

TRUNG TÂM TRỌNG TÀI QUỐC TẾ VIỆT NAM

GIẢI QUYẾT
TRANH CHẤP HỢP ĐỒNG
NHỮNG ĐIỀU DOANH NHÂN CẦN BIẾT

DANH SÁCH CÁC TỪ VIẾT TẮT

An toàn, vệ sinh lao động	ATVSLĐ
Tai nạn lao động	TNLD
Bệnh nghề nghiệp	BNN
Yếu tố nguy hiểm	YTNH
Yếu tố có hại	YTCH
Bảo hiểm xã hội	BHXH
Bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp	Bảo hiểm TNLD, BNN
Bảo hiểm y tế	BHYT
Phương tiện bảo vệ cá nhân	PTBVCC
Sơ cứu, cấp cứu	SCCC
Người sử dụng lao động	NSDLĐ
Người lao động	NLD
Phương án sử dụng lao động	PASDLĐ
Ủy ban nhân dân	UBND

MỤC LỤC

LỜI MỞ ĐẦU	1
PHẦN I. PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG	2
1. Những vấn đề chung về lao động trong doanh nghiệp	2
1.1. Quan hệ lao động	2
1.2. Quyền, nghĩa vụ của cơ bản của người lao động, người sử dụng lao động và các hành vi bị cấm theo quy định của pháp luật lao động	2
2. Giao kết hợp đồng lao động	4
2.1. Nhận diện hợp đồng lao động	4
2.2. Các loại hợp đồng lao động	4
2.3. Nội dung của hợp đồng lao động	6
2.4. Hình thức hợp đồng lao động	10
2.5. Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động	11
2.6. Thủ việc	12
2.7. Nghĩa vụ cung cấp thông tin khi giao kết hợp đồng lao động	14
2.8. Hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động	14
2.9. Thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động	15
2.10. Phụ lục hợp đồng lao động	17
3. Thực hiện hợp đồng lao động	18
3.1. Chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động	18
3.2. Tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động	19
3.3. Học nghề và hợp đồng đào tạo nghề	20
4. Chấm dứt hợp đồng lao động	22
4.1. Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động	24
4.2. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động	26
4.3. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động	28
4.4. Chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế	32
4.5. Trợ cấp thôi việc	35
4.6. Trợ cấp mất việc làm	37
5. Hợp đồng lao động vô hiệu	38

5.1. Các trường hợp hợp đồng lao động vô hiệu	38
5.2. Xử lý hợp đồng lao động vô hiệu	41
6. Cho thuê lại lao động	44
6.1. Cho thuê lại lao động và điều kiện hoạt động của doanh nghiệp cho thuê lại lao động.....	44
6.2. Nguyên tắc hoạt động cho thuê lại lao động.....	46
6.3. Hợp đồng cho thuê lại lao động.....	46
7. Đối thoại tại nơi làm việc.....	47
7.1. Các trường hợp tổ chức đối thoại tại nơi làm việc	47
7.2. Nội dung đối thoại	48
7.3. Thành phần tham gia đối thoại.....	48
7.4. Quy trình đối thoại tại nơi làm việc	49
8. Thương lượng tập thể.....	51
8.1. Chủ thể tham gia thương lượng tập thể	51
8.2. Nội dung của thương lượng tập thể	52
8.3. Quy trình thương lượng tập thể	52
9. Tiền lương	54
9.1. Tiền lương và nguyên tắc trả lương	54
9.2. Mức lương tối thiểu	55
9.3. Trả lương.....	55
9.4. Tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm	58
9.4. Thưởng	62
10. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi	62
10.1. Thời giờ làm việc	62
10.2. Thời giờ nghỉ ngơi	67
11. Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất	71
11.1. Kỷ luật lao động.....	71
11.2. Trách nhiệm vật chất	76
11.3. Nội quy lao động.....	80
12. Bảo hiểm xã hội	81
12.1. Đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội trong doanh nghiệp	81
12.2. Mức đóng bảo hiểm xã hội	82
12.3. Phương thức đóng bảo hiểm xã hội	82

12.4. Quyền và trách nhiệm tham gia bảo hiểm xã hội	86
12.5. Chế độ bảo hiểm xã hội	87
13. Giải quyết tranh chấp về lao động	88
13.1. Các loại tranh chấp trong lao động	88
13.2. Nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động	89
13.3. Chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động.....	90
13.4. Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân	91
13.5. Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền	96
13.6. Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích....	100
13.7. Tranh chấp lao động thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân	103
13.8. Đình công.....	104
PHẦN II. PHÁP LUẬT VỀ AN TOÀN, VỆ SINH LAO ĐỘNG.....	107
1. Quy định chung	107
1.1. Quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm về an toàn, vệ sinh lao động của người lao động.....	107
1.2. Quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm về an toàn, vệ sinh lao động của người sử dụng lao động	108
1.3. Quyền và trách nhiệm của công đoàn cơ sở trong công tác an toàn, vệ sinh lao động	111
1.4. Các hành vi bị nghiêm cấm.....	112
2. Quy định về phòng, chống các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại cho người lao động.....	113
2.1. Huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động.....	113
2.2. Đánh giá nguy cơ rủi ro về an toàn, vệ sinh lao động	129
2.3. Tự kiểm tra an toàn, vệ sinh lao động.....	132
2.4. Quan trắc môi trường lao động	135
2.5. Kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động	137
2.6. Kế hoạch ứng cứu khẩn cấp.....	144
2.7. Tổ chức lực lượng ứng cứu.....	145
2.8. Nội quy an toàn, vệ sinh lao động	148
3. Quy định về tổ chức bộ máy nhân sự làm công tác ATVSLĐ.....	149
3.1. Tổ chức bộ phận ATVSLĐ	149

3.2. Bộ phận y tế	152
3.3. An toàn, vệ sinh viên.....	155
3.4. Hội đồng an toàn, vệ sinh lao động cơ sở.....	157
4. Quy định về chế độ bảo hộ lao động, chăm sóc sức khỏe người lao động	158
4.1. Khám sức khỏe, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp	158
4.2. Nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.....	162
4.3. Phương tiện bảo vệ cá nhân	163
4.4. Bồi dưỡng bằng hiện vật.....	166
4.5. Kiểm định máy, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về ATVSLĐ	170
5. Quy định về biện pháp xử lý sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động và tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.....	171
5.1. Trách nhiệm của người sử dụng lao động khi xảy ra tai nạn lao động tại cơ sở của mình	171
5.2. Khai báo, thống kê, báo cáo, điều tra sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.....	172
5.3. Một số chế độ đối với người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp thuộc trách nhiệm của người sử dụng lao động.....	189
5.4. Một số chế độ bảo hiểm xã hội đối với người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp	207
5.5. Hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp và các hoạt động phòng ngừa, chia sẻ rủi ro về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp	229
6. Quy định về bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động đối với một số lao động đặc thù.....	240
6.1. Lao động nữ, lao động chưa thành niên, lao động là người khuyết tật	240
6.2. Người lao động cao tuổi làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.....	247
6.3. Cho thuê lại lao động	248
6.4. An toàn, vệ sinh lao động tại nơi có nhiều người lao động thuộc nhiều người sử dụng lao động cùng làm việc	252
6.5. An toàn, vệ sinh lao động đối với người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.....	252
6.6. An toàn, vệ sinh lao động đối với người lao động nhận công việc về làm tại nhà.....	253

6.7. An toàn, vệ sinh lao động đối với người học nghề, tập nghề, thử việc	254
KẾT LUẬN	256
PHỤ LỤC	257
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	299

LỜI MỞ ĐẦU

Chương trình hỗ trợ pháp lý liên ngành cho doanh nghiệp nhỏ và vừa giai đoạn 2021-2025 đang đi vào năm cuối của giai đoạn hỗ trợ. Với mục tiêu căn bản đáp ứng nhu cầu hỗ trợ pháp lý của doanh nghiệp nhỏ và vừa trong giai đoạn mới, các hoạt động triển khai vẫn liên tục được thực hiện đồng bộ trên nhiều khía cạnh. Trong bối cảnh đất nước ngày càng hội nhập sâu rộng với nền kinh tế thế giới, môi trường đầu tư kinh doanh không ngừng được cải thiện bên cạnh những khó khăn, bất ổn toàn cầu, việc nâng cao hiểu biết, ý thức tuân thủ pháp luật của doanh nghiệp, hỗ trợ doanh nghiệp phòng ngừa, giảm thiểu rủi ro trong quá trình sản xuất kinh doanh ngày càng trở nên quan trọng. Đây thực sự đã trở thành mối quan tâm hàng đầu của cộng đồng doanh nghiệp nhỏ và vừa của đất nước.

Hướng tới mục tiêu chung của Chương trình cũng như vì lợi ích thiết thực dành cho các doanh nghiệp, Cục Phổ biến, giáo dục pháp luật, Bộ Tư pháp phối với Trung tâm Hỗ trợ pháp luật và Phát triển nguồn nhân lực xuất bản cuốn sổ tay ***“Pháp luật lao động và an toàn, vệ sinh lao động trong doanh nghiệp nhỏ và vừa”***.

Sổ tay này được biên soạn trên cơ sở các nội dung của Bộ Luật lao động 2019, Luật Việc làm và Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015 cùng các văn bản hướng dẫn thi hành bên cạnh một số luật khác có liên quan như Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Hóa chất... Sổ tay được trình bày dưới dạng tổng hợp các quy định pháp luật theo nhóm chủ đề để bạn đọc dễ tra cứu và tìm hiểu các nội dung quan tâm.

Trung tâm Hỗ trợ pháp luật và Phát triển nguồn nhân lực chân thành cảm ơn Ban quản lý Chương trình Hỗ trợ pháp lý liên ngành cho doanh nghiệp nhỏ và vừa giai đoạn 2021-2025 đã hỗ trợ kinh phí để Trung tâm biên soạn tài liệu này. Trung tâm chịu trách nhiệm về nội dung của sổ tay cũng như về quyền tác giả. Dù cố gắng nhưng quá trình biên soạn có thể vẫn chưa thỏa mãn tất cả kỳ vọng của bạn đọc. Trung tâm rất mong nhận được sự đóng góp của các bạn để nâng cao chất lượng nội dung trong các ấn phẩm tiếp theo dành cho doanh nghiệp.

Trân trọng cảm ơn!

Tập thể tác giả

PHẦN I. PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

1. Những vấn đề chung về lao động trong doanh nghiệp

1.1. Quan hệ lao động

Quan hệ lao động là một quan hệ dân sự đặc thù bởi đối tượng được tác động trong mối quan hệ này là người lao động – chủ thể luôn ở vị trí yếu thế hơn so với người sử dụng lao động trong việc thương lượng, thỏa thuận các vấn đề liên quan đến lao động.

Trong phạm vi doanh nghiệp, quan hệ lao động là mối quan hệ giữa người lao động, đại diện của người lao động (công đoàn cơ sở) và người sử dụng lao động trong việc thực hiện các quy định của pháp luật lao động và các cam kết của doanh nghiệp về hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, tiền lương, bảo hiểm xã hội, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn vệ sinh lao động và các điều kiện khác nhằm bảo đảm quyền và lợi ích của các bên.

1.2. Quyền, nghĩa vụ cơ bản của người lao động, người sử dụng lao động và các hành vi bị cấm theo quy định của pháp luật lao động

1.2.1 Quyền và nghĩa vụ cơ bản của người lao động

Theo quy định tại Điều 5, Bộ luật Lao động khi tham gia quan hệ lao động, người lao động có các quyền và nghĩa vụ cơ bản sau:

**** Người lao động có các quyền sau đây:***

- Làm việc; tự do lựa chọn việc làm, nơi làm việc, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp; không bị phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc;

- Hưởng lương phù hợp với trình độ, kỹ năng nghề trên cơ sở thỏa thuận với người sử dụng lao động; được bảo hộ lao động, làm việc trong điều kiện bảo đảm về an toàn, vệ sinh lao động; nghỉ theo chế độ, nghỉ hằng năm có hưởng lương và được hưởng phúc lợi tập thể;

- Thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người lao động, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật; yêu cầu và tham gia đối thoại, thực hiện quy chế dân chủ, thương lượng tập thể với người sử dụng lao động và được tham vấn tại nơi làm việc để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của mình; tham gia quản lý theo nội quy của người sử dụng lao động;

- Từ chối làm việc nếu có nguy cơ rõ ràng đe dọa trực tiếp đến tính mạng, sức khỏe trong quá trình thực hiện công việc;

- Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;
- Đình công;
- Các quyền khác theo quy định của pháp luật.

