

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

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 06-2020

I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về sửa đổi hợp đồng lao động

Công ty cổ phần Dệt May A ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn với hơn 200 lao động. Các bản hợp đồng lao động ký kết giữa cá nhân người lao động với Giám đốc Công ty là ông Nguyễn Văn B. Ngày 30/10/2018, ông B, Giám đốc Công ty nghỉ hưu theo chế độ và từ tháng 1/11/2018 người đại diện theo pháp luật của Công ty là Giám đốc Hoàng Thị C. Cán bộ phụ trách lao động của Công ty hỏi: Công ty thay đổi người đại diện theo pháp luật như vậy thì hơn 200 hợp đồng lao động có phải ký lại giữa các cá nhân với Giám đốc C không? Hoặc có bắt buộc phải sửa đổi hợp đồng không?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2012.
- Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/1/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động.

Xử lý tình huống

Điều 15, BLLĐ năm 2012 quy định: *“hợp đồng lao động là sự thoả thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động”*

Theo Khoản 2, Điều 3, BLLĐ năm 2012: *“người sử dụng lao động là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, sử dụng lao động theo hợp đồng lao động; nếu là cá nhân thì phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ”*

Tại điểm a, b, Khoản 1, Điều 3, Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/1/2015 quy định:

“1. Người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động là người thuộc một trong các trường hợp sau:

a) Người đại diện theo pháp luật quy định tại điều lệ của doanh nghiệp, hợp tác xã;

b) Người đứng đầu cơ quan, đơn vị, tổ chức theo quy định của pháp luật;”

Điều 35, BLLĐ năm 2012 quy định về sửa đổi hợp đồng lao động:

“1. Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, nếu bên nào có yêu cầu sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì phải báo cho bên kia biết trước ít nhất 3 ngày làm việc về những nội dung cần sửa đổi, bổ sung.

2. Trong trường hợp hai bên thỏa thuận được thì việc sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động được tiến hành bằng việc ký kết phụ lục hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới.

3. Trường hợp hai bên không thỏa thuận được việc sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết”

Như vậy người sử dụng lao động trong trường hợp trên là Công ty cổ phần Dệt May A, còn Giám đốc Công ty chỉ là người đại diện theo pháp luật, thực hiện việc giao kết hợp đồng lao động. Vì vậy, việc thay đổi người đại diện theo pháp luật không làm thay đổi chủ thể trong quan hệ lao động nên không phải ký lại hợp đồng (vì đây là loại hợp đồng không xác định thời hạn).

Tại thời điểm thay đổi người đại diện theo pháp luật, nếu các bên trong hợp đồng lao động có yêu cầu sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì thỏa thuận để sửa đổi theo thủ tục quy định tại khoản 1,2 Điều 35, BLLĐ năm 2012. Trường hợp thỏa thuận không đạt thì hai bên tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết.

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định về đóng về đóng đoàn phí và quản lý tài chính công đoàn

Tại công ty X, toàn bộ tài chính công đoàn đều do Công ty quản lý, mọi hoạt động công đoàn cơ sở đều phải làm dự toán và xin ý kiến Giám đốc. Ngoài ra, lấy lý do tình hình sản xuất khó khăn ảnh hưởng đến thu nhập của người lao động, Ban Giám đốc công ty quyết định đóng đoàn phí công đoàn bình quân 20.000đ/đoàn viên/tháng và phòng kế toán trừ thẳng vào lương. Quyết định này được phần lớn đoàn viên đồng tình ủng hộ.

Chị A mới được bầu là chủ tịch công đoàn công ty X, chị hỏi việc làm ở công ty X có đúng không? Là chủ tịch công đoàn công ty chị sẽ phải làm gì?

Căn cứ pháp lý:

- Luật Công đoàn năm 2012.
- Quyết định 174/QĐ-TLĐ ngày 3/2/2020 của Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam ban hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam (khóa XII)
- Nghị định 191/2013/NĐ-CP ngày 21/11/2013 của Chính phủ quy định chi tiết về tài chính công đoàn
- Quyết định 1908/QĐ-TLĐ ngày 19/12/2016 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về việc ban hành Quy định về quản lý tài chính, tài sản công đoàn, thu, phân phối nguồn thu và thưởng, phạt thu, nộp tài chính công đoàn.

