

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

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 02-2020

I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Đối tượng tham dự khóa huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động

Anh A là Giám đốc Xí nghiệp thuộc Công ty cổ phần May X. Trong Xí nghiệp, anh A không giao công việc quản lý phụ trách an toàn, vệ sinh lao động cho cấp phó. Khi Công ty cổ phần May X tổ chức khóa huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động thì có tên anh A trong danh sách huấn luyện. Anh A không đồng ý tham gia huấn luyện vì cho rằng mình không nằm trong danh sách An toàn viên, vệ sinh viên của Xí nghiệp. Vậy việc anh A không đồng ý tham gia huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động có đúng quy định không ?

Căn cứ pháp lý

- Khoản 1, Điều 14 của Luật An toàn vệ sinh lao động năm 2015 (Luật số 84/2015/QH13)
- Điều 17 và 18 Nghị định 44/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016 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

Xử lý tình huống

Theo Khoản 1, Điều 14 của Luật An toàn vệ sinh lao động năm 2015 quy định :*“Người quản lý phụ trách an toàn, vệ sinh lao động, người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động, người làm công tác y tế, an toàn, vệ sinh viên trong cơ sở sản xuất, kinh doanh phải tham dự khóa huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động và được tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động cấp giấy chứng nhận sau khi kiểm tra, sát hạch đạt yêu cầu”*

Theo Khoản 1, Điều 17 Nghị định 44/2016/NĐ-CP quy định: *“a) Người quản lý phụ trách công tác an toàn, vệ sinh lao động bao gồm: Người đứng đầu đơn vị, cơ sở sản xuất, kinh doanh và phòng, ban, chi nhánh trực thuộc; phụ trách bộ phận sản xuất, kinh doanh, kỹ thuật; quản đốc phân xưởng hoặc tương đương; b) Cấp phó của người đứng đầu được giao nhiệm vụ phụ trách công tác an toàn, vệ sinh lao động”*

Đồng thời, khoản 1, Điều 18 Nghị định 44/2016/NĐ-CP quy định: *“ Nội dung huấn luyện Người quản lý phụ trách công tác an toàn, vệ sinh lao động bao gồm: a) Hệ thống chính sách, pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động; b) Nghiệp vụ công tác an toàn, vệ sinh lao động bao gồm: Tổ chức bộ máy, quản lý và thực hiện quy định về an toàn, vệ sinh lao động ở cơ sở; phân định trách nhiệm và giao quyền hạn về công tác an toàn, vệ sinh lao động; kiến thức cơ bản về yếu tố nguy hiểm, có hại, biện pháp phòng ngừa, cải thiện điều kiện lao động; văn hóa an toàn trong sản xuất, kinh doanh”*

Như vậy, Anh A là Giám đốc Xí nghiệp là người đứng đầu Xí nghiệp và chưa ủy quyền cho cấp phó nên anh A là người quản lý phụ trách công tác an toàn, vệ sinh lao động nên phải tham gia khóa huấn luyện với nội dung nêu trên.

LÊ TẮT THẮNG

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Kiến toàn Ban chấp hành công đoàn cơ sở khi khuyết Ủy viên Ban chấp hành

Đại hội Công đoàn cơ sở Công ty cổ phần Dệt May X nhiệm kỳ 2017-2022 bầu 11 ủy viên chấp hành công đoàn. Qua thời gian hoạt động đã có 04 đồng chí chuyển công tác khỏi công ty. Đến tháng 3 năm 2020, đồng chí Chủ tịch công đoàn được bổ nhiệm chức vụ Tổng giám đốc, 01 đồng chí nghỉ hưu theo chế độ. Ban chấp hành Công đoàn công ty đã tổ chức bầu bổ sung thêm 6 đồng chí khác? Có ý kiến cho rằng về số lượng bầu bổ sung 6/11 như vậy là sai quy định.