**** Người lao động có các nghĩa vụ sau đây:***

- Thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và thỏa thuận hợp pháp khác;
- Chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động; tuân theo sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động;
- Thực hiện quy định của pháp luật về lao động, việc làm, giáo dục nghề nghiệp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và an toàn, vệ sinh lao động.

1.2.2. Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động

Theo quy định tại Điều 6, Bộ luật Lao động, người sử dụng lao động có các quyền và nghĩa vụ cơ bản như sau:

**** Người sử dụng lao động có các quyền sau đây:***

- Tuyển dụng, bố trí, quản lý, điều hành, giám sát lao động; khen thưởng và xử lý vi phạm kỷ luật lao động;
- Thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người sử dụng lao động, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật;
- Yêu cầu tổ chức đại diện người lao động thương lượng với mục đích ký kết thỏa ước lao động tập thể; tham gia giải quyết tranh chấp lao động, đình công; đối thoại, trao đổi với tổ chức đại diện người lao động về các vấn đề trong quan hệ lao động, cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của người lao động;
- Đóng cửa tạm thời nơi làm việc;
- Các quyền khác theo quy định của pháp luật.

**** Người sử dụng lao động có các nghĩa vụ sau đây:***

- Thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và thỏa thuận hợp pháp khác; tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người lao động;
- Thiết lập cơ chế và thực hiện đối thoại, trao đổi với người lao động và tổ chức đại diện người lao động; thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc;
- Đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nhằm duy trì, chuyển đổi nghề nghiệp, việc làm cho người lao động;

- Thực hiện quy định của pháp luật về lao động, việc làm, giáo dục nghề nghiệp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và an toàn, vệ sinh lao động; xây dựng và thực hiện các giải pháp phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc;

- Tham gia phát triển tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia, đánh giá, công nhận kỹ năng nghề cho người lao động.

2. Giao kết hợp đồng lao động

2.1. Nhận diện hợp đồng lao động

Về mặt khái niệm, Bộ luật Lao động đã định nghĩa hợp đồng lao động như sau: *“Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động”* (khoản 1, Điều 13). Đồng thời, để tăng tính nhận diện các quan hệ lao động diễn ra trên thực tế, đảm bảo tính bao quát của luật, đoạn 2 khoản 1 Điều 13 Bộ luật Lao động đã quy định: *“Trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là hợp đồng lao động”*.

Đây là một bước tiến lớn của Bộ luật Lao động khi đã thể hiện rất rõ quan điểm về bản chất của hợp đồng lao động – vốn là một vấn đề trước đây chủ yếu được đề cập trong khoa học pháp lý. Theo đó, mọi thỏa thuận bất kể tên gọi là gì, đều được coi là hợp đồng lao động nếu có đủ 3 dấu hiệu:

- (1) Có nội dung về làm việc;
- (2) Có thỏa thuận trả công, tiền lương;
- (3) Có sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên.

Quy định này là cần thiết để giải quyết tình trạng lách các quy định của Luật, dùng tên gọi khác (như văn bản thỏa thuận, bản cam kết, thỏa thuận hợp tác ...) để né tránh trách nhiệm thực hiện các nghĩa vụ của người sử dụng lao động về tiền lương, trách nhiệm tham gia bảo hiểm xã hội cho người lao động.

2.2. Các loại hợp đồng lao động

Theo quy định tại Điều 20 Bộ luật Lao động, hợp đồng lao động phải được giao kết theo một trong các loại sau đây:

a) Hợp đồng lao động không xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng. Điều

này có nghĩa là hợp đồng này sẽ không đương nhiên chấm dứt vì hết hạn hợp đồng, mà sẽ được thực hiện cho đến khi hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng hoặc hợp đồng bị chấm dứt theo một trong các trường hợp được quy định từ khoản 4 đến khoản 12 Điều 34 Bộ luật Lao động. Ưu điểm của loại hình hợp đồng này là có thể tạo ra một môi trường tự do, thoải mái, mang tính ổn định lâu dài. Đối với loại hợp đồng này thì hình thức của hợp đồng phải lập thành văn bản.

Ví dụ: Công ty A ký kết hợp đồng lao động với người lao động B vào ngày 01/03/2023, trong hợp đồng này chỉ ghi rõ thỏa thuận thời gian giao kết hợp đồng chứ không có thỏa thuận về thời gian kết thúc hợp đồng. Cho nên nếu xảy ra tranh chấp và hai bên không muốn tiếp tục hợp đồng thì không thể chấm dứt hợp đồng với lý do “hết thời hạn hợp đồng”. Thay vào đó, hai bên có thể thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động hoặc B sẽ chấm dứt hợp đồng lao động với công ty A nhưng phải đảm bảo báo trước ít nhất 45 ngày.

b) Hợp đồng lao động xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong thời gian không quá 36 tháng kể từ thời điểm có hiệu lực của hợp đồng. Tức thời hạn tối đa các bên được thỏa thuận trong hợp đồng là 36 tháng. Nếu các bên dự định khoảng thời gian làm việc là hơn 36 tháng, các bên phải ký kết hợp đồng không xác định thời hạn.

Trường hợp hết hạn hợp đồng mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới; trong thời gian chưa ký kết hợp đồng lao động mới thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của hai bên được thực hiện theo hợp đồng đã giao kết;

Nếu hết thời hạn 30 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn mà hai bên không ký kết hợp đồng lao động mới và người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì hợp đồng xác định thời hạn đã giao kết đương nhiên trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn;

Trường hợp hai bên ký kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm 01 (một) lần, sau đó nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Trừ các trường hợp:

- + Hợp đồng lao động đối với người được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn nhà nước;
- + Sử dụng lao động là người cao tuổi;
- + Sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam thì người sử dụng lao động được giao kết nhiều lần hợp đồng lao động xác định thời hạn;
- + Đối với trường hợp người lao động là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đang trong nhiệm kỳ mà hết hạn hợp đồng thì người sử dụng lao động phải gia hạn hợp đồng lao động đến hết nhiệm kỳ.

Ví dụ: Công ty A, ký hợp đồng lao động có thời hạn 12 tháng với B. Hợp đồng được ký ngày 01/02/2023, đến hết ngày 01/02/2024 sẽ là hết hạn hợp đồng, nếu B không muốn tiếp tục làm cho công ty A nữa thì các bên sẽ kết thúc hợp đồng theo đúng kỳ hạn đã cam kết – tức B làm việc hết ngày 01/02/2024. Nhưng nếu B tiếp tục làm việc, trong thời hạn 30 ngày (tức đến ngày hết ngày 03/03/2024) các bên phải ký hợp đồng lao động mới; sau ngày 03/03/2024 các bên không ký hợp đồng lao động mới thì hợp đồng lao động của B sẽ là hợp đồng không xác định thời hạn.

Bộ luật Lao động đã không còn phân loại hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng. Theo đó, tất cả những hợp đồng loại này đều được xếp vào loại hợp đồng xác định thời hạn bởi về bản chất những hợp đồng này đều xác định được thời hạn làm việc và đều dưới 36 tháng. Ngoài ra, trong một số quy định của Bộ luật vẫn có tách riêng quy định dành cho hợp đồng lao động có thời hạn dưới 12 tháng như điểm c khoản 1 Điều 35, điểm b khoản 1, điểm c khoản 2 Điều 36. Điều này không có ý nghĩa để phân loại hợp đồng mà nhằm hướng dẫn cụ thể quyền lợi, nghĩa vụ của các bên trong những trường hợp cụ thể.

2.3. Nội dung của hợp đồng lao động

2.3.1. Nội dung chủ yếu của hợp đồng lao động

Theo quy định tại Điều 21 Bộ luật Lao động và quy định tại Điều 3, Điều 4 và Điều 5 thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động thương binh và xã hội ngày 12/11/2020, nội dung của hợp đồng lao động gồm những nội dung sau:

1. Thông tin về tên, địa chỉ của người sử dụng lao động và họ tên, chức danh của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động được quy định như sau:

a) Tên của người sử dụng lao động: đối với doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã thì lấy theo tên của doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã ghi trong giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp, hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã hoặc giấy chứng nhận đăng ký đầu tư hoặc văn bản chấp thuận chủ trương đầu tư hoặc quyết định thành lập cơ quan, tổ chức; đối với tổ hợp tác thì lấy theo tên tổ hợp tác ghi trong hợp đồng hợp tác; đối với hộ gia đình, cá nhân thì lấy theo họ tên của người đại diện hộ gia đình, cá nhân ghi trong Căn cước công dân hoặc Chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu được cấp;

b) Địa chỉ của người sử dụng lao động: đối với doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã thì lấy theo địa chỉ ghi trong giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp, hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã hoặc giấy chứng nhận đăng ký đầu tư hoặc văn bản chấp thuận chủ trương đầu tư hoặc quyết định thành lập cơ quan, tổ chức; đối với tổ hợp tác thì lấy theo địa chỉ trong hợp đồng hợp tác; đối với hộ gia đình, cá nhân thì lấy theo địa chỉ nơi cư trú của hộ gia đình, cá nhân đó; số điện thoại, địa chỉ thư điện tử (nếu có);

c) Họ tên, chức danh của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động: ghi theo họ tên, chức danh của người có thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 3 Điều 18 của Bộ luật Lao động.

2. Thông tin về họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, số thẻ Căn cước công dân hoặc Chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người lao động và một số thông tin khác, gồm:

a) Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, địa chỉ nơi cư trú, số điện thoại, địa chỉ thư điện tử (nếu có), số thẻ Căn cước công dân hoặc Chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu do cơ quan có thẩm quyền cấp của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người lao động theo quy định tại khoản 4 Điều 18 của Bộ luật Lao động;

b) Số giấy phép lao động hoặc văn bản xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động do cơ quan có thẩm quyền cấp đối với người lao động là người nước ngoài;

c) Họ tên, địa chỉ nơi cư trú, số thẻ Căn cước công dân hoặc Chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu, số điện thoại, địa chỉ thư điện tử (nếu có) của người đại diện theo pháp luật của người chưa đủ 15 tuổi.

3. Công việc và địa điểm làm việc được quy định như sau:

a) Công việc: những công việc mà người lao động phải thực hiện;

b) Địa điểm làm việc của người lao động: địa điểm, phạm vi người lao động làm công việc theo thỏa thuận; trường hợp người lao động làm việc có tính chất thường xuyên ở nhiều địa điểm khác nhau thì ghi đầy đủ các địa điểm đó.

4. Thời hạn của hợp đồng lao động: thời gian thực hiện hợp đồng lao động (số tháng hoặc số ngày), thời điểm bắt đầu và thời điểm kết thúc thực hiện hợp đồng lao động (đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn); thời điểm bắt đầu thực hiện hợp đồng lao động (đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn).

5. Mức lương theo công việc hoặc chức danh, hình thức trả lương, kỳ hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác được quy định như sau:

a) Mức lương theo công việc hoặc chức danh: ghi mức lương tính theo thời gian của công việc hoặc chức danh theo thang lương, bảng lương do người sử dụng lao động xây dựng theo quy định tại Điều 93 của Bộ luật Lao động; đối với người lao động hưởng lương theo sản phẩm hoặc lương khoán thì ghi mức lương tính theo thời gian để xác định đơn giá sản phẩm hoặc lương khoán;

b) Phụ cấp lương theo thỏa thuận của hai bên như sau:

b1) Các khoản phụ cấp lương để bù đắp yếu tố về điều kiện lao động, tính chất phức tạp công việc, điều kiện sinh hoạt, mức độ thu hút lao động mà mức lương thỏa thuận trong hợp đồng lao động chưa được tính đến hoặc tính chưa đầy đủ;

b2) Các khoản phụ cấp lương gắn với quá trình làm việc và kết quả thực hiện công việc của người lao động.

c) Các khoản bổ sung khác theo thỏa thuận của hai bên như sau:

c1) Các khoản bổ sung xác định được mức tiền cụ thể cùng với mức lương thỏa thuận trong hợp đồng lao động và trả thường xuyên trong mỗi kỳ trả lương;

c2) Các khoản bổ sung không xác định được mức tiền cụ thể cùng với mức lương thỏa thuận trong hợp đồng lao động, trả thường xuyên hoặc không thường xuyên trong mỗi kỳ trả lương gắn với quá trình làm việc, kết quả thực hiện công việc của người lao động.