Xử lý tình huống:

- Tại Khoản 1, Điều 27, Luật Công đoàn năm 2012 qui định:

“Công đoàn thực hiện quản lý, sử dụng tài chính công đoàn theo quy định của pháp luật và quy định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam”.

- Tại Khoản 1, 2, 3, Điều 3, Nghị định 191/2013/NĐ-CP ngày 21/11/2013 của Chính phủ quy định chi tiết về tài chính công đoàn:

“1. Công đoàn thực hiện quản lý, sử dụng tài chính công đoàn theo quy định của pháp luật và quy định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

2. Việc quản lý và sử dụng tài chính công đoàn phải bảo đảm nguyên tắc tập trung, dân chủ, công khai, minh bạch, có phân công, phân cấp quản lý, gắn quyền hạn và trách nhiệm của công đoàn các cấp.

3. Tổ chức công đoàn các cấp thực hiện công tác kế toán, thống kê, báo cáo, quyết toán tài chính công đoàn theo quy định của pháp luật về kế toán, thống kê.”

- Tại Khoản 1, 2, 3, Điều 3, Quyết định 1908/QĐ-TLĐ ngày 19/12/2016 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam ban hành quy định về quản lý tài chính, tài sản công đoàn, thu, phân phối nguồn thu và thưởng phạt, nộp tài chính công đoàn qui định:

“1. Tài chính công đoàn là điều kiện bảo đảm cho hoạt động thực hiện quyền, trách nhiệm của công đoàn và duy trì hoạt động của hệ thống công đoàn theo Luật Công đoàn.

2. Tài chính công đoàn được quản lý theo nguyên tắc tập trung, dân chủ, công khai, minh bạch, có phân công, phân cấp quản lý, gắn quyền hạn và trách nhiệm của công đoàn các cấp.

3. Các cấp công đoàn thực hiện quản lý, sử dụng tài chính công đoàn theo quy định của pháp luật và quy định của Tổng Liên đoàn”

- Tại Khoản 1, Điều 26, Luật Công đoàn năm 2012 quy định:

“Đoàn phí công đoàn do đoàn viên công đoàn đóng theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam”

- Tại điểm a, Khoản 1, Điều 26, Điều lệ Công đoàn Việt Nam (khóa XII) ban hành tại Quyết định 174/QĐ-TLĐ ngày 3/2/2020 của Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam quy định:

“Đoàn phí công đoàn do đoàn viên đóng hàng tháng bằng 1% tiền lương”.

- Tại Khoản 2, 3, Điều 23, Quyết định 1908/QĐ-TLĐ ngày 19/12/2016 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam ban hành quy định về quản lý tài chính, tài sản công đoàn, thu, phân phối nguồn thu và thưởng phạt, nộp tài chính công đoàn quy định:

“2. Đoàn viên ở các công đoàn cơ sở doanh nghiệp nhà nước (bao gồm cả công đoàn Công ty cổ phần nhà nước giữ cổ phần chi phối): mức đóng đoàn phí hàng tháng bằng 1% tiền lương thực lĩnh (tiền lương đã khấu trừ tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, thuế thu nhập cá nhân của đoàn viên), nhưng mức đóng đoàn phí hàng tháng tối đa chỉ bằng 10% mức lương cơ sở theo quy định của Nhà nước.

3. Đoàn viên ở các công đoàn cơ sở doanh nghiệp ngoài nhà nước (bao gồm cả công đoàn Công ty cổ phần mà nhà nước không giữ cổ phần chi phối); Đơn vị sự

ngoại công lập hưởng tiền lương không theo bảng lương, bậc lương do Nhà nước quy định; Liên hiệp hợp tác xã; Các tổ chức nước ngoài, tổ chức quốc tế hoạt động trên lãnh thổ Việt Nam; Văn phòng điều hành của phía nước ngoài trong hợp đồng hợp tác kinh doanh tại Việt Nam; Đoàn viên công đoàn công tác ở nước ngoài: mức đóng đoàn phí hàng tháng bằng 1% tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về Bảo hiểm xã hội, nhưng mức đóng đoàn phí hàng tháng tối đa chỉ bằng 10% mức lương cơ sở theo quy định của Nhà nước”

- Tại điểm a, b, Khoản 1, Điều 24, Quyết định 1908/QĐ-TLĐ ngày 19/12/2016 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam ban hành quy định về quản lý tài chính, tài sản công đoàn, thu, phân phối nguồn thu và thưởng phạt, nộp tài chính công đoàn quy định về phương thức đóng đoàn phí:

