

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

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 09-2025

I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động khi cử người lao động đi làm việc ngoài phạm vi doanh nghiệp bị tai nạn lao động

Anh A là nhân viên phòng kỹ thuật của Công ty B, thường xuyên được Công ty B cử đến công ty C (là nhà thầu phụ của Công ty B) để giám sát và kiểm soát chất lượng sản phẩm vải sau công đoạn giặt. Ngày 2/5/2025, trong khi đang làm nhiệm vụ tại khu vực nhuộm hấp, do xưởng ướt và tối, anh A bị ngã và được Công ty B đưa đi cấp cứu. Kết quả, anh A bị gãy xương sườn phải, dập lách và rạn xương bả vai. Vậy trong trường hợp này có được xác định là tai nạn lao động không? Trách nhiệm giải quyết chế độ cho anh A thuộc Công ty B hay công ty C.

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).

Xử lý tình huống

Theo quy định tại Luật ATVSLĐ, tai nạn lao động là tai nạn gây ra tổn thương cho bất kỳ bộ phận, chức năng nào của cơ thể hoặc gây tử vong cho người lao động, xảy ra trong quá trình lao động, gắn liền với việc thực hiện công việc, nhiệm vụ lao động (khoản 8 Điều 3 Luật ATVSLĐ). Điều kiện hưởng chế độ tai nạn lao động là người lao động bị suy giảm 5% trở lên và tai nạn xảy ra tại nơi làm việc và trong giờ làm việc, kể cả ngoài nơi làm việc hoặc ngoài giờ làm việc khi thực hiện công việc theo yêu cầu của người sử dụng lao động hoặc người được người sử dụng lao động ủy quyền bằng văn bản trực tiếp quản lý lao động (Điều 45).

Như vậy, căn cứ quy định này, nếu anh A được kết luận suy giảm khả năng lao động từ 5% trở lên thì trường hợp này đủ điều kiện để xác định là vụ tai nạn lao động vì mặc dù anh A làm việc ở ngoài phạm vi doanh nghiệp, nhưng đang thực hiện nhiệm vụ của người sử dụng lao động phân công.

Về trách nhiệm bồi thường cho người lao động bị tai nạn lao động, Luật ATVSLĐ quy định trách nhiệm đối với người lao động bị tai nạn lao động thuộc về người sử dụng lao động bao gồm: kịp thời sơ cứu, cấp cứu cho người lao động; thanh

toán chi phí y tế; trả đủ tiền lương; bồi thường cho người lao động trường hợp tai nạn do lỗi của người lao động hoặc lỗi không xác định; trợ cấp cho người lao động tai nạn lao động và giới thiệu người lao động đi giám định y khoa để xác định mức độ suy giảm khả năng lao động ...(chi tiết Điều 38 Luật ATVSLĐ; Điều 3,4 Thông tư 28/2021).

Trường hợp trên, xét theo quan hệ lao động, người sử dụng lao động của anh A là Công ty B. Do đó, Công ty B phải có trách nhiệm trực tiếp đối với vụ việc của Anh A. Tuy nhiên, cần căn cứ vào hoàn cảnh cụ thể để xác định mức độ trách nhiệm của Công ty B đối với anh A và xác định mức độ liên đới trách nhiệm của Công ty C.

Cụ thể, cần phải xác định nguyên nhân, lỗi để xảy ra vụ tai nạn lao động:

- Nếu vụ việc hoàn toàn do lỗi chủ quan của anh A, thì trách nhiệm giải quyết tai nạn lao động thuộc Công ty B và mức trợ cấp cho NLĐ bằng 40% mức bồi thường tương ứng với mức suy giảm khả năng lao động theo Điều 38 Luật ATVSLĐ; Điều 3,4 Thông tư 28/2021).

- Nếu việc tai nạn lao động do lỗi của Công ty C (không có hướng dẫn, quy trình an toàn tại nơi làm việc, điều kiện làm việc mất an toàn, không cảnh báo tình hình hiện trạng nhà xưởng...), thì Công ty B có quyền yêu cầu Công ty C liên đới trách nhiệm, bồi thường theo thỏa thuận giữa hai Công ty (bồi thường theo hợp đồng) hoặc bồi thường ngoài hợp đồng theo các quy định của Bộ luật dân sự.