Đối với các chế độ và phúc lợi khác như thưởng theo quy định tại Điều 104 của Bộ luật Lao động, tiền thưởng sáng kiến; tiền ăn giữa ca; các khoản hỗ trợ xăng xe, điện thoại, đi lại, tiền nhà ở, tiền giữ trẻ, nuôi con nhỏ; hỗ trợ khi người lao động có thân nhân bị chết, người lao động có người thân kết hôn, sinh nhật của người lao động, trợ cấp cho người lao động gặp hoàn cảnh khó khăn khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và các khoản hỗ trợ, trợ cấp khác thì ghi thành mục riêng trong hợp đồng lao động.

d) Hình thức trả lương do hai bên xác định theo quy định của pháp luật;

đ) Kỳ hạn trả lương do hai bên xác định theo quy định của pháp luật.

6. Chế độ nâng bậc, nâng lương: theo thỏa thuận của hai bên về điều kiện, thời gian, mức lương sau khi nâng bậc, nâng lương hoặc thực hiện theo thỏa ước lao động tập thể, quy định của người sử dụng lao động.

7. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi: theo thỏa thuận của hai bên hoặc thỏa thuận thực hiện theo nội quy lao động, quy định của người sử dụng lao động, thỏa ước lao động tập thể và quy định của pháp luật.

8. Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động: những loại phương tiện bảo vệ cá nhân trong lao động theo thỏa thuận của hai bên hoặc theo thỏa ước lao động tập thể hoặc theo quy định của người sử dụng lao động và quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động.

9. Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp: theo quy định của pháp luật về lao động, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp.

10. Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề: quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người sử dụng lao động và người lao động trong việc bảo đảm thời gian, kinh phí đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề.

2.3.2. Nội dung liên quan đến bí mật kinh doanh

Ngoài những nội dung chủ yếu của hợp đồng lao động trong mục 2.3.1 nêu trên, trong trường hợp người lao động làm việc có liên quan trực tiếp đến bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ theo quy định của pháp luật thì người sử dụng lao động có quyền thỏa thuận với người lao động về nội dung bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ trong hợp đồng lao động hoặc bằng văn bản khác theo quy định của pháp luật.

Thỏa thuận về bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ có thể gồm những nội dung chủ yếu sau:

- a) Danh mục bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ;
- b) Phạm vi sử dụng bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ;
- c) Thời hạn bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ;
- d) Phương thức bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ;
- đ) Quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của người lao động, người sử dụng lao động trong thời hạn bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ;
- e) Xử lý vi phạm thỏa thuận bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ.

Khi phát hiện người lao động vi phạm thỏa thuận bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ thì người sử dụng lao động có quyền yêu cầu người lao động bồi thường theo thỏa thuận của hai bên. Trình tự, thủ tục xử lý bồi thường được thực hiện như sau:

- a) Trường hợp phát hiện người lao động có hành vi vi phạm trong thời hạn thực hiện hợp đồng lao động thì xử lý theo trình tự, thủ tục xử lý việc bồi thường thiệt hại theo quy định của pháp luật lao động;
- b) Trường hợp phát hiện người lao động có hành vi vi phạm sau khi chấm dứt hợp đồng lao động thì xử lý theo quy định của pháp luật dân sự và pháp luật khác có liên quan.

Đối với bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ thuộc danh mục bí mật nhà nước thì thực hiện theo quy định của pháp luật về bảo vệ bí mật nhà nước.

2.3.3. Nội dung hợp đồng trong lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp, diêm nghiệp

Đối với hợp đồng lao động trong lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp, diêm nghiệp ngoài những nội dung chủ yếu của hợp đồng lao động trong mục 2.3.1, đối với những công việc có tính chất giản đơn, thực hiện trong thời gian ngắn hạn hoặc theo mùa vụ thì hai bên có thể giảm nội dung thỏa thuận về nâng bậc và đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề.

Đối với những công việc và địa điểm làm việc chịu ảnh hưởng trực tiếp của thiên tai, hỏa hoạn, thời tiết thì hai bên có thể thỏa thuận trong hợp đồng lao động những nội dung về cơ chế giải quyết việc thực hiện hợp đồng lao động phù hợp với điều kiện thực tế và quy định của pháp luật.

2.4. Hình thức hợp đồng lao động

Hình thức hợp đồng lao động là cách thức, phương tiện biểu hiện ra bên ngoài ý chí của các bên trong thỏa thuận hợp đồng lao động. Điều 14 Bộ luật Lao động quy định về hình thức hợp đồng lao động như sau:

“Điều 14. Hình thức hợp đồng lao động

1. Hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản và được làm thành 02 bản, người lao động giữ 01 bản, người sử dụng lao động giữ 01 bản, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều này.

Hợp đồng lao động được giao kết thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử có giá trị như hợp đồng lao động bằng văn bản.

2. Hai bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói đối với hợp đồng có thời hạn dưới 01 tháng, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều 18, điểm a khoản 1 Điều 145 và khoản 1 Điều 162 của Bộ luật này”.

Bộ luật Lao động ghi nhận hai loại hình thức của hợp đồng lao động là bằng văn bản và bằng lời nói. Trong bối cảnh khoa học công nghệ ngày càng phát triển, việc ứng dụng công nghệ thông tin đã trở nên phổ biến nhờ tính tiện dụng và hiệu quả, Bộ luật lao động đã công nhận hợp đồng lao động được giao kết thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử có giá trị như hợp đồng lao động bằng văn bản. Vì vậy, người sử dụng lao động có thể lựa chọn việc giao kết hợp đồng lao động dưới hình thức thông điệp dữ liệu điện tử với người lao động, như bản hợp đồng định dạng file PDF và gửi qua phương tiện điện tử như email. Tuy nhiên, người sử dụng lao động cần lưu ý các quy định của Luật Giao dịch điện tử về việc đáp ứng các điều kiện để thông điệp dữ liệu có giá trị như bản gốc, cũng như quy định về chữ ký điện tử trước khi triển khai việc giao kết hợp đồng lao động thông qua phương tiện điện tử.

2.5. Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động

Giao kết hợp đồng là bước đầu tiên để xác lập hợp đồng, làm phát sinh quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động. Theo quy định tại Điều 15 Bộ luật Lao động, hợp đồng lao động được giao kết trên nguyên tắc:

- Tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực.

- Tự do giao kết hợp đồng lao động nhưng không được trái pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội.

2.6. Thử việc

Thử việc là làm thử công việc dự định giao kết trong hợp đồng lao động. Hoạt động này sẽ giúp người lao động tìm hiểu sơ bộ về công việc, xem xét có phù hợp với mình hay không, còn người sử dụng lao động sẽ có điều kiện đánh giá chính xác năng lực của người lao động có đáp ứng được yêu cầu công việc hay không. Từ đó giúp các bên sẽ có cơ sở thực tiễn để quyết định có hay không việc giao kết hợp đồng lao động.

2.6.1. Thời gian thử việc

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 và bảo đảm điều kiện sau đây:

- 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.

Theo quy định tại Điều 4 Luật doanh nghiệp 2020 thì “*Người quản lý doanh nghiệp là người quản lý doanh nghiệp tư nhân và người quản lý công ty, bao gồm chủ doanh nghiệp tư nhân, thành viên hợp danh, Chủ tịch Hội đồng thành viên, thành viên Hội đồng thành viên, Chủ tịch công ty, Chủ tịch Hội đồng quản trị, thành viên Hội đồng quản trị, Giám đốc hoặc Tổng giám đốc và cá nhân giữ chức danh quản lý khác theo quy định tại Điều lệ công ty*”. Tuy nhiên, xét dưới góc độ quan hệ lao động thì chỉ có vị trí Giám đốc/Tổng giám đốc được xác lập trên cơ sở quan hệ lao động vì đáp ứng các tiêu chí về quan hệ lao động như đã phân tích ở trên. Đối với vị trí khác như Chủ tịch Hội đồng quản trị, Chủ tịch Hội đồng thành viên, thành viên Hội đồng thành viên, thành viên Hội đồng quản trị thì theo quy định của Luật doanh nghiệp 2020 sẽ được xác lập thông qua cơ chế bầu, bổ nhiệm bởi chủ sở hữu và những người quản lý này sẽ nhận thù lao thay cho tiền lương. Mặt khác, theo quy định của Luật doanh nghiệp 2020 thì chức danh quản lý còn được xác định dựa trên quy định trong Điều lệ công ty. Do đó, người sử dụng muốn áp dụng thời gian thử việc 180 ngày cho các người quản lý khác ngoài Giám

đốc/ Tổng giám đốc thì cần quy định rõ chức danh quản lý này trong Điều lệ công ty.

- Không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên;
- Không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật trung cấp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ;
- Không quá 06 ngày làm việc đối với công việc khác.

2.6.2. Hình thức của thỏa thuận thử việc

Theo quy định tại Điều 24 Bộ luật Lao động, thỏa thuận về thử việc có thể nằm trong hợp đồng lao động hoặc ký hợp đồng thử việc riêng. Trong trường hợp người sử dụng lao động gộp chung nội dung về thử việc vào hợp đồng lao động thì cần quy định rõ nội dung về tiền lương, các phúc lợi, các quyền và nghĩa vụ trong giai đoạn thử việc nếu có sự khác biệt so với nội dung tương tự trong thời hạn của hợp đồng lao động.

Đồng thời, khi kết thúc thời gian thử việc, người sử dụng lao động phải thông báo kết quả thử việc cho người lao động. Mặt khác, theo quy định tại khoản 1, Điều 27 Bộ luật lao động và khoản 13, Điều 34 Bộ luật lao động thì trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền hủy bỏ hợp đồng thử việc hoặc hợp đồng lao động đã giao kết mà không cần báo trước và không phải bồi thường.

Lưu ý đối với doanh nghiệp

- Trường hợp thỏa thuận thử việc với người quản lý doanh nghiệp, khi thử việc không đạt yêu cầu ngoài thông báo về việc thử việc không đạt yêu cầu với người lao động thì người sử dụng lao động cần làm các thủ tục thay đổi/chấm dứt tư cách là người quản lý doanh nghiệp với cơ quan nhà nước nếu trước đó đã đăng ký thông tin theo thủ tục của Luật doanh nghiệp hoặc đối với các bên liên quan để đảm bảo hoạt động của doanh nghiệp.

- Người sử dụng lao động cần tuân thủ các quy định về thông báo kết quả thử việc và giao kết hợp đồng lao động với người lao động để tránh các tranh chấp có thể phát sinh trong trường hợp người lao động nhận được thông báo thử việc không đạt nhưng vẫn tiếp tục làm việc hoặc người lao động không phản hồi các thông tin về ký kết hợp đồng lao động khi có thông báo thử việc đạt.

2.7. Nghĩa vụ cung cấp thông tin khi giao kết hợp đồng lao động

Theo quy định tại Điều 16 Bộ luật Lao động, nghĩa vụ cung cấp thông tin khi giao kết hợp đồng lao động là nghĩa vụ của cả người sử dụng lao động và người lao động. Khi cả hai bên cung cấp thông tin trung thực trước khi giao kết hợp đồng sẽ bảo đảm cho phía bên kia biết được các thông tin cơ bản nhất, để người lao động biết người sử dụng lao động có đáp ứng được các yêu cầu của người lao động hay không, đặc biệt là vấn đề tiền lương và điều kiện làm việc cũng như để người sử dụng lao động đánh giá người lao động có đáp ứng được các điều kiện mà người sử dụng lao động đặt ra khi tuyển dụng hay không.

Bộ luật Lao động nhấn mạnh các bên không chỉ có nghĩa vụ cung cấp mà còn phải cung cấp trung thực các thông tin được yêu cầu để đảm bảo nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động tại khoản 1, Điều 15 Bộ luật lao động và sự minh bạch, công bằng trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động.