Đồng chí Phó chủ tịch công đoàn công ty hỏi: việc Ban chấp hành bầu bổ sung ủy viên ban chấp hành và bầu với số lượng như vậy có đúng quy định 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

Xử lý tình huống:

- **Điều 1, Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XII** quy định:

“Người Việt Nam làm công hưởng lương trong các đơn vị sử dụng lao động hoạt động hợp pháp trên lãnh thổ Việt Nam và người Việt Nam lao động tự do hợp pháp, không phân biệt nghề nghiệp, giới tính, tín ngưỡng, tán thành Điều lệ Công đoàn Việt Nam, tự nguyện sinh hoạt trong một tổ chức cơ sở của công đoàn, đóng đoàn phí theo quy định thì được gia nhập Công đoàn Việt Nam”.

- **Khoản 5, Điều 11 Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XII** quy định:

“Ủy viên ban chấp hành công đoàn các cấp khi nghỉ hưu, nghỉ việc chờ nghỉ hưu, thôi việc, chuyển công tác; ủy viên ban chấp hành là cán bộ công đoàn chuyên trách khi không còn là chuyên trách công đoàn, thì đương nhiên thôi tham gia ban chấp hành công đoàn cấp đó và công đoàn cấp trên (nếu có), kể từ thời điểm nghỉ hưu, nghỉ việc chờ nghỉ hưu, thôi việc, chuyển công tác, thôi chuyên trách công đoàn ghi trong quyết định hoặc thông báo của cơ quan có thẩm quyền.”

- **Khoản 4, Điều 11, Chương II Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XII** quy định:

“Khi khuyết ủy viên ban chấp hành công đoàn cấp nào, ban chấp hành cấp đó bầu bổ sung hoặc do công đoàn cấp trên trực tiếp chỉ định. Số lượng bổ sung trong nhiệm kỳ đối với công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở trở lên không vượt quá một phần hai (1/2), đối với công đoàn cơ sở không vượt quá hai phần ba (2/3) số lượng ủy viên ban chấp hành đã được Đại hội quyết định. Trường hợp cần bổ sung vượt quá quy định trên, phải được sự đồng ý của công đoàn cấp trên trực tiếp.”

Căn cứ vào các quy định nêu trên thì Ban chấp hành Công ty cổ phần Dệt May X đang khuyết 6 đồng chí (4 đồng chí chuyển công tác khỏi công ty và 1 đồng chí nghỉ hưu theo chế độ đương nhiên thôi tham gia ban chấp hành công đoàn; đồng chí Chủ

tịch công đoàn được bổ nhiệm chức vụ Tổng giám đốc công ty không thuộc đối tượng là đoàn viên công đoàn nên cũng không thể tham gia ban chấp hành công đoàn).

Với tỉ lệ bầu bổ sung 6/11 là không vượt quá so với quy định hai phần ba (2/3) số lượng ủy viên ban chấp hành (Điều lệ khóa XI quy định tỉ lệ này là 1/2).

Như vậy, việc khuyết ủy viên ban chấp hành và bầu bổ sung 6 đồng chí ủy viên ban chấp hành của Công đoàn Công ty Cổ phần Dệt May X là đúng với quy định hiện hành.

NGUYỄN THỊ THU HẰNG

III. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về quyền lợi của người bị áp dụng các biện pháp cách ly do bệnh truyền nhiễm

Hỏi: Người lao động không may bị nhiễm các bệnh truyền nhiễm được hưởng chế độ gì trong trường hợp bị áp dụng các biện pháp cách ly y tế.

