để tiếp tục sử dụng”*; *“Trong trường hợp NSDLĐ không thể giải quyết được việc làm mà phải cho NLĐ thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm theo quy định...”*; *“Việc cho thôi việc đối với NLĐ theo quy định tại Điều này chỉ được tiến hành sau khi đã trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở mà NLĐ là thành viên và thông báo trước 30 ngày cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và cho NLĐ”*.

Công ty A đã thực hiện hành vi thay đổi cơ cấu tổ chức nhưng chỉ tổ chức cuộc họp để đưa ra thông báo giải thể bộ phận và chấm dứt HĐLĐ với NLĐ mà không có phương án sử dụng lao động, chưa thực hiện đầy đủ nghĩa vụ của NSDLĐ trong trường hợp thay đổi cơ cấu doanh nghiệp. Tổ chức cuộc họp thỏa thuận vào ngày 25/05/2025, trước ngày chấm dứt HĐLĐ 6 ngày (01/06/2025), hành vi này sai trình tự thủ tục theo quy định là phải báo trước tối thiểu 30 ngày. Mặt khác, cuộc họp không có sự tham gia của tổ chức đại diện NLĐ của Công ty và cuộc họp không đạt được thỏa thuận nhưng Công ty A vẫn ra văn bản thông báo giải thể, vi phạm quy định tại Khoản 6 điều 42 BLLĐ 2019.

Vậy việc Công ty A chấm dứt HĐLĐ với toàn bộ nhân viên bảo vệ vì lý do giải thể bộ phận là trái với quy định pháp luật do không thực hiện đầy đủ nghĩa vụ và trình tự thủ tục khi Công ty thay đổi cơ cấu, tổ chức lại lao động.

*** Để bảo vệ quyền lợi của mình, NLĐ cần:**

- Gửi khiếu nại đến Ban lãnh đạo Công ty, yêu cầu:

+ Công ty A thực hiện đúng trình tự, thủ tục theo quy định của pháp luật đối với trường hợp thay đổi cơ cấu. Quá trình này cần có sự thỏa thuận giữa Công ty, NLĐ, tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở để đi đến thống nhất chung.

+ Được nhận các chế độ theo phương án sử dụng lao động đã thỏa thuận với NLĐ (phương án phải được thông báo với cơ quan quản lý lao động tại địa phương); hoặc yêu cầu hủy quyết định chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, tiếp tục được làm việc.

- Trường hợp Công ty không giải quyết, NLĐ có thể lựa chọn các cách sau:

+ Gửi đơn khiếu nại đến cơ quan quản lý lao động tại địa phương nơi Công ty đặt trụ sở để yêu cầu giải quyết tranh chấp.

+ Khởi kiện về hành vi chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật ra Tòa án nhân dân tại địa phương nơi Công ty đặt trụ sở.