“a) Đoàn phí công đoàn do đoàn viên đóng trực tiếp hàng tháng cho tổ công đoàn, công đoàn bộ phận, công đoàn cơ sở thành viên, công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn (theo phân cấp của công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn).

b) Đoàn phí công đoàn thu qua lương hàng tháng (tiền mặt hoặc chuyển khoản) sau khi có ý kiến thỏa thuận của đoàn viên. Trong trường hợp này, số thu đoàn phí công đoàn phải có xác nhận của phòng kế toán đơn vị và có danh sách chi tiết đoàn viên đóng đoàn phí”.

Căn cứ theo các quy định trên, việc toàn bộ tài chính công đoàn đều do Công ty quản lý, mọi hoạt động công đoàn muốn chi phải xin ý kiến Giám đốc và Ban Giám đốc công ty quyết định đóng đoàn phí công đoàn theo một mức bình quân 20.000 đồng và phòng kế toán trừ thẳng vào lương là hoàn toàn không đúng với qui định của pháp luật.

Với vai trò là Chủ tịch công đoàn công ty X, chị A cần:

- Đề nghị Ban Giám đốc thực hiện đúng quy định pháp luật về thực hiện hoạt động quản lý tài chính của tổ chức công đoàn cơ sở và việc đóng đoàn phí của người lao động.

- Tuyên truyền và phổ biến pháp luật để đoàn viên trong công ty hiểu nghĩa vụ của đoàn viên và những quy định của pháp luật về đoàn phí công đoàn từ đó sẵn sàng đóng đoàn phí công đoàn theo đúng quy định của Điều lệ công đoàn.

- Yêu cầu công đoàn cấp trên giúp (nếu cần).

NGUYỄN THỊ THU HẰNG

III. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về tiền lương ngừng việc và trách nhiệm bồi thường vật chất của người lao động

Tháng 5/2018, tại Xí nghiệp D, trong quá trình vận hành, do sơ suất, anh C đã làm hỏng máy, dẫn đến cả tổ 5 người, trong đó có anh, phải ngừng việc một tuần, để chờ sửa máy. Chi phí sửa máy được phòng Kế toán thông báo là hết 7,2 triệu đồng.

Anh C hỏi:

- Máy bị hỏng là do lỗi của anh, vậy anh và những người trong tổ có được hưởng lương trong một tuần ngừng việc không?

- Anh có phải đền bù chi phí sửa máy không? Mức đền bù cụ thể là như thế nào? Doanh nghiệp của anh C hoạt động trên địa bàn thuộc vùng II theo quy định của Chính phủ. Anh C và những người trong tổ làm việc theo chế độ hợp đồng lao động.

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2012.
- Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/1/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động.
- Nghị định số 141/2017/NĐ-CP ngày 7/12/2017 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động.

Xử lý tình huống

Đối với tiền lương ngừng việc:

Theo Khoản 2, Điều 98, Bộ luật Lao động năm 2012 quy định về trả lương cho người lao động trong trường hợp phải ngừng việc do lỗi của người lao động như sau:

“Nếu do lỗi của người lao động thì người đó không được trả lương; những người lao động khác trong cùng đơn vị phải ngừng việc được trả lương theo mức do hai bên thỏa thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định;”

Căn cứ vào quy định trên, anh C và 4 thành viên trong tổ phải ngừng việc vì máy hỏng do lỗi của anh C nên anh C sẽ không được trả lương trong một tuần ngừng việc nhưng 4 người còn lại trong tổ do không có lỗi nên sẽ được trả lương ngừng việc trong một tuần ngừng việc theo thỏa thuận với người sử dụng lao động, nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng II, do Chính phủ quy định vào thời điểm đó tại Nghị định số 141/2017/NĐ-CP ngày 7/12/2017 là 3.530.000 đồng/tháng.

Đối với trách nhiệm vật chất:

Theo Khoản 1, Điều 130, Bộ Luật Lao động năm 2012, quy định về bồi thường thiệt hại như sau:

“Người lao động làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại tài sản của người sử dụng lao động thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật.

Trường hợp người lao động gây thiệt hại không nghiêm trọng do sơ suất với giá trị không quá 10 tháng lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố được áp dụng tại nơi người lao động làm việc, thì người lao động phải bồi thường nhiều nhất là 03 tháng tiền lương và bị khấu trừ hằng tháng vào lương theo quy định tại khoản 3 Điều 101 của Bộ luật này.”