Bộ luật Lao động cũng quy định chế tài trong trường hợp các bên không cung cấp trung thực khi giao kết hợp đồng. Theo quy định tại điểm g, khoản 2 Điều 35 và điểm g, khoản 1, Điều 36 Bộ luật Lao động mỗi bên đều có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động khi bên còn lại cung cấp không trung thực các thông tin tại Điều 16 Bộ luật Lao động khi giao kết hợp đồng lao động làm ảnh hưởng đến việc thực hiện hợp đồng lao động hoặc tuyển dụng người lao động. Bên cạnh đó, theo quy định tại khoản 1, Điều 49 Bộ luật Lao động thì hợp đồng lao động có thể bị vô hiệu toàn bộ do vi phạm nguyên tắc trung thực khi giao kết hợp đồng. Vì vậy, người sử dụng lao động nên đưa ra các yêu cầu tuyển dụng rõ ràng, minh bạch. Người sử dụng lao động nêu rõ các thông tin cần thiết khi giao kết hợp đồng lao động quy định tại khoản 1, Điều 16 của Bộ luật Lao động bằng thư mời nhận việc và người lao động cung cấp các bản sao giấy tờ theo quy định tại khoản 2, Điều 16 để tránh hiểu lầm, thiếu sót trong quá trình trao đổi bằng miệng.

2.8. Hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động

Theo quy định tại Điều 17 Bộ luật Lao động, các hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động bao gồm:

- (i) Giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng, chứng chỉ của người lao động.
- (ii) Yêu cầu người lao động phải thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động.
- (iii) Buộc người lao động thực hiện hợp đồng lao động để trả nợ cho người sử dụng lao động.

Trong trường hợp người sử dụng lao động vi phạm quy định tại (i) và (ii), theo quy định tại khoản 2, Điều 9, Nghị định 12/2022/NĐ – CP sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính bằng hình thức phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 25.000.000 đồng. Đồng thời, người sử dụng lao động buộc trả lại các giấy tờ bản chính đã giữ của người lao động, trả lại số tiền hoặc tài sản đã giữ của người lao động cộng với khoản tiền lãi của số tiền đã giữ của người lao động tính theo mức lãi suất tiền gửi không kỳ hạn cao nhất của các ngân hàng thương mại nhà nước công bố tại thời điểm xử phạt đối với hành vi vi phạm.

Theo điểm a, khoản 1, Điều 5 Bộ luật Lao động quy định người lao động có quyền tự do lựa chọn việc làm, nơi làm việc, không bị cưỡng bức lao động. Do vậy, khi bên cho vay buộc bên vay phải thực hiện hợp đồng lao động để bù trừ khoản nợ đã làm mất đi quyền tự do lựa chọn việc làm của người lao động. Ngoài ra, hành vi này cũng gây ảnh hưởng trong suốt quá trình ký kết, thực hiện và chấm dứt hợp đồng lao động. Cụ thể, trường hợp này có thể sẽ tạo ra vị thế không công bằng cho người lao động trong quá trình thỏa thuận công việc, các phúc lợi và các điều khoản khác khi giao kết hợp đồng lao động, có khả năng cao người lao động bị xâm phạm quyền lợi trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, hạn chế khả năng chấm dứt hợp đồng lao động trước khi trả hết khoản nợ cho người sử dụng lao động. Do đó, trường hợp người sử dụng lao động vi phạm quy định tại (iii) thì bị xử phạt vi phạm hành chính với hình thức phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng theo quy định tại khoản 4, Điều 11, Nghị định 12/2022/NĐ – CP. Mặt khác, nếu có hành vi cưỡng bức lao động hoặc ngược đãi người lao động có thể bị truy cứu trách nhiệm hình sự khi có đủ dấu hiệu cấu thành tội phạm theo quy định của Bộ luật hình sự.

2.9. Thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động

Trong mọi giao dịch dân sự đều phải xác định thẩm quyền của chủ thể giao kết, có như vậy mới đảm bảo cho việc thực hiện quyền, nghĩa vụ và trách

nhiệm của các bên. Bộ luật Lao động quy định thẩm quyền ký kết hợp đồng lao động như sau:

Về phía người lao động: Bộ luật Lao động quy định họ phải trực tiếp giao kết hợp đồng (trừ trường hợp làm công việc theo mùa vụ hoặc công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng, thì nhóm người từ đủ 18 tuổi trở lên có thể ủy quyền cho một người đại diện giao kết hợp đồng lao động). Người lao động có thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động là người thuộc một trong các trường hợp sau:

- Nếu từ đủ 18 tuổi trở lên: Người giao kết là người lao động trực tiếp.
- Nếu từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi: Người giao kết là người lao động, nhưng phải có văn bản đồng ý của người đại diện theo pháp luật.
- Nếu chưa đủ 15 tuổi: Người giao kết gồm người lao động và người đại diện theo pháp luật.

Về phía người sử dụng lao động:

- Người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật;
- Người đứng đầu cơ quan, tổ chức có tư cách pháp nhân theo quy định của pháp luật hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật;
- Người đại diện của hộ gia đình, tổ hợp tác, tổ chức khác không có tư cách pháp nhân hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật;
- Cá nhân trực tiếp sử dụng lao động.

Lưu ý

- Bộ luật Lao động không quy định trường hợp ký hợp đồng lao động với Giám đốc/Tổng Giám đốc. Do đó, trong trường hợp ký hợp đồng lao động đối với Giám đốc/Tổng Giám đốc cần áp dụng các quy định trong Luật Doanh nghiệp. Theo quy định tại điểm đ, khoản 2, Điều 55 Luật Doanh nghiệp người ký kết hợp đồng lao động với Giám đốc/Tổng Giám đốc là Chủ tịch Hội đồng thành viên trong công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên; Chủ tịch Hội đồng quản trị đối với công ty cổ phần theo quy định tại điểm i, khoản 2, Điều 153 Luật Doanh nghiệp; Chủ doanh nghiệp tư nhân trong trường hợp thuê người khác làm Giám đốc hoặc Tổng giám đốc để quản lý, điều hành hoạt động kinh doanh theo quy định tại khoản 2, Điều 190 Luật Doanh nghiệp.

- Trong trường hợp tuyển dụng người chưa đủ 15 tuổi, người sử dụng lao động lưu ý phải giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản, có chữ ký của người lao động chưa đủ 15 tuổi và người đại diện theo pháp luật của người lao động đó.

- Người được ủy quyền giao kết hợp đồng lao động không được ủy quyền lại cho người khác giao kết hợp đồng lao động.

2.10. Phụ lục hợp đồng lao động

Theo quy định tại điều 22, Bộ Luật Lao động thì:

“1. Phụ lục hợp đồng lao động là bộ phận của hợp đồng lao động và có hiệu lực như hợp đồng lao động.

2. Phụ lục hợp đồng lao động quy định chi tiết, sửa đổi, bổ sung một số điều, khoản của hợp đồng lao động nhưng không được sửa đổi thời hạn của hợp đồng lao động.

Trường hợp phụ lục hợp đồng lao động quy định chi tiết một số điều, khoản của hợp đồng lao động mà dẫn đến cách hiểu khác với hợp đồng lao động thì thực hiện theo nội dung của hợp đồng lao động.

Trường hợp phụ lục hợp đồng lao động sửa đổi, bổ sung một số điều, khoản của hợp đồng lao động thì phải ghi rõ nội dung điều, khoản sửa đổi, bổ sung và thời điểm có hiệu lực”.

Từ quy định trên phụ lục hợp đồng là bộ phận của hợp đồng lao động và có hiệu lực như hợp đồng lao động. Tuy nhiên, trong trường hợp nội dung chi tiết điều khoản trong phụ lục hợp đồng dẫn đến cách hiểu khác với nội dung hợp đồng thì cần văn cứ vào nội dung tổng thể của hợp đồng để thực hiện hợp đồng lao động.

Lưu ý với doanh nghiệp:

Khác với Bộ luật Lao động 2012 và trên thực tế doanh nghiệp vẫn áp dụng trường hợp sửa đổi thời hạn hợp đồng bằng phụ lục hợp đồng. Tại khoản 2, Điều 22 Bộ luật Lao động quy định *“...không được sửa đổi thời hạn của hợp đồng lao động”*. Doanh nghiệp cần lưu ý nội dung này trong quá trình giao kết và thực hiện hợp đồng lao động để tránh vi phạm các quy định của pháp luật. Do đó, khi hợp đồng lao động xác định thời hạn đầu tiên kết thúc, người sử dụng lao động chỉ có thể ký thêm một hợp đồng lao động xác định thời hạn

nữa và sau đó phải ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn với người lao động.

3. Thực hiện hợp đồng lao động

3.1. Chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động

Căn cứ Khoản 1 Điều 29 Bộ luật Lao động, doanh nghiệp được chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động trong 4 trường hợp sau:

- (i) Gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hoả hoạn, dịch bệnh nguy hiểm;
- (ii) Áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;
- (iii) Sự cố điện, nước;
- (iv) Do nhu cầu sản xuất, kinh doanh. Khi điều chuyển người lao động trong trường hợp này, doanh nghiệp phải quy định cụ thể trong nội quy của doanh nghiệp trường hợp do nhu cầu sản xuất, kinh doanh mà doanh nghiệp được tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động.

Khi gặp khó khăn trong kinh doanh thuộc một trong bốn trường hợp trên thì người sử dụng lao động được quyền tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động nhưng không được quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm; trường hợp chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm thì chỉ được thực hiện khi người lao động đồng ý bằng văn bản.

Đồng thời, khi tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động quy định nêu trên, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước ít nhất 03 ngày làm việc, thông báo rõ thời hạn làm tạm thời và bố trí công việc phù hợp với sức khỏe, giới tính của người lao động.

Người lao động chuyển sang làm công việc khác so với hợp đồng lao động được trả lương theo công việc mới. Nếu tiền lương của công việc mới thấp hơn tiền lương của công việc cũ thì được giữ nguyên tiền lương của công việc cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc. Tiền lương theo công việc mới ít nhất phải bằng 85% tiền lương của công việc cũ nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu.

Đồng thời, Bộ luật Lao động bổ sung quy định mới, người lao động không đồng ý tạm thời làm công việc khác so với hợp đồng lao động quá 60 ngày làm

việc cộng dồn trong 01 năm mà phải ngừng việc thì người sử dụng lao động phải trả lương ngừng việc theo quy định nêu sau:

- Trường hợp ngừng việc từ 14 ngày làm việc trở xuống thì tiền lương ngừng việc được thỏa thuận không thấp hơn mức lương tối thiểu.
- Trường hợp phải ngừng việc trên 14 ngày làm việc thì tiền lương ngừng việc do hai bên thỏa thuận nhưng phải bảo đảm tiền lương ngừng việc trong 14 ngày đầu tiên không thấp hơn mức lương tối thiểu.

3.2. Tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động

**** Các trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động***

Theo Điều 30, Bộ luật Lao động, các trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động bao gồm:

- Người lao động thực hiện nghĩa vụ quân sự, nghĩa vụ tham gia Dân quân tự vệ;
- Người lao động bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của pháp luật về tố tụng hình sự;
- Người lao động phải chấp hành quyết định áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, cơ sở cai nghiện bắt buộc hoặc cơ sở giáo dục bắt buộc;
- Lao động nữ mang thai theo quy định tại Điều 138 của Bộ luật Lao động;
- Người lao động được bổ nhiệm làm người quản lý doanh nghiệp của công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ;
- Người lao động được ủy quyền để thực hiện quyền, trách nhiệm của đại diện chủ sở hữu nhà nước đối với phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp;
- Người lao động được ủy quyền để thực hiện quyền, trách nhiệm của doanh nghiệp đối với phần vốn của doanh nghiệp đầu tư tại doanh nghiệp khác;
- Trường hợp khác do hai bên thỏa thuận cũng là sẽ được tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động.

**** Lương của người lao động trong thời gian tạm hoãn hợp đồng***

Theo quy định tại khoản 2, Điều 30 Bộ luật Lao động, trong thời gian tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, người lao động không được hưởng lương và quyền, lợi ích đã giao kết trong hợp đồng lao động, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác. Theo đó trong thời gian tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động nếu có thỏa thuận về việc nhận lương thì thực hiện theo thỏa thuận đó; còn nếu không có thỏa thuận về vấn đề này thì người lao động sẽ

không được nhận lương và quyền, lợi ích khác trong hợp đồng lao động trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.

**** Nhận lại người lao động khi hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động***

Điều 31 Bộ luật Lao động quy định về nhận lại người lao động hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, người lao động phải có mặt tại nơi làm việc và người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm công việc theo hợp đồng lao động đã giao kết nếu hợp đồng lao động còn thời hạn, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác.