Căn cứ pháp lý

- Luật Phòng, chống bệnh truyền nhiễm số 03/2007/QH12 ngày 21 tháng 11 năm 2007;

- Nghị định 101/2010/NĐ-CP ngày 30 tháng 9 năm 2010 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Phòng, chống bệnh truyền nhiễm;

Thông tư số 32/2012/TT-BTC ngày 29/02/2012 của Bộ trưởng Bộ Tài chính quy định chế độ, quản lý và sử dụng kinh phí đối với người bị áp dụng biện pháp cách ly y tế, cưỡng chế cách ly y tế;

Xử lý tình huống:

1. Luật Phòng, chống bệnh truyền nhiễm tại các điều 2, điều 3 đã định nghĩa và phân loại bệnh truyền nhiễm như sau:

- “Bệnh truyền nhiễm là bệnh lây truyền trực tiếp hoặc gián tiếp từ người hoặc từ động vật sang người do tác nhân gây bệnh truyền nhiễm”, “Tác nhân gây bệnh truyền nhiễm là vi rút, vi khuẩn, ký sinh trùng và nấm có khả năng gây bệnh truyền nhiễm”.

- Bệnh truyền nhiễm được phân loại thành ba nhóm là nhóm A, nhóm B, và nhóm C; trong đó:

+ Nhóm A gồm các bệnh truyền nhiễm đặc biệt nguy hiểm có khả năng lây truyền rất nhanh, phát tán rộng và tỷ lệ tử vong cao hoặc chưa rõ tác nhân gây bệnh, gây nguy hiểm cho sức khỏe của cộng đồng.

Các bệnh truyền nhiễm thuộc nhóm A bao gồm bệnh bại liệt; bệnh cúm A-H5N1; bệnh dịch hạch; bệnh đậu mùa; bệnh sốt xuất huyết do vi rút Ê - bô - la (*Ebola*), Lát-sa (*Lassa*) hoặc Mác-bớc (*Marburg*); bệnh sốt Tây sông Nin (Nile); bệnh sốt vàng; bệnh tả; bệnh viêm đường hô hấp cấp nặng do vi rút và các bệnh truyền nhiễm nguy hiểm mới phát sinh chưa rõ tác nhân gây bệnh;

Căn cứ tính chất, mức độ nguy hiểm của dịch bệnh viêm đường hô hấp cấp do vi rút Covid-19 gây ra, ngày 29/01/2020, Bộ trưởng Bộ Y tế đã ban hành Quyết định số

219/QĐ-BYT về việc bổ sung bệnh viêm đường hô hấp cấp do chủng mới của vi rút corona (có các tên gọi là nCoV, Covid-19, Sars-CoV-2) gây ra vào danh mục các bệnh truyền nhiễm nhóm A theo quy định tại Luật Phòng, chống bệnh truyền nhiễm năm 2007. **Như vậy Covid-19 cũng là bệnh truyền nhiễm thuộc nhóm A**

+ Nhóm B gồm các bệnh truyền nhiễm nguy hiểm có khả năng lây truyền nhanh và có thể gây tử vong.

Các bệnh truyền nhiễm thuộc nhóm B bao gồm bệnh do vi rút A-đê-nô (*Adeno*); bệnh do vi rút gây ra hội chứng suy giảm miễn dịch mắc phải ở người (HIV/AIDS); bệnh bạch hầu; bệnh cúm; bệnh dại; bệnh ho gà; bệnh lao phổi; bệnh do liên cầu lợn ở người; bệnh ly A-míp (*Amibe*); bệnh ly trực trùng; bệnh quai bị; bệnh sốt Đãng gơ (*Dengue*), sốt xuất huyết Đãng gơ (*Dengue*); bệnh sốt rét; bệnh sốt phát ban; bệnh sởi; bệnh tay-chân-miệng; bệnh than; bệnh thủy đậu; bệnh thương hàn; bệnh uốn ván; bệnh Ru-bê-ôn (*Rubeon*); bệnh viêm gan vi rút; bệnh viêm màng não do não mô cầu; bệnh viêm não vi rút; bệnh xoắn khuẩn vàng da; bệnh tiêu chảy do vi rút Rô-ta (*Rota*); Virut Zika (được bổ sung bởi điều 1 Quyết định 740/QĐ-BYT năm 2016)

+ Nhóm C gồm các bệnh truyền nhiễm ít nguy hiểm, khả năng lây truyền không nhanh.