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về thời gian và chế độ của người lao động trong thời gian thử việc.

Chị A có trình độ cử nhân chuyên ngành thiết kế thời trang, được Công ty D tuyển dụng vào làm vị trí thiết kế trang phục với loại hợp đồng lao động xác định thời hạn kể từ ngày 02/01/2025; thời gian thử việc ghi trong hợp đồng là 02 tháng. Hết thời gian thử việc, Công ty cho rằng chị A không đáp ứng được yêu cầu công việc nên thông báo chị A tiếp tục thử việc thêm 02 tháng. Sau đúng 04 tháng làm việc, Công ty thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với chị A với lý do chị không hoàn thành nhiệm vụ. Ngoài tiền lương thử việc theo quy định, khi nghỉ việc, chị A không được hưởng thêm bất cứ chế độ nào khác. Hỏi Công ty D thực hiện như vậy có đúng không? Chị A cần làm gì để đảm bảo quyền lợi cho mình?

Căn cứ pháp lý

- Bộ luật Lao động năm 2019 (BLLĐ 2019);
- Luật Bảo hiểm xã hội 2014 (LBHXH 2014);

- Nghị định 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ 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.

Giải quyết tình huống

Điều 25 BLLĐ 2019 quy định “*Thời gian thử việc do hai bên thỏa thuận căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc một lần đối với một công việc...*”

Khoản 1 điều 27 BLLĐ 2019 quy định “*Kết thúc thời gian thử việc, người sử dụng lao động (NSDLĐ) phải thông báo kết quả thử việc cho người lao động (NLĐ). Trường hợp thử việc đạt yêu cầu thì NSDLĐ tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết đối với trường hợp thỏa thuận thử việc trong hợp đồng lao động hoặc phải giao kết hợp đồng lao động đối với trường hợp giao kết hợp đồng thử việc. Trường hợp thử việc không đạt yêu cầu thì chấm dứt hợp đồng lao động đã giao kết hoặc hợp đồng thử việc*”.

Về chế độ chính sách người lao động được hưởng: Theo Điều 26 BLLĐ 2019 quy định “*Tiền lương của người lao động trong thời gian thử việc do hai bên thỏa thuận nhưng ít nhất phải bằng 85% mức lương của công việc đó*”; Khoản 1 điều 2 LBHXH 2014 quy định những đối tượng tham gia BHXH bắt buộc gồm: “*Người làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn từ đủ 03 tháng đến dưới 12 tháng, kể cả hợp đồng lao động được ký kết giữa người sử dụng lao động với người đại diện theo pháp luật của người dưới 15 tuổi theo quy định của pháp luật về lao động; Người làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 01 tháng đến dưới 03 tháng...*”

Căn cứ vào các quy định trên, Công ty D yêu cầu chị A tiếp tục thử việc thêm 02 tháng là trái với quy định của BLLĐ 2019 do đã yêu cầu NLĐ thử việc nhiều hơn 01 lần; chi trả chế độ tiền lương, đóng BHXH chưa đúng quy định của pháp luật.

Để bảo vệ quyền lợi cho mình, chị A cần:

- Gửi đơn khiếu nại đến Công ty D yêu cầu Công ty nhận chị A vào làm việc, trả đủ lương theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động của 02 tháng sau được tính là thời gian làm việc chính thức. Đồng thời, yêu cầu Công ty D đóng đầy đủ BHXH trong 04 tháng làm việc cho chị (do hình thức xác lập quan hệ lao động giữa chị A và Công ty D là hợp đồng lao động có nội dung thử việc mà không phải là hợp đồng thử việc)

- Nếu Công ty D không giải quyết, chị A có thể khiếu nại lên Chánh Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội (theo quy định tại Điều 10, Điều 39 Nghị định 22/2022/ND-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ); hoặc khởi kiện lên Tòa án nhân dân nơi Công ty D đặt trụ sở.

HOÀNG THỊ HẢI