Do đó, khi hết thời hạn tạm hoãn hợp đồng mà các bên không có thỏa thuận khác hoặc pháp luật không có quy định khác thì người lao động phải có mặt tại nơi làm việc và người sử dụng lao động phải nhận lại người lao động.

**** Chế tài áp dụng trong tạm hoãn thực hiện hợp đồng***

- Đối với người lao động: Khi hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng mà người lao động không có mặt tại nơi làm việc thì theo quy định tại điểm d, khoản 1, Điều 36 Bộ luật Lao động, người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đã ký kết với người lao động.

- Đối với người sử dụng lao động: Người sử dụng lao động không nhận lại người lao động trở lại làm việc sau khi hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động nếu hợp đồng lao động còn thời hạn, trừ trường hợp người sử dụng lao động và người lao động có thỏa thuận khác hoặc pháp luật có quy định khác thì bị xử phạt vi phạm hành chính với hình thức phạt tiền. Ngoài ra, buộc người sử dụng lao động nhận lại người lao động trở lại làm việc sau khi hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác hoặc pháp luật có quy định khác và buộc trả lương cho người lao động trong những ngày không nhận người lao động trở lại làm việc sau khi hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động¹.

3.3. Học nghề và hợp đồng đào tạo nghề

Theo quy định tại Điều 61 Bộ luật Lao động thì “*Học nghề để làm việc cho người sử dụng lao động là việc người sử dụng lao động tuyển người vào để đào tạo nghề nghiệp tại nơi làm việc*”. Và “*Tập nghề để làm việc cho người sử dụng*

¹ Theo quy định tại điểm b, khoản 2 và điểm b, khoản 5, Điều 11 Nghị định 12/2022/NĐ –CP.

lao động là việc người sử dụng lao động tuyển người vào để hướng dẫn thực hành công việc, tập làm nghề theo vị trí việc làm tại nơi làm việc”.

Như vậy, giữa học nghề và tập nghề cũng cần có sự phân biệt như sau: Về học nghề, là việc người học được dạy một cách bài bản về cả lý thuyết và thực hành nghề nghiệp, người học thường là người chưa có kiến thức hay kỹ năng trong nghề nghiệp và sẽ được đào tạo bởi người hướng dẫn/giáo viên, có giáo cụ, chương trình đào tạo và phương thức đào tạo cụ thể. Còn tập nghề, người học là người đã có kiến thức nền, được hướng dẫn nghiêng về tính thực hành và được tiếp cận công việc thực tế, mục tiêu tập nghề là sau khi kết thúc thời gian học, người học có thể làm việc thành thạo tại một vị trí công việc nhất định.

**** Độ tuổi của người học nghề, tập nghề***

Theo quy định tại khoản 4, Điều 61 Bộ luật Lao động thì độ tuổi mà pháp luật cho phép đối với người học nghề, tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động là: Đủ 14 tuổi trở lên và phải có đủ sức khỏe phù hợp với yêu cầu học nghề, tập nghề đối với nghề, công việc có điều kiện lao động bình thường. Và đủ 18 tuổi trở lên người học nghề, người tập nghề thuộc danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, trừ lĩnh vực nghệ thuật, thể dục, thể thao.

**** Thời gian học nghề, tập nghề***

Thời gian học nghề theo chương trình đào tạo của từng trình độ, bảo đảm sự linh hoạt, phù hợp với từng đối tượng người học. Và thời hạn tập nghề không quá 03 tháng.

Như vậy, khác với thời gian tập nghề được pháp luật giới hạn một khoảng thời gian cụ thể thì thời gian học nghề lại hoàn toàn phụ thuộc vào chương trình đào tạo do người sử dụng lao động thiết kế và xây dựng, cũng không có quy định nào về việc giới hạn khoảng thời gian học nghề.

**** Hợp đồng học nghề, tập nghề***

Căn cứ khoản 3 Điều 61 Bộ luật Lao động, người sử dụng lao động tuyển người vào học nghề, tập nghề để làm việc cho mình thì phải ký hợp đồng đào tạo theo quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp.

Theo đó, tại Điều 39 Luật Giáo dục nghề nghiệp thì hợp đồng đào tạo là sự giao kết bằng lời nói hoặc bằng văn bản về quyền và nghĩa vụ giữa người đứng đầu cơ sở hoạt động giáo dục nghề nghiệp, lớp đào tạo nghề, tổ chức, cá nhân với

người học tham gia các chương trình đào tạo thường xuyên quy định tại các điểm a, b, c, d khoản 1 Điều 40 Luật Giáo dục nghề nghiệp và trong trường hợp doanh nghiệp tuyển người vào đào tạo để làm việc cho doanh nghiệp.

Hợp đồng đào tạo phải có các nội dung sau:

- Tên nghề đào tạo hoặc các kỹ năng nghề đạt được;
 - Địa điểm đào tạo;
 - Thời gian hoàn thành khóa học;
 - Mức học phí và phương thức thanh toán học phí;
 - Trách nhiệm bồi thường thiệt hại của mỗi bên khi vi phạm hợp đồng;
 - Thanh lý hợp đồng;
 - Các thỏa thuận khác không trái pháp luật và đạo đức xã hội.
- Trường hợp doanh nghiệp tuyển người vào đào tạo để làm việc cho doanh nghiệp thì hợp đồng đào tạo ngoài những nội dung nêu trên còn có các nội dung sau:

- + Cam kết của người học về thời hạn làm việc cho doanh nghiệp;
- + Cam kết của doanh nghiệp về việc sử dụng lao động sau khi học xong;
- + Thỏa thuận về thời gian và mức tiền công cho người học trực tiếp hoặc tham gia làm ra sản phẩm cho doanh nghiệp trong thời gian đào tạo.

*** *Tiền lương, tiền công trong thời gian học nghề, tập nghề***

Theo quy định tại khoản 5 Điều 61 Bộ luật Lao động “ *Trong thời gian học nghề, tập nghề, nếu người học nghề, người tập nghề trực tiếp hoặc tham gia lao động thì được người sử dụng lao động trả lương theo mức do hai bên thỏa thuận.* ”

Trong khoảng thời gian học nghề, tập nghề người học vẫn có thể được trả lương nếu người này trực tiếp hoặc tham gia lao động. Mức lương sẽ do người học và người sử dụng lao động thỏa thuận.

4. Chấm dứt hợp đồng lao động

Chấm dứt hợp đồng lao động là sự kiện pháp lý chấm dứt quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động. Sự kiện pháp lý chấm dứt hợp đồng lao động có thể do hành vi pháp lý của các chủ thể liên quan hoặc do sự biến pháp lý không phụ thuộc vào ý chí của con người.

Những hành vi pháp lý làm chấm dứt hợp đồng lao động bao gồm những hành vi pháp lý của hai bên chủ thể hợp đồng lao động và hành vi của chủ thể khác. Người lao động và người sử dụng lao động là chủ thể của hợp đồng lao

động, họ là những người có thẩm quyền xác lập, thực hiện nên cũng là những người có quyền định đoạt đối với hợp đồng lao động. Có những trường hợp chấm dứt do ý chí chung của hai bên (như đã hoàn thành công việc trong hợp đồng lao động; hết thời hạn hợp đồng; hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng), bên cạnh đó còn có những trường hợp hợp đồng lao động bị chấm dứt do ý chí đơn phương của một bên (người lao động đơn phương chấm dứt hoặc người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt). Không chỉ chấm dứt hợp đồng theo ý chí của hai bên chủ thể nói trên, trong một số trường hợp hợp đồng lao động sẽ bị chấm dứt do ý chí của chủ thể khác (do phải thực hiện quyết định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền), như:

- + Người lao động bị kết án tù giam, tử hình hoặc bị cấm làm công việc ghi trong hợp đồng lao động theo bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật của Tòa án;

- + Người lao động bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết;

- + Người sử dụng lao động là cá nhân bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự; mất tích hoặc là đã chết;

- + Người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động.

Về những sự biến pháp lý làm chấm dứt hợp đồng lao động: Sự biến pháp lý thực chất là những sự kiện pháp lý xảy ra nằm ngoài ý chí chủ quan của con người. Trên thực tế có nhiều sự biến pháp lý xảy ra làm ảnh hưởng đến quan hệ lao động của người sử dụng lao động và người lao động, như: thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh, dịch họa, người lao động chết, người sử dụng lao động là cá nhân chết... Tuy nhiên, có trường hợp Nhà nước yêu cầu người sử dụng lao động phải tìm mọi biện pháp khắc phục để tiếp tục duy trì quan hệ lao động để bảo vệ việc làm, thu nhập và đời sống cho bản thân, gia đình người lao động (thiên tai, hỏa hoạn...), chỉ trong trường hợp người sử dụng lao động không còn khả năng tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động thì mới được chấm dứt. Còn những sự biến pháp lý xảy ra làm cho quan hệ lao động không thể tiếp tục duy trì thì chúng trở thành sự kiện pháp lý đương nhiên làm chấm dứt hợp đồng lao động. Bộ luật Lao động 2019 quy định về hai sự biến pháp lý làm chấm dứt hợp đồng lao động (quan hệ lao động) là người lao động chết và người sử dụng lao động là cá nhân chết. Người lao động và người sử dụng lao động là hai bên chủ thể trong quan

hệ hợp đồng lao động, khi chủ thể của hợp đồng không còn tồn tại thì đương nhiên hợp đồng lao động sẽ chấm dứt.

4.1. Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động

Điều 34 Bộ luật Lao động 2019 đã quy định 13 trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động. Trong đó, có 09 trường hợp đã kế thừa từ Bộ luật Lao động 2012 là:

(i) Hết hạn hợp đồng lao động: Nếu hợp đồng lao động đã ký giữa người lao động và người sử dụng lao động là hợp đồng lao động xác định thời hạn và các bên không có nhu cầu tiếp tục công việc sau khi hợp đồng lao động hết hạn thì hợp đồng lao động sẽ tự động chấm dứt. Tuy nhiên, cần lưu ý rằng, nếu người lao động là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động cơ sở đang trong nhiệm kỳ mà hết hạn hợp đồng lao động thì phải gia hạn hợp đồng lao động đã giao kết đến hết nhiệm kỳ cho người lao động này.

(ii) Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động;

(iii) Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động: Theo quy định tại khoản 3, Điều 34 Bộ luật Lao động, hợp đồng lao động sẽ có thể được chấm dứt theo thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động. Về nguyên tắc, việc thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động có thể được thực hiện tại bất kỳ thời điểm nào theo mong muốn của các bên. Trong trường hợp này, hợp đồng lao động sẽ được chấm dứt vào thời điểm do các bên xác định và thỏa thuận.

(iv) Người lao động bị kết án phạt tù nhưng không được hưởng án treo hoặc không thuộc trường hợp được trả tự do theo quy định tại khoản 5 Điều 328 của Bộ Luật Tố tụng Hình sự (thời hạn phạt tù bằng hoặc ngắn hơn thời gian bị cáo đã bị tạm giam), tử hình hoặc bị cấm làm công việc ghi trong hợp đồng lao động theo bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật. Do đó, hợp đồng lao động chỉ chấm dứt nếu thỏa mãn 02 (hai) điều kiện là (a) người lao động bị kết án phạt tù, và (b) không được hưởng án treo hoặc không thuộc trường hợp được trả tự do theo quy định tại khoản 5, Điều 328 Bộ luật Tố tụng hình sự. Trong trường hợp nếu người lao động bị kết án tù nhưng cho hưởng án treo sẽ không bị chấm dứt hợp đồng lao động.

(v) Người lao động chết; bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc đã chết;

(vi) Người sử dụng lao động là cá nhân chết; bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc đã chết. Người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động hoặc bị cơ quan chuyên môn về đăng ký kinh doanh thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra thông báo không có người đại diện theo pháp luật, người được ủy quyền thực hiện quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật. Cần lưu ý, để phòng đăng ký kinh doanh thuộc Sở Kế hoạch và Đầu tư các tỉnh/thành phố ra thông báo không có người đại diện theo pháp luật, người được ủy quyền thực hiện quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật thì cần gửi hồ sơ yêu cầu lên phòng đăng ký kinh doanh.