Các bệnh truyền nhiễm thuộc nhóm C bao gồm bệnh do Cờ-la-my-đi-a (*Chlamydia*); bệnh giang mai; các bệnh do giun; bệnh lậu; bệnh mắt hột; bệnh do nấm Can-đi-đa-an-bi-căng (*Candida albicans*); bệnh Nô-ca-đi-a (*Nocardia*); bệnh phong; bệnh do vi rút Xi-tô-mê-ga-lô (*Cytomegalo*); bệnh do vi rút Héc-péc (*Herpes*); bệnh sán dây; bệnh sán lá gan; bệnh sán lá phổi; bệnh sán lá ruột; bệnh sốt mò; bệnh sốt do Rích-két-si-a (*Rickettsia*); bệnh sốt xuất huyết do vi rút Han-ta (*Hanta*); bệnh do Tờ-ri-cô-mô-nát (*Trichomonas*); bệnh viêm da mụn mủ truyền nhiễm; bệnh viêm họng, viêm miệng, viêm tim do vi rút Cốc-xác-ki (*Coxsackie*); bệnh viêm ruột do Giác-đi-a (*Giardia*); bệnh viêm ruột do Vi-bờ-ri-ô Pa-ra-hê-mô-ly-ti-cút (*Vibrio Parahaemolyticus*) và các bệnh truyền nhiễm khác.

2. Trong trường hợp người không may bị nhiễm bệnh truyền nhiễm và phải bị áp dụng các biện pháp cách ly y tế, họ được hưởng các chế độ sau:

Tại điều 14 Nghị định 101/2010/NĐ-CP được cụ thể tại Điều 2 Thông tư 32/2012/TT-BTC, người bị áp dụng các biện pháp cách ly y tế, cưỡng chế cách ly y tế được hưởng các chế độ sau:

- Được miễn chi phí khám bệnh, chữa bệnh theo quy định hiện hành về giá dịch vụ khám bệnh, chữa bệnh đối với cơ sở y tế công lập do cơ quan có thẩm quyền ban hành khi phát hiện, điều trị các bệnh truyền nhiễm theo hướng dẫn chuyên môn của Bộ Y tế.

- Được cấp không thu tiền: nước uống, khăn mặt, khẩu trang, nước dung dịch rửa tay, dung dịch sát khuẩn miệng, bàn chải đánh răng, xà phòng tắm gội và các vật dụng thiết yếu khác phục vụ nhu cầu sinh hoạt trong những ngày cách ly y tế theo định mức sử dụng cho người bị cách ly y tế do Bộ Y tế ban hành.

- Được miễn chi phí di chuyển từ nhà (đối với trường hợp đang thực hiện cách ly y tế tại nhà nhưng có dấu hiệu tiến triển thành mắc bệnh truyền nhiễm phải thực hiện cách ly y tế tại cơ sở khám bệnh, chữa bệnh), từ cơ sở, địa điểm phát hiện đối

tượng phải thực hiện cách ly y tế đến cơ sở cách ly y tế hoặc từ cơ sở cách ly y tế này đến cơ sở cách ly y tế khác theo quyết định của người có thẩm quyền quy định tại khoản 1, Điều 2 Nghị định số 101/2010/NĐ-CP; được bảo đảm vận chuyển thuận lợi, an toàn và đúng quy định tại khoản 3, Điều 13 Nghị định số 101/2010/NĐ-CP.

Căn cứ xác định chi phí di chuyển được miễn là định mức tiêu hao nhiên liệu thực tế của phương tiện vận chuyển người bị áp dụng biện pháp cách ly y tế. Trường hợp có nhiều hơn một người bị áp dụng biện pháp cách ly y tế cùng được vận chuyển trên một phương tiện thì mức thanh toán cũng chỉ được tính như đối với vận chuyển một người.