Theo Khoản 1, Điều 32, Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/1/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động, quy định về bồi thường thiệt hại tại điều 130, Bộ luật Lao động như sau:

“ Người lao động phải bồi thường nhiều nhất là 03 tháng tiền lương ghi trong hợp đồng lao động của tháng trước liền kề trước khi gây thiệt hại bằng hình thức khấu trừ hằng tháng vào lương theo quy định tại Khoản 3 Điều 101 của Bộ luật Lao động do sơ suất làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị với giá trị thiệt hại thực tế không quá 10 tháng lương tối thiểu vùng áp dụng tại nơi người lao động làm việc do Chính phủ công bố.”

Theo Điều 101, Bộ luật Lao động năm 2012 quy định về khấu trừ tiền lương như sau:

“1. Người sử dụng lao động chỉ được khấu trừ tiền lương của người lao động để bồi thường thiệt hại do làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị của người sử dụng lao động theo quy định tại Điều 130 của Bộ luật này.

2. Người lao động có quyền được biết lý do khấu trừ tiền lương của mình.

3. Mức khấu trừ tiền lương hằng tháng không được quá 30% tiền lương hằng tháng của người lao động sau khi trích nộp các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, thuế thu nhập.”

Như vậy, căn cứ vào các quy định nêu trên, anh C sẽ phải bồi thường chi phí sửa máy bị hỏng do lỗi của anh là 7,2 triệu đồng và sẽ khấu trừ vào tiền lương ghi trong hợp đồng lao động bắt đầu từ tháng liền kề trước khi gây thiệt hại với mức khấu trừ không quá 30% tiền lương hàng tháng sau khi trích nộp các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, thuế thu nhập.

Trước khi thực hiện khấu trừ lương, Xí nghiệp D cần thông báo cho anh C biết lý do khấu trừ và mức khấu trừ.

NGUYỄN THỊ THU HƯƠNG

IV. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Đổi chứng minh nhân dân sang căn cước công dân có phải đổi sổ BHXH không?

Chị T là công nhân may tại Công ty X do Giấy chứng minh nhân dân (CMND) hết hạn nên chị đã đi làm lại và chuyển đổi (CMND) sang Thẻ căn cước công dân (CCCD). Chị T hỏi việc chị đổi sang thẻ CCCD thì có phải đổi sổ BHXH không?

Căn cứ pháp lý:

- Quyết định 595/QĐ-BHXH ngày 14/4/2017 của Tổng Giám đốc Bảo hiểm xã hội Việt Nam ban hành quy trình thu bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, quản lý sổ bảo hiểm xã hội, thẻ bảo hiểm y tế.

- Quyết định 888/QĐ-BHXH ngày 16/7/2018 sửa đổi, bổ sung một số Điều của Quy trình thu bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế (BHYT), bảo hiểm thất nghiệp (BHTN), bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp (BHTNLĐ, BNN); quản lý sổ BHXH, thẻ BHYT ban hành kèm theo Quyết định số 595/QĐ-BHXH ngày 14/4/2017 của Tổng Giám đốc Bảo hiểm xã hội Việt Nam.

- Công văn 3835/BHXH-CTS Công văn 3835/BHXH-CST ngày 27/9/2013 do Bảo hiểm xã hội Việt Nam ban hành về sai sót các tiêu thức giữa sổ bảo hiểm xã hội và Giấy chứng minh nhân dân.

Xử lý tình huống

Theo Điều 27, Quyết định 595/QĐ-BHXH ngày 14/4/2017 Tổng Giám đốc Bảo hiểm xã hội Việt Nam ban hành quy trình thu bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, quản lý sổ bảo hiểm xã hội, thẻ bảo hiểm y tế, quy định 2 trường hợp phải đổi sổ BHXH bao gồm:

- Cấp lại sổ BHXH do mất, hỏng;
- Cấp lại sổ BHXH do thay đổi họ, tên, chữ đệm; ngày, tháng, năm sinh; giới tính, dân tộc; quốc tịch;

Đồng thời, tại Công văn 3835/BHXH-CST ngày 27/9/2013 do Bảo hiểm xã hội Việt Nam ban hành về sai sót các tiêu thức giữa sổ bảo hiểm xã hội và Giấy chứng minh nhân dân có nêu rõ:

“...người tham gia BHXH, BHTN chỉ được cấp lại sổ BHXH trong trường hợp sổ BHXH bị mất, hỏng hoặc thay đổi; cải chính họ tên, ngày tháng năm sinh đã ghi trên sổ BHXH. Ngoài các trường hợp nêu trên, nếu người tham gia BHXH, BHTN có thay đổi các nội dung khác như: số chứng minh nhân dân, ngày cấp, nơi cấp Giấy chứng minh nhân dân, hộ khẩu thường trú thì không phải cấp lại sổ BHXH.”