(vii) Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải;

(viii) Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 35 của Bộ luật Lao động;

(ix) Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 36 của Bộ luật Lao động.

(x) Người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam bị trục xuất theo bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật, quyết định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

(xi) Giấy phép lao động hết hiệu lực đối với người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam theo quy định tại Điều 156 của Bộ luật lao động.

Hai trường hợp (x) và (xi) là những quy định liên quan đến hợp đồng lao động với người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam. Đây là lực lượng lao động ngoại nhập, trong trường hợp họ bị trục xuất hoặc giấy phép lao động hết hiệu lực, họ đều không được tiếp tục ở Việt Nam. Vì một bên chủ thể không có mặt nên hợp đồng lao động không thể thực hiện được, do đó quan hệ lao động sẽ bị chấm dứt.

(xii) Người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc theo quy định tại Điều 42 và Điều 43 của Bộ luật này. Điều 42 Bộ luật Lao động là quy định về nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế. Điều 43 là quy định về nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã. Mặc dù được xác định là một trong những trường hợp làm phát sinh việc chấm dứt hợp đồng lao động, tuy nhiên, người sử dụng lao động

không thể đương nhiên chấm dứt hợp đồng lao động. Khi xảy ra các tình huống trên, trước tiên, người sử dụng lao động phải cố gắng giải quyết việc làm cho nhiều người lao động nhất có thể. Trường hợp ảnh hưởng lớn đến việc làm của người lao động, khiến họ có nguy cơ mất việc làm thì người sử dụng lao động phải xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định. Nếu không thể giải quyết được việc làm, phải cho người lao động thôi việc thì người sử dụng lao động phải trợ cấp mất việc làm. Riêng đối với trường hợp chấm dứt hợp đồng theo Điều 42, người sử dụng lao động chỉ được cho thôi việc sau khi đã trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động là thành viên) và thông báo trước 30 ngày cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và cho người lao động.

(xiii) Trường hợp thỏa thuận nội dung thử việc ghi trong hợp đồng lao động mà thử việc không đạt yêu cầu hoặc một bên hủy bỏ thỏa thuận thử việc. Đây là sự ghi nhận trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 27 Bộ luật Lao động để đảm bảo tính đồng bộ của pháp luật. Việc hợp đồng lao động bị chấm dứt trong trường hợp này phù hợp với thực tế, khi mà một trong các bên không có ý định tiếp tục thực hiện thỏa thuận thử việc và người lao động muốn tìm kiếm cơ hội việc làm mới tốt hơn hoặc người sử dụng lao động muốn tìm được người lao động phù hợp hơn với yêu cầu của doanh nghiệp.

4.2. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động

Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là một trường hợp làm chấm dứt hợp đồng lao động. Nhưng vì bao hàm nội dung rộng, dễ bị vi phạm nên trường hợp này đã được tách ra hướng dẫn riêng. Bộ luật Lao động ghi nhận việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động như một quyền của người lao động, đồng thời đã có những thay đổi căn bản trong quan điểm của pháp luật về nội dung này.

4.2.1. Trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động phải báo trước

Theo quy định của pháp luật lao động người lao động không phân biệt làm việc theo loại hợp đồng lao động nào, đều có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không phụ thuộc vào lý do, chỉ cần đảm bảo về thời hạn báo trước:

- Ít nhất 03 (ba) ngày làm việc nếu làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn dưới 12 (mười hai) tháng;

- Ít nhất 30 (ba mươi) ngày nếu là hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 (mười hai) tháng đến 36 (ba mươi sáu) tháng;

- Ít nhất 45 (bốn mươi lăm) ngày nếu là hợp đồng lao động không xác định thời hạn;

- Ít nhất 120 (một trăm hai mươi) ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn hoặc hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 12 (mười hai) tháng trở lên hoặc ít nhất bằng một phần tư thời hạn của hợp đồng lao động đối với hợp đồng lao động có thời hạn dưới 12 (mười hai) tháng đối với những ngành, nghề, công việc đặc thù bao gồm: (i) Thành viên tổ lái tàu bay; nhân viên kỹ thuật bảo dưỡng tàu bay, nhân viên sửa chữa chuyên ngành hàng không; nhân viên điều độ, khai thác bay; (ii) 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; (iii) Thuyền viên thuộc thuyền bộ làm việc trên tàu Việt Nam đang hoạt động ở nước ngoài; thuyền viên được doanh nghiệp Việt Nam cho thuê lại làm việc trên tàu biển nước ngoài; và (iv) Các trường hợp khác do pháp luật quy định.

4.2.2. Trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không phải báo trước

Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần báo trước trong 07 trường hợp theo khoản 2, Điều 35 Bộ luật Lao động, bao gồm:

- Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa thuận, trừ trường hợp quy định tại Điều 29 của Bộ luật này;

- Không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 97 của Bộ luật này;

- Bị người sử dụng lao động ngược đãi, đánh đập hoặc có lời nói, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự; bị cưỡng bức lao động;

- Bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc;

- Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo quy định tại khoản 1 Điều 138 của Bộ luật này;

- Đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác;

- Người sử dụng lao động cung cấp thông tin không trung thực theo quy định tại khoản 1 Điều 16 của Bộ luật này làm ảnh hưởng đến việc thực hiện hợp đồng lao động. Thông tin không trung thực của người sử dụng lao động bao gồm công việc, địa điểm làm việc, điều kiện làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn, vệ sinh lao động, tiền lương, hình thức trả lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, quy định về bảo vệ bí mật kinh doanh, bảo vệ bí mật công nghệ và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người lao động yêu cầu.

4.2.3. Hậu quả pháp lý của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

Theo quy định tại Điều 39 Bộ luật Lao động thì người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật khi không thuộc trường hợp không phải báo trước theo quy định tại khoản 2, Điều 35 và không đảm bảo thời gian báo trước theo quy định tại khoản 1, Điều 35. Do đó, nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật được quy định tại Điều 40 Bộ luật Lao động như sau:

- Không được trợ cấp thôi việc;
- Phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động và một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước;
- Phải hoàn trả cho người sử dụng lao động chi phí đào tạo bao gồm các khoản chi có chứng từ hợp lệ về chi phí trả cho người dạy, tài liệu học tập, trường, lớp, máy, thiết bị, vật liệu thực hành, các chi phí khác hỗ trợ cho người học và tiền lương, tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người học trong thời gian đi học. Trường hợp người lao động được gửi đi đào tạo ở nước ngoài thì chi phí đào tạo còn bao gồm chi phí đi lại, chi phí sinh hoạt trong thời gian đào tạo.

4.3. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động

4.3.1. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động phải thông báo trước

Theo quy định tại Điều 36, Bộ luật Lao động thì người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhưng phải báo trước cho người lao động bao gồm:

- Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động trên cơ sở đánh giá căn cứ theo quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc của người sử dụng lao động.

- Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị mà khả năng lao động chưa hồi phục, cụ thể như sau: (i) Đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn: đã điều trị 12 (mười hai) tháng liên tục; (ii) Đối với hợp đồng lao động có thời hạn từ 12 (mười hai) tháng đến 36 (ba mươi sáu) tháng: đã điều trị 06 (sáu) tháng liên tục; (iii) Đối với hợp đồng lao động có thời hạn dưới 12 (mười hai) tháng: đã điều trị quá nửa thời hạn hợp đồng lao động. Đối với trường hợp này, khi sức khỏe của người lao động bình phục thì người sử dụng lao động xem xét để tiếp tục giao kết hợp đồng lao động với người lao động.

- Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch họa hoặc di dời, thu hẹp sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc;

- Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật lao động trừ trường hợp người sử dụng lao động và người lao động có thỏa thuận khác;

- Người lao động cung cấp không trung thực thông tin theo quy định tại khoản 2, Điều 16 Bộ luật Lao động khi giao kết hợp đồng lao động làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng người sử dụng lao động. Thông tin không trung thực của người lao động được hiểu là họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, trình độ học vấn, trình độ kỹ năng nghề, xác nhận tình trạng sức khỏe và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động của người lao động mà người sử dụng lao động yêu cầu. Tuy nhiên, hiện chưa có hướng dẫn cụ thể về việc xử lý chấm dứt hợp đồng lao động đối với trường hợp cung cấp thông tin không trung thực. Vì vậy, đối với trường hợp này người sử dụng lao động nên thu thập chứng cứ đầy đủ, cụ thể để chứng minh. Ngoài ra, nếu cần thiết, người sử dụng lao động cũng có thể tham vấn ý kiến chính thức của cơ quan quản lý lao động địa phương đối với vấn đề này để có căn cứ áp dụng, thực hiện.

Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động theo một trong những trường hợp nêu trên, người sử dụng lao động phải báo trước cho người lao động:

- Ít nhất 45 (bốn mươi lăm) ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn;

- Ít nhất 30 (ba mươi) ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 (mười hai) đến 36 (ba mươi sáu) tháng;

- Ít nhất 03 (ba) ngày làm việc đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 (mười hai) tháng và trường hợp người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn hoặc đã điều trị 06 tháng liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng hoặc quá nửa thời hạn hợp đồng lao động đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục.

- Ít nhất 120 (một trăm hai mươi) ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn hoặc hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 12 (mười hai) tháng trở lên hoặc ít nhất bằng một phần tư thời hạn của hợp đồng lao động đối với hợp đồng lao động có thời hạn dưới 12 (mười hai) tháng đối với những ngành, nghề, công việc đặc thù bao gồm: (i) Thành viên tổ lái tàu bay; nhân viên kỹ thuật bảo dưỡng tàu bay, nhân viên sửa chữa chuyên ngành hàng không; nhân viên điều độ, khai thác bay; (ii) 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; (iii) Thuyền viên thuộc thuyền bộ làm việc trên tàu Việt Nam đang hoạt động ở nước ngoài; thuyền viên được doanh nghiệp Việt Nam cho thuê lại làm việc trên tàu biển nước ngoài; và (iv) Các trường hợp khác do pháp luật quy định.

4.3.2. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không phải báo trước

Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không phải báo trước trong các trường hợp sau:

- Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, người lao động phải có mặt tại nơi làm việc và người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại

làm công việc theo hợp đồng lao động đã giao kết nếu hợp đồng lao động còn thời hạn, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác.

- Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên.

4.3.3. Trường hợp người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Theo quy định tại Điều 37 Bộ luật Lao động, người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong các trường hợp sau:

- Người lao động ốm đau hoặc bị tai nạn, bệnh nghề nghiệp đang điều trị, điều dưỡng theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền, trừ trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều 36 của Bộ luật này.

- Người lao động đang nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng và trường hợp nghỉ khác được người sử dụng lao động đồng ý.

- Người lao động nữ mang thai; người lao động đang nghỉ thai sản hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

4.3.4. Hậu quả pháp lý của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

Theo quy định tại Điều 41 Bộ luật Lao động, trường hợp người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật sẽ chịu các nghĩa vụ như sau:

(i) Phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết; phải trả tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày người lao động không được làm việc và phải trả thêm cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.

Sau khi được nhận lại làm việc, người lao động hoàn trả cho người sử dụng lao động các khoản tiền trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm nếu đã nhận của người sử dụng lao động.

Trường hợp không còn vị trí, công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động mà người lao động vẫn muốn làm việc thì hai bên thỏa thuận để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.

Trường hợp vi phạm quy định về thời hạn báo trước như đã phân tích tại mục 3.4.1 nêu trên thì phải trả một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước.

(ii) Trường hợp người lao động không muốn tiếp tục làm việc thì ngoài khoản tiền phải trả theo quy định tại (i) thì người sử dụng lao động phải trả trợ cấp thôi việc để chấm dứt hợp đồng lao động.

(iii) Trường hợp người sử dụng lao động không muốn nhận lại người lao động và người lao động đồng ý thì ngoài khoản tiền người sử dụng lao động phải trả theo quy định tại (i) và trợ cấp thôi việc, hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm cho người lao động nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động.