- Trường hợp người bị áp dụng biện pháp cách ly y tế đang trong thời gian cách ly mà mắc các bệnh khác phải khám, điều trị thì phải thanh toán chi phí khám bệnh, điều trị bệnh đó theo quy định của pháp luật về giá dịch vụ khám bệnh, chữa bệnh; nếu người đó có thể bảo hiểm y tế thì việc thanh toán chi phí khám bệnh, chữa bệnh thực hiện theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế.

- Người bị áp dụng biện pháp cách ly y tế được cơ sở thực hiện cách ly y tế cung cấp bữa ăn theo yêu cầu, phù hợp với khả năng của cơ sở thực hiện cách ly y tế. Chi phí tiền ăn do người bị áp dụng biện pháp cách ly y tế tự chi trả. Trường hợp người bị cách ly y tế là người thuộc hộ nghèo theo quy định thì được hỗ trợ tiền ăn theo mức 40.000 đồng/ngày trong thời gian cách ly y tế.

- Người bị áp dụng biện pháp cách ly y tế được cơ sở thực hiện cách ly y tế cấp giấy chứng nhận thời gian thực hiện cách ly y tế để làm căn cứ hưởng các chế độ theo quy định của Bộ Luật Lao động, Luật Bảo hiểm xã hội và các văn bản hướng dẫn

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

IV. THÔNG TIN PHÁP LUẬT

Những thỏa thuận trái pháp luật thường gặp trong giao kết và thực hiện HĐLĐ

Căn cứ pháp lý

- Bộ luật Lao động năm 2012 (Luật số: 10/2012/QH13)
- Bộ luật Lao động năm 2019 (Bộ luật số: 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019)
- Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 (Luật số: 58/2014/QH13 ngày 22/8/2013)
- Nghị định 28/2020/NĐ-CP ngày 1/3/2020 quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Nội dung

Trong quan hệ lao động, NSDLĐ và NLĐ có quyền thỏa thuận những điều kiện nhất định nhằm mang lại hiệu quả, chất lượng công việc và quyền lợi cho đôi bên. Tuy nhiên, không phải bất kỳ thỏa thuận nào giữa người sử dụng lao động (NSDLĐ) và người lao động (NLĐ) cũng được pháp luật thừa nhận. Dưới đây là một số các thỏa thuận trái pháp luật mà giữa NSDLĐ và NLĐ thường gặp phải và hình thức xử phạt vi phạm:

1. Thỏa thuận không đóng Bảo hiểm xã hội (BHXH), Bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) hoặc đóng không đúng mức quy định

Pháp luật quy định về đóng BHXH nhằm mục đích đảm bảo quyền và lợi ích tối thiểu cho NLĐ. Tuy nhiên, một số NLĐ chưa nhận thức được những quyền và lợi ích

hợp pháp của mình khi tham gia BHXH. Do đó, có rất nhiều trường hợp NLĐ đã thỏa thuận với NSDLĐ để không đóng BHXH bắt buộc hoặc ngược lại.

Điều 2, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 quy định về đối tượng đóng BHXH bắt buộc như sau: “NLĐ là công dân Việt Nam thuộc đối tượng tham gia **BHXH bắt buộc**, bao gồm: người làm việc theo hợp đồng lao động (HĐLĐ) không xác định thời hạn, HĐLĐ xác định thời hạn, kể cả HĐLĐ được ký kết giữa NSDLĐ với người đại diện theo pháp luật của người dưới 15 tuổi theo quy định của pháp luật về lao động;

NSDLĐ tham gia BHXH bắt buộc bao gồm: ...doanh nghiệp, hợp tác xã, hộ kinh doanh cá thể, tổ hợp tác, tổ chức khác và cá nhân có thuê mướn, sử dụng lao động theo hợp đồng lao động...”