Tuy nhiên, thông tin số CMND hay số CCCD là một trong các tiêu thức quản lý đối tượng trong cơ sở dữ liệu của cơ quan BHXH. Vì vậy, tuy không phải đổi lại sổ BHXH nhưng người lao động cũng cần thực hiện điều chỉnh thông tin BHXH theo quy định tại Khoản 2, Điều 27, Quyết định 595/QĐ-BHXH ngày 14/4/2017, cụ thể: nộp 01 bộ hồ sơ, bao gồm:

- Với người lao động: Tờ khai điều chỉnh thông tin bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế (Mẫu TK1-TS ban hành kèm theo Quyết định 888/QĐ-BHXH ngày 16/7/2018);
- Với doanh nghiệp: Bảng kê thông tin (Mẫu D01-TS ban hành kèm theo Quyết định 888/QĐ-BHXH ngày 16/7/2018).

Cơ quan BHXH sẽ giải quyết trong vòng 05 ngày kể từ ngày nhận đủ hồ sơ.

Như vậy, căn cứ theo các quy định nêu trên, trường hợp chị T đổi từ giấy CMND sang thẻ CCCD sẽ không phải đổi lại sổ BHXH nhưng chị T cần thực hiện điều chỉnh thông tin BHXH trong tờ khai, đồng thời thông báo với bộ phận lao động tiền lương của công ty để thực hiện điều chỉnh thông tin trong bảng kê thông tin theo mẫu của BHXH đã ban hành.

TRẦN THỊ NGỌC BÍCH

IV. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Thời gian hiệu lực của Giấy chứng nhận huấn luyện an toàn vệ sinh lao động

Anh A là công nhân tại Công ty cổ phần X và có tên trong danh sách An toàn viên vệ sinh viên của Công ty. Anh A đã được cấp Giấy chứng nhận huấn luyện an toàn vệ sinh lao động cách đây 2 năm. Năm nay khi Công ty tổ chức lớp huấn luyện an toàn vệ sinh lao động, anh A nghĩ mình đã có Giấy chứng nhận nên không tham gia lớp huấn luyện này. Vậy việc Anh A không tham gia lớp huấn luyện có đúng với quy định của pháp luật?

Căn cứ pháp lý

- Nghị định 44/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Luật an toàn, vệ sinh lao động về huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động và quan trắc môi trường lao động.

Xử lý tình huống

Theo Khoản 1, Điều 21, Nghị định 44/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016 quy định về huấn luyện, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, kỹ năng về an toàn, vệ sinh lao động và huấn luyện định kỳ:

“1. Huấn luyện cập nhật kiến thức, kỹ năng về an toàn, vệ sinh lao động theo quy định tại Khoản 1 Điều 14 Luật an toàn, vệ sinh lao động

Ít nhất 02 năm một lần, kể từ ngày Giấy chứng nhận huấn luyện, Thẻ an toàn có hiệu lực, người được huấn luyện phải tham dự khóa huấn luyện để ôn lại kiến thức đã được huấn luyện và cập nhật mới kiến thức, kỹ năng về an toàn, vệ sinh lao động. Thời gian huấn luyện ít nhất bằng 50% thời gian huấn luyện lần đầu. Người làm công tác y tế thực hiện việc cập nhật kiến thức theo quy định tại điểm c Khoản 3 Điều 73 Luật an toàn, vệ sinh lao động”

Như vậy, sau 02 năm được cấp Giấy chứng nhận huấn luyện an toàn vệ sinh lao động, anh A phải tham gia lớp huấn luyện để cập nhật kiến thức, kỹ năng về an toàn, vệ sinh lao động do Công ty tổ chức. Thời gian huấn luyện ít nhất bằng 50% thời gian huấn luyện lần đầu.

LÊ TÁT THẮNG