4.4. Chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế

4.4.1. Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế

Việc chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế, về cơ bản được đặt ra nhằm phù hợp với nhu cầu thực tế về quản lý, vận hành và hoạt động của doanh nghiệp trong từng thời điểm, hướng đến hiệu quả sau cùng là doanh nghiệp có thể sử dụng nguồn lực hiệu quả, gia tăng hiệu suất và tăng lợi thế cạnh tranh. Như đã phân tích tại mục 4.1 và theo quy định tại Điều 42 Bộ luật Lao động thì các trường hợp được xác coi là thay đổi cơ cấu, công nghệ và vì lý do kinh tế bao gồm:

Trường hợp sau đây được coi là thay đổi cơ cấu, công nghệ:

- Thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động;
- Thay đổi quy trình, công nghệ, máy móc, thiết bị sản xuất, kinh doanh gắn với ngành, nghề sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động;
- Thay đổi sản phẩm hoặc cơ cấu sản phẩm.

Những trường hợp sau đây được coi là vì lý do kinh tế:

- Khủng hoảng hoặc suy thoái kinh tế;
- Thực hiện chính sách, pháp luật của Nhà nước khi cơ cấu lại nền kinh tế hoặc thực hiện cam kết quốc tế.

Khi xảy ra các trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế được pháp luật lao động quy định làm ảnh hưởng đến việc làm của một hoặc nhiều

người lao động (từ hai người lao động trở lên), người sử dụng lao động có thể cho người lao động thôi việc và chấm dứt hợp đồng lao động nếu thỏa mãn các điều kiện luật định và thực hiện đầy đủ các bước quy trình, thủ tục bắt buộc theo quy định của pháp luật lao động.

4.4.2. Thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế

Việc cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế phải đảm bảo tuân thủ đúng các bước thủ tục pháp lý theo quy định. Không xét đến các vấn đề nội bộ của người sử dụng lao động liên quan đến việc ban hành các nghị quyết/quyết định về việc thay đổi cơ cấu, công nghệ. Theo quy định của pháp luật lao động, người sử dụng lao động cần thực hiện các bước thủ tục cần thiết dưới đây khi cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế.

Trong trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế, theo quy định của Bộ luật Lao động và Nghị định 145/2020/NĐ – CP thì quy trình thực hiện như sau:

Bước 1: Người sử dụng lao động lập danh sách những người lao động sẽ được đào tạo lại để tiếp tục sử dụng.

Bước 2: Người sử dụng lao động xây dựng PASDLĐ với sự tham gia trao đổi của tổ chức đại diện người lao động cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động cơ sở.

Bước 3: Người sử dụng lao động tổ chức đối thoại tại nơi làm việc để trao đổi về việc xây dựng PASDLĐ và công bố công khai tại nơi làm việc những nội dung chính của đối thoại tại nơi làm việc trong vòng 03 ngày làm việc kể từ khi kết thúc đối thoại. Quy định đối thoại tại nơi làm việc trong trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế là quy trình bắt buộc phải thực theo quy định của pháp luật lao động và đây là trường hợp đối thoại khi có vụ việc. Vì vậy, khi tổ chức đối thoại tại nơi làm việc người sử dụng lao động cần lưu ý về số lượng, thành phần tham gia đối thoại trong trường hợp này là ngoài các thành viên tham gia đối thoại được quy định tại Điều 38 Nghị định 145/2020/NĐ-CP.

Bước 5: Người sử dụng lao động thông báo công khai PASDLĐ cho người lao động biết trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày PASDLĐ được thông qua.

Bước 6: Người sử dụng lao động trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động cơ sở mà người lao động là thành viên về việc cho người lao động thôi việc.

Bước 7: Người sử dụng lao động tổ chức đối thoại tại nơi làm việc để trao đổi về việc cho người lao động thôi việc và công bố công khai tại nơi làm việc những nội dung chính của đối thoại tại nơi làm việc trong vòng 03 ngày làm việc kể từ khi kết thúc đối thoại.

Bước 8: Người sử dụng lao động thông báo cho người lao động và UBND cấp tỉnh về việc cho người lao động thôi việc. Thông báo này phải được thực hiện trước 30 ngày trước khi ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động.

Bước 9: Người sử dụng lao động ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động.

Bước 10: Người sử dụng lao động hoàn thành việc thanh toán các khoản tiền liên quan cho người lao động trong thời hạn 14 (mười bốn) ngày làm việc kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động và hoàn thành các thủ tục liên quan khác cho người lao động. Những trường hợp sau đây người sử dụng lao động được kéo dài hơn 14 (mười bốn) ngày nhưng không được quá 30 (ba mươi) ngày: (i) Người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động; (ii) Người sử dụng lao động thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế; (iii) Chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã; (iv) Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch họa hoặc dịch bệnh nguy hiểm.

Lưu ý: thay đổi đổi cơ cấu, công nghệ làm ảnh hưởng đến việc làm của từ 02 (hai) người lao động trở lên, người sử dụng lao động phải xây dựng, thực hiện PASDLĐ và ưu tiên đào tạo lại người lao động để tiếp tục sử dụng người lao động nếu có chỗ làm việc mới. PASDLĐ phải có các nội dung chủ yếu được quy định tại khoản 1, Điều 44 Bộ luật Lao động. Khi xây dựng PASDLĐ phải trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động cơ sở và tổ chức đối thoại tại nơi làm việc về PASDLĐ. Nếu người lao động không phải là thành viên của bất kỳ tổ chức đại diện người lao động cơ sở nào tại doanh nghiệp, thì người sử dụng lao động không cần trao đổi ý kiến với

tổ chức đại diện người lao động cơ sở về PASDLĐ mà chỉ cần tổ chức đối thoại tại nơi làm việc về PASDLĐ theo quy định của pháp luật.

4.5. Trợ cấp thôi việc

4.5.1. Các trường hợp được trợ cấp thôi việc

Theo quy định tại khoản 1, Điều 46 Bộ luật Lao động thì “ Khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định tại các khoản 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9 và 10 Điều 34 của Bộ luật này thì người sử dụng lao động có trách nhiệm trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương, trừ trường hợp đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội và trường hợp quy định tại điểm e khoản 1 Điều 36 của Bộ luật này”.

Từ quy định trên, điều kiện được trợ cấp thôi việc bao gồm:

(i) Người lao động đã làm việc thường xuyên cho người sử dụng lao động từ đủ 12 tháng trở lên;

(ii) Hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định tại các khoản 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9 và 10 Điều 34 của Bộ luật Lao động, trừ các trường hợp sau:

- Người lao động đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật Lao động và pháp luật về bảo hiểm xã hội;

Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên, trường hợp được coi là có lý do chính đáng theo quy định tại khoản 4 Điều 125 của Bộ luật Lao động.

Lý do chính đáng theo quy định tại khoản 4, Điều 125 Bộ luật Lao động bao gồm thiên tai, hỏa hoạn, bản thân, thân nhân bị ốm có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền và trường hợp khác được quy định trong nội quy lao động.

Chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 1,2,3,4,6,7,9 và 10 Điều 34 Bộ luật Lao động bao gồm:

+ Hết hạn hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 177 Bộ luật Lao động 2019.

+ Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động.

+ Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động.

+ Người lao động bị kết án phạt tù nhưng không được hưởng án treo hoặc không thuộc trường hợp được trả tự do theo quy định tại khoản 5 Điều 328 Bộ

luật Tố tụng hình sự 2015, tử hình hoặc bị cấm làm công việc ghi trong hợp đồng lao động theo bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật.

+ Người lao động chết; bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc đã chết.

+ Người sử dụng lao động là cá nhân chết; bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc đã chết. Người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động hoặc bị cơ quan chuyên môn về đăng ký kinh doanh thuộc UBND tỉnh ra thông báo không có người đại diện theo pháp luật, người được ủy quyền thực hiện quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật.

+ Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và đảm bảo thời gian báo trước theo quy định tại Điều 35 Bộ luật Lao động.

+ Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 36 Bộ luật Lao động 2019.

4.5.2. Cách tính trợ cấp thôi việc

Theo quy định tại khoản 1, Điều 46 Bộ luật Lao động thì trợ cấp thôi việc được tính:

Trợ cấp thôi việc = $\frac{1}{2}$ tháng tiền lương x Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc x Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc.

Trong đó:

(i) Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm. Cụ thể:

+ Thời gian làm việc thực tế gồm: Tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động bao gồm: thời gian người lao động đã trực tiếp làm việc; thời gian thử việc; thời gian được người sử dụng lao động cử đi học; thời gian nghỉ hưởng chế độ ốm đau, thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội; thời gian nghỉ việc để điều trị, phục hồi chức năng lao động khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà được người sử dụng lao động trả lương theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động; thời gian nghỉ việc để thực hiện nghĩa vụ công dân theo quy định của pháp luật mà được người sử dụng lao động trả lương; thời gian ngừng việc không do lỗi của người lao động;

thời gian nghỉ hằng tuần; thời gian thực hiện nhiệm vụ của tổ chức đại diện người lao động và thời gian bị tạm đình chỉ công việc

+ Thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp bao gồm: thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật và thời gian người lao động thuộc diện không phải tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật nhưng được người sử dụng lao động chi trả cùng với tiền lương của người lao động một khoản tiền tương đương với mức người sử dụng lao động đóng bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động theo quy định của pháp luật về lao động, bảo hiểm thất nghiệp.

+ Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm của người lao động được tính theo năm (đủ 12 tháng);

+ Trường hợp có tháng lẻ ít hơn hoặc bằng 06 tháng được tính bằng 1/2 năm, trên 06 tháng được tính bằng 01 năm làm việc.

(ii) Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc

+ là tiền lương bình quân của 06 tháng liền kề theo hợp đồng lao động trước khi người lao động thôi việc, mất việc làm.

+ Trường hợp người lao động làm việc cho người sử dụng lao động theo nhiều hợp đồng lao động kế tiếp nhau theo quy định tại khoản 2 Điều 20 của Bộ luật Lao động thì tiền lương để tính trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm là tiền lương bình quân của 06 tháng liền kề theo hợp đồng lao động trước khi chấm dứt hợp đồng lao động cuối cùng. Trường hợp hợp đồng lao động cuối cùng bị tuyên bố vô hiệu vì có nội dung tiền lương thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố hoặc mức lương ghi trong thỏa ước lao động tập thể thì tiền lương làm căn cứ tính trợ cấp thôi việc do hai bên thỏa thuận nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng hoặc mức lương ghi trong thỏa ước lao động tập thể.

4.6. Trợ cấp mất việc làm

4.6.1. Điều kiện hưởng trợ cấp mất việc làm

Theo quy định tại Điều 47 Bộ luật lao động và khoản 2, Điều 8 Nghị định 145/2020/NĐ – CP thì người lao động được hưởng trợ cấp mất việc làm khi đủ các điều kiện:

(i) Đã làm việc thường xuyên cho người sử dụng lao động từ đủ 12 tháng trở lên.

(ii) Bị mất việc làm do:

+ Thay đổi cơ cấu, công nghệ: Thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động; thay đổi sản phẩm, cơ cấu sản phẩm; thay đổi quy trình, công nghệ, máy móc, thiết bị sản xuất, kinh doanh gắn với ngành, nghề sản xuất, kinh doanh;

+ Lý do kinh tế: Khủng hoảng hoặc suy thoái kinh tế; thực hiện chính sách của Nhà nước khi tái cơ cấu nền kinh tế hoặc thực hiện cam kết quốc tế;

+ Chia, tách, hợp nhất, sáp nhập doanh nghiệp;

+ Bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp;

+ Chuyển quyền sở hữu hoặc quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã.

4.6.2. Cách tính trợ cấp mất việc làm

Căn cứ theo Điều 47 Bộ luật Lao động 2019 thì người lao động đủ điều kiện sẽ được nhận mức trợ cấp mất việc làm cho mỗi năm làm việc bằng 01 tháng tiền lương nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương.

Cụ thể:

Mức trợ cấp mất việc làm = Thời gian làm việc tính hưởng trợ cấp x Tiền lương tháng tính hưởng trợ cấp

Trong đó, thời gian làm việc tính trợ cấp và tiền lương tháng tính trợ cấp mất việc làm được quy định như trợ cấp thôi việc và được phân tích cụ thể tại mục 4.5.2, Phần I của tài liệu này.