Do đó, NLĐ và NSDLĐ nếu thỏa thuận không đóng BHXH sẽ bị xử phạt theo quy định tại **Điều 38**, Nghị định 28/2020/NĐ-CP cụ thể là: “1) Phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với NLĐ có hành vi thỏa thuận với NSDLĐ không tham gia BHXH bắt buộc, BHTN; 2) Phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với NSDLĐ có một trong các hành vi: hàng năm không niêm yết công khai thông tin đóng BHXH của NLĐ do cơ quan BHXH cung cấp; Không thực hiện thủ tục xác nhận việc đóng BHTN để NLĐ hoàn thiện hồ sơ hưởng BHTN; Không cung cấp hoặc cung cấp không đầy đủ thông tin về đóng BHXH bắt buộc và BHTN khi NLĐ hoặc tổ chức công đoàn yêu cầu; 3) Phạt tiền từ 500.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với NSDLĐ có hành vi không cung cấp chính xác, đầy đủ, kịp thời thông tin, tài liệu liên quan đến việc đóng, hưởng BHXH bắt buộc, BHTN theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền, cơ quan BHXH; 4) Phạt tiền từ 12%-15% tổng số tiền phải đóng BHYT bắt buộc, BHTN tại thời điểm lập biên bản vi phạm hành chính nhưng tối đa không quá 75.000.000 đồng đối với NSDLĐ có hành vi: Chậm đóng BHXH bắt buộc, BHTN; Đóng BHXH, BHTN không đúng mức quy định hoặc không đủ số người quy định mà không phải là trốn đóng; 5) Phạt tiền với mức từ 18% đến 20% tổng số tiền phải đóng BHXH bắt buộc, BHTN tại thời điểm lập biên bản vi phạm hành chính nhưng tối đa không quá 75.000.000 đồng đối với NSDLĐ không đóng BHXH bắt buộc, BHTN cho toàn bộ người lao động mà chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự; 6) Phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng đối với NSDLĐ có hành vi trốn đóng BHXH bắt buộc, BHTN mà chưa đến truy cứu trách nhiệm hình sự; 7) Biện pháp khắc phục hậu quả: Buộc truy nộp số tiền bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp chưa đóng, chậm đóng đối với hành vi vi phạm quy định tại Khoản 4,5,6 Điều này; Buộc nộp tiền lãi bằng bằng 02 lần lãi suất đầu tư quỹ BHXH bình quân của năm trước liền kề tính trên số tiền, thời gian đóng chậm, không đóng...”

2. NSDLĐ trả mức lương cho NLĐ thấp hơn mức lương tối thiểu vùng

Khoản 1 điều 90 Bộ Luật Lao động 2012 và Điều 90, BLLĐ 2019, có quy định về tiền lương như sau: “Mức lương của người lao động không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Chính phủ quy định”

Như vậy căn cứ theo quy định nêu trên nếu NSDLĐ trả lương cho NLĐ thấp hơn mức lương tối thiểu vùng là trái với quy định của pháp luật và sẽ bị **xử phạt vi phạm hành chính theo khoản 3 và khoản 5, Điều 16** Nghị định 28/2020/NĐ-CP_ cụ

thê: “ *Phạt tiền người sử dụng lao động trả lương cho người lao động thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định theo các mức sau đây: Từ 20.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng với vi phạm từ 01 người đến 10 người lao động; Từ 30.000.000 đồng đến 50.000.000 đồng với vi phạm từ 11 người đến 50 người lao động; Từ 50.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng với vi phạm từ 51 người lao động trở lên; Biện pháp khắc phục hậu quả: buộc phải trả đủ tiền lương công với khoản tiền lãi của số tiền lương trả thiếu cho NLD theo mức lãi suất tiền gửi không kỳ hạn cao nhất của ngân hàng thương mại nhà nước công bố tại thời điểm xử phạt với hành vi vi phạm”*

3. Thử việc vượt quá thời gian quy định

Trong thực tế hiện nay, một số doanh nghiệp đã lạm dụng việc đào tạo, huấn luyện, dạy nghề, cho học việc, thử việc để trì hoãn trách nhiệm thanh toán đủ mức lương cho NLD. Tuy nhiên, nhiều NLD do không biết quy định hoặc do cần việc nên đã chấp thuận các thỏa thuận không có lợi cho mình.

Theo quy định tại **Điều 27 - BLLĐ năm 2012** và **Điều 25 - BLLĐ năm 2019** quy định về thời gian thử việc như sau: “*1) Thời gian thử việc căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc 01 lần đối với một công việc và bảo đảm các điều kiện sau đây: 2) Không quá 180 ngày đối với công việc của người quản lý doanh nghiệp theo quy định của Luật Doanh nghiệp, Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp; (quy định mới của BLLĐ năm 2019); 3) Không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên; 4) Không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn kỹ thuật trung cấp nghề, trung cấp chuyên nghiệp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ; 5) Không quá 6 ngày làm việc đối với công việc khác”*.

Điều 27, BLLĐ năm 2019 cũng quy định “*Khi kết thúc thời gian thử việc, NSDLĐ phải thông báo kết quả thử việc cho NLD. Trường hợp thử việc đạt yêu cầu thì NSDLĐ tiếp tục thực hiện HĐLĐ đã giao kết đối với trường hợp thỏa thuận thử việc trong HĐLĐ hoặc phải giao kết HĐLĐ đối với trường hợp giao kết hợp đồng thử việc. Trường hợp thử việc không đạt yêu cầu thì chấm dứt HĐLĐ đã giao kết hoặc hợp đồng thử việc.”*

Nếu NSDLĐ vi phạm quy định về thử việc sẽ bị xử phạt hành chính và bị áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả theo quy định tại **Điều 9, Nghị định 28/2020/NĐ-CP**: “*1). Phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi không thông báo kết quả công việc NLD đã làm thử theo quy định của pháp luật; 2) Phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với NSDLĐ có một trong các hành vi: yêu cầu NLD thử việc quá 01 lần đối với một công việc và thử việc quá thời gian quy định; Kết thúc thời gian thử việc, NLD vẫn tiếp tục làm việc mà NSDLĐ không giao kết HĐLĐ với NLD; 3) Biện pháp khắc phục hậu quả: Buộc trả đủ tiền lương của công việc cho NLD hành vi vi phạm quy định khoản 2 điều này và buộc phải giao kết HĐLĐ đối với NLD khi hết thời gian thử việc”*.

4. Làm thêm quá giờ quy định

Khoản 2, Điều 106 - BLLĐ 2012 quy định làm thêm giờ: *"NSDLĐ được sử dụng NLD làm thêm giờ khi đáp ứng đủ các điều kiện sau đây: được sự đồng ý của NLD; Bảo đảm số giờ làm thêm của NLD không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày, trường hợp áp dụng quy định làm việc theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày; không quá 30 giờ trong 01 tháng và tổng số không quá 200 giờ trong 01 năm, trừ một số trường hợp đặc biệt do Chính phủ quy định thì được làm thêm giờ không quá 300 giờ trong 01 năm"*

Điều 107 - BLLĐ năm 2019 quy định về làm thêm giờ (Khoản 2 quy định như Điều 106 BLLĐ năm 2012) và bổ sung thêm khoản 3, 4 như sau: *"NSDLĐ được sử dụng NLD làm thêm không quá 300 giờ trong 01 năm trong một số ngành, nghề, công việc hoặc trường hợp sau đây: sản xuất, gia công xuất khẩu sản phẩm hàng dệt, may, da, giày, điện, điện tử, chế biến nông, lâm, diêm nghiệp, thủy sản...; 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; 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; 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"*

Nếu NSDLĐ vi phạm các quy định về thời gian làm thêm sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính **tại Điều 17, Nghị định 28/2020/NĐ-CP**: *"Phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với NSDLĐ không thông báo bằng văn bản cho cơ quan chuyên môn giúp UBND tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương quản lý nhà nước về lao động tại địa phương về việc tổ chức làm thêm giờ từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong một năm; 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 Huy động người lao động làm thêm giờ mà không được sự đồng ý của người lao động; Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng đối với NSDLĐ khi có hành vi huy động người lao động làm thêm giờ vượt quá số giờ quy hoặc quá 12 giờ trong 01 ngày khi làm thêm vào ngày nghỉ lễ, tết và ngày nghỉ hằng tuần theo các mức phạt vi phạm tương ứng với số NLD (từ dưới 10 NLD đến 301 NLD trở lên)*

5. Tạm hoãn việc sinh con hoặc tạm hoãn việc kết hôn

Kết hôn và sinh con là vấn đề tự do riêng tư của mỗi cá nhân, đồng thời, việc sinh con khẳng định thiên chức làm mẹ của NLD nữ, Nếu NSDLĐ đưa ra các thỏa thuận NLD nữ phải tạm hoãn sinh con hay tạm hoãn kết hôn trong trường hợp NLD nữ vi phạm thỏa thuận sẽ sa thải hoặc chấm dứt HĐLĐ thì NSDLĐ đã vi phạm quy định của pháp luật và bị xử phạt hành chính theo quy định tại **điểm e, khoản 2, Điều 27 Nghị định 28/2020/NĐ-CP**: *" Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối*

với NSDLĐ sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ vì lý do kết hôn, có thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi”

6. Chuyển lao động nữ sang bộ phận khác sau kỳ nghỉ thai sản

Trong trường hợp NLĐ nữ trở lại làm việc sau kỳ nghỉ thai sản không được làm công việc cũ thì NSDLĐ đã vi phạm quy định **Điều 157 BLLĐ năm 2012 và Điều 158 BLLĐ năm 2019** và sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính tại **điểm d, Khoản 2, Điều 27, Nghị định 28/2020/NĐ-CP**: *Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây: Không bảo đảm việc làm cũ khi lao động nữ trở lại làm việc sau khi hết thời gian nghỉ thai sản trừ trường hợp việc làm cũ không còn”*

7. Không được làm thêm cho doanh nghiệp khác

Nhiều NSDLĐ không muốn NLĐ làm việc thêm cho doanh nghiệp khác nên có những điều khoản thỏa thuận về việc NLĐ không được làm thêm cho doanh nghiệp khác. Điều này đã vi phạm quy định tại **Điều 21, BLLĐ 2012 và Điều 19, BLLĐ năm 2019** về giao kết HĐLĐ với nhiều NSDLĐ: *“Người lao động có thể giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động, nhưng phải bảo đảm thực hiện đầy đủ các nội dung đã giao kết”*

Như vậy, quyền tự do giao kết HĐLĐ với nhiều NSDLĐ của NLĐ được pháp luật thừa nhận và NLĐ có nghĩa vụ phải đảm bảo thực hiện đầy đủ các nội dung đã giao kết.

8. Vi phạm những quy định, thỏa thuận mà doanh nghiệp đặt ra, NLĐ buộc phải chịu mức phạt tiền

Trên thực tế hiện nay có khá nhiều doanh nghiệp áp dụng việc xử lý kỷ luật NLĐ phải chịu mức phạt tiền nếu vi phạm những quy định, thỏa thuận mà NSDLĐ đặt ra . Điều này đã vi phạm quy định **Khoản 2, tại Điều 128, BLLĐ 2012 và Điều 127, BLLĐ 2019**, cụ thể: *“Các hành vi bị nghiêm cấm khi xử lý kỷ luật lao động: phạt tiền, cắt lương thay việc xử lý kỷ luật lao động”*

Như vậy, NSDLĐ không được dùng hình thức phạt tiền thay cho việc xử lý kỷ luật lao động và nếu vi phạm sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính tại **Điểm e, Khoản 3, Điều 18, Nghị định 28/2020/NĐ-CP**: *“Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng đối với NSDLĐ khi dùng hình thức phạt tiền, cắt lương thay việc xử lý kỷ luật lao động;”*

TRẦN THỊ NGỌC BÍCH