5. Hợp đồng lao động vô hiệu

Theo quy định tại Điều 49,50,51 Bộ luật Lao động và các Điều 9,10,11 Nghị định 145/2020/NĐ – CP thì các trường hợp hợp đồng lao động vô hiệu và hậu quả pháp lý của hợp đồng lao động vô hiệu, cụ thể như sau:

5.1. Các trường hợp hợp đồng lao động vô hiệu

Hợp đồng lao động vô hiệu là hợp đồng không có hiệu lực từ thời điểm giao kết. Mặc dù những lý do cụ thể khiến hợp đồng bị vô hiệu rất đa dạng, nhưng tư chung lại đó đều là những trường hợp có sự vi phạm quy định của pháp luật hoặc thỏa ước lao động tập thể. Tùy trường hợp, tùy mức độ vi phạm, mức độ ảnh hưởng mà hợp đồng lao động có thể bị vô hiệu toàn bộ hoặc vô hiệu một phần.

5.1.1. Hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ

Khoản 1 Điều 49 Bộ luật Lao động xác định có 03 trường hợp hợp đồng lao động sẽ bị vô hiệu toàn bộ, bao gồm:

(i) *Toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động vi phạm pháp luật.* Theo quy định tại Điều 21 Bộ luật Lao động 2019, một hợp đồng lao động cần có những nội dung cơ bản gồm:

- + Tên, địa chỉ của người sử dụng lao động và họ tên, chức danh của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động;
- + Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, số thẻ Căn cước công dân, Chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người lao động;
- + Công việc và địa điểm làm việc;
- + Thời hạn của hợp đồng lao động;
- + Mức lương theo công việc hoặc chức danh, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác;
- + Chế độ nâng bậc, nâng lương;
- + Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;
- + Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động;
- + Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp;
- + Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề.

Nếu tất cả những nội dung này đều vi phạm pháp luật, hợp đồng lao động đó sẽ không thể thực hiện được, do đó, trong trường hợp này hợp đồng lao động sẽ vô hiệu toàn bộ.

(ii) *Người giao kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền hoặc vi phạm nguyên tắc* tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực được quy định tại khoản 1, Điều 15 Bộ luật Lao động trong giao kết hợp đồng lao động.

Một trong những điều kiện có hiệu lực của giao dịch dân sự nói chung là chủ thể có năng lực pháp luật dân sự, năng lực hành vi dân sự phù hợp với giao dịch dân sự được xác lập – tức phải có thẩm quyền xác lập giao dịch. Nếu chủ thể xác lập giao dịch không có thẩm quyền thì giao dịch là vô hiệu. Hợp đồng lao động về bản chất cũng là một giao dịch dân sự nên cũng phải tuân thủ yêu cầu về thẩm quyền giao kết. Tại Điều 18 Bộ luật Lao động 2019 đã quy định tương đối cụ thể các chủ thể có thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động. Trường hợp chủ thể giao kết không đúng thẩm quyền, hợp đồng lao động sẽ bị vô hiệu và không có hiệu lực từ thời điểm giao kết bởi những chủ thể giao kết không có thẩm quyền nên họ không thể đảm bảo cho việc thực thi hiệu lực, không đảm

bảo cho việc thực hiện quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của hợp đồng lao động. Hợp đồng lao động nếu vi phạm nguyên tắc giao kết cũng sẽ bị vô hiệu toàn bộ. Bởi những nguyên tắc giao kết là nền tảng để các bên giao kết, thực hiện hợp đồng, nếu những nguyên tắc này bị vi phạm, hiệu lực thi hành của hợp đồng sẽ không được đảm bảo.

Ví dụ: Công ty Cổ phần ABC có ba cổ đông sáng lập là A, B và C. Theo Điều lệ của công ty đã đăng ký với cơ quan có thẩm quyền, công ty có 01 (một) người đại diện theo pháp luật là C với chức danh Giám đốc, C là người có quyền thay mặt công ty giao kết hợp đồng lao động với người lao động. Tuy nhiên, từ ngày 01/07/2023 đến ngày 30/11/2023, C đi công tác nước ngoài và ủy quyền cho B thay mình thực hiện một số công việc điều hành, quản lý công ty trong thời gian C không cư trú tại Việt Nam, trong đó có quyền giao kết hợp đồng lao động. Ngày 01/08/2023, D giao kết hợp đồng lao động với công ty với thời hạn 12 tháng, người ký đại diện công ty cổ phần ABC giao kết hợp đồng lao động với D là A. Theo quy định của Bộ luật Lao động, hợp đồng lao động của D với công ty ABC sẽ vô hiệu toàn bộ, vì A không có thẩm quyền thay mặt công ty giao kết hợp đồng lao động.

(iii) *Công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động là công việc mà pháp luật cấm.*

Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động. Như vậy, việc làm chính là nội dung chính, là căn nguyên làm phát sinh hợp đồng lao động. Nếu công việc mà các bên thỏa thuận làm là công việc bị cấm thì rõ ràng hợp đồng đó không những vi phạm điều cấm của pháp luật mà còn không thể thực hiện được. Vì vậy, trong trường hợp này, hợp đồng lao động bị vô hiệu toàn bộ.

Ví dụ: Theo quy định của Luật Phòng, chống tác hại của rượu, bia đã cấm hành vi “Sử dụng lao động là người chưa đủ 18 tuổi trực tiếp tham gia vào việc sản xuất, mua bán rượu, bia”. Nếu đại lý bán rượu, bia ký hợp đồng với người lao động chưa đủ 18 tuổi với nội dung làm việc là đi tiếp thị, bán rượu, bia cho các cửa hàng thì hợp đồng này vô hiệu toàn bộ.

5.1.2. Hợp đồng vô hiệu từng phần

Khoản 2 Điều 49 Bộ luật Lao động quy định “Hợp đồng lao động vô hiệu từng phần khi nội dung của phần đó vi phạm pháp luật nhưng không ảnh hưởng đến các phần còn lại của hợp đồng”. Trong hợp đồng lao động có thể sẽ có một số điều khoản vi phạm quy định của pháp luật, nhưng những vi phạm đó không ảnh hưởng đến giá trị thi hành của những nội dung khác. Nếu xác định hợp đồng vô hiệu toàn bộ sẽ là không hợp lý, vì vậy, những trường hợp này hợp đồng lao động sẽ vô hiệu từng phần, riêng phần vi phạm không có hiệu lực thi hành, những nội dung khác không bị ảnh hưởng sẽ tiếp tục được thực hiện.

Ví dụ: Công ty A giao kết hợp đồng lao động với C, trong đó có điều khoản “Thời giờ làm việc là 08 tiếng/01 ngày. Trong trường hợp đột xuất, công ty có thể huy động làm thêm giờ. Số giờ làm thêm tối đa là 05 tiếng/ngày”. Thỏa thuận này trái với quy định về số giờ làm thêm tối đa trong một ngày tại điểm b khoản 2 Điều 107 Bộ luật Lao động. Tuy nhiên, nội dung vi phạm này không ảnh hưởng đến các nội dung khác của hợp đồng nên thỏa thuận về số giờ làm thêm trong hợp đồng lao động giữa Công ty A và C bị vô hiệu và các bên tiến hành sửa đổi, bổ sung quy định này phù hợp với quy định của pháp luật.

5.2. Xử lý hợp đồng lao động vô hiệu

Việc xử lý hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu được quy định tại Điều 51, Bộ luật Lao động và được hướng dẫn cụ thể tại Điều 9 – Điều 11, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

5.2.1. Xử lý hợp đồng vô hiệu từng phần

** Khi hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu từng phần thì:*

(i) Sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động: Người sử dụng lao động và người lao động tiến hành sửa đổi, bổ sung phần của hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu cho phù hợp với thỏa ước lao động tập thể, trong trường hợp không có thỏa ước lao động tập thể thì thực hiện theo quy định pháp luật.

(ii) Quyền, nghĩa vụ và lợi ích của hai bên trong thời gian từ khi bắt đầu làm việc theo hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu từng phần đến khi hợp đồng lao động được sửa đổi, bổ sung thì được giải quyết theo thỏa ước lao động tập thể đang áp dụng, trường hợp không có thỏa ước lao động tập thể thì thực hiện theo quy định của pháp luật.

Trường hợp hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu có tiền lương thấp hơn so với quy định của pháp luật về lao động, thỏa ước lao động tập thể đang áp dụng

thì hai bên phải thỏa thuận lại mức lương cho đúng quy định và người sử dụng lao động có trách nhiệm xác định phần chênh lệch giữa tiền lương đã thỏa thuận lại so với tiền lương trong hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu để hoàn trả cho người lao động tương ứng với thời gian làm việc thực tế theo hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu.

** Trường hợp hai bên không thống nhất sửa đổi, bổ sung các nội dung đã bị tuyên bố vô hiệu thì:*

- (i) Thực hiện chấm dứt hợp đồng lao động;
- (ii) Quyền, nghĩa vụ, lợi ích của hai bên từ khi bắt đầu làm việc theo hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu từng phần đến khi chấm dứt hợp đồng lao động được giải quyết theo thỏa ước lao động tập thể đang áp dụng, trường hợp không có thỏa ước lao động tập thể thì thực hiện theo quy định của pháp luật. Trường hợp hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu có tiền lương thấp hơn so với quy định của pháp luật về lao động, thỏa ước lao động tập thể đang áp dụng thì hai bên phải thỏa thuận lại mức lương cho đúng quy định và người sử dụng lao động có trách nhiệm xác định phần chênh lệch giữa tiền lương đã thỏa thuận lại so với tiền lương trong hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu để hoàn trả cho người lao động tương ứng với thời gian làm việc thực tế theo hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu.
- (iii) Giải quyết chế độ trợ cấp thôi việc theo quy định cho người lao động;
- (iv) Thời gian làm việc của người lao động theo hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu được tính là thời gian người lao động làm việc cho người sử dụng lao động để làm căn cứ thực hiện chế độ theo quy định của pháp luật về lao động.

Ngoài ra, các vấn đề khác liên quan đến việc xử lý hợp đồng lao động vô hiệu từng phần thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

5.2.2. Xử lý hợp đồng vô hiệu toàn bộ

5.2.2.1. Xử lý hợp đồng vô hiệu toàn bộ với lý do người giao kết không đúng thẩm quyền hoặc vi phạm nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động

** Trường hợp các bên ký lại hợp đồng lao động*

- (i) Ký lại hợp đồng lao động: Người sử dụng lao động và người lao động phải ký lại hợp đồng lao động theo đúng quy định của pháp luật;

(ii) Quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động kể từ khi bắt đầu làm việc theo hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu cho đến khi hợp đồng lao động được ký lại thực hiện như sau:

- Nếu quyền, lợi ích của mỗi bên trong hợp đồng lao động không thấp hơn quy định của pháp luật, thỏa ước lao động tập thể đang áp dụng thì quyền, nghĩa vụ, lợi ích của người lao động được thực hiện theo nội dung hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu;

- Nếu hợp đồng lao động có nội dung về quyền, nghĩa vụ, lợi ích của mỗi bên vi phạm pháp luật nhưng không ảnh hưởng đến phần nội dung khác của hợp đồng lao động thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động thực hiện như đối với hợp đồng lao động vô hiệu từng phần;

- Thời gian người lao động làm việc theo hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu được tính là thời gian làm việc của người lao động cho người sử dụng lao động để làm căn cứ thực hiện chế độ theo quy định của pháp luật về lao động.

* Trường hợp không ký lại hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu toàn bộ thì:

(i) Thực hiện chấm dứt hợp đồng lao động;

(ii) Quyền, nghĩa vụ, lợi ích của người lao động kể từ khi bắt đầu làm việc theo hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu cho đến khi chấm dứt hợp đồng lao động được thực hiện như đối với trường hợp người sử dụng lao động và người lao động ký lại hợp đồng;

(ii) Giải quyết chế độ trợ cấp thôi việc cho người lao động

Các vấn đề khác liên quan đến việc xử lý hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ do người giao kết không đúng thẩm quyền hoặc vi phạm nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

5.2.2.2. Xử lý hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ do toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động vi phạm pháp luật hoặc công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động là công việc mà pháp luật cấm

*** Trường hợp các bên giao kết hợp đồng lao động mới**

(i) Giao kết hợp đồng lao động mới: Người lao động và người sử dụng lao động giao kết hợp đồng lao động mới theo đúng quy định của pháp luật.

(ii) Quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động kể từ khi bắt đầu làm việc theo hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu cho đến khi giao kết hợp đồng lao động mới thực hiện như trường hợp hai bên ký lại hợp đồng lao động khi hợp đồng bị tuyên bố vô hiệu toàn bộ với lý do người giao kết không đúng thẩm quyền hoặc vi phạm nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động tại mục (ii) 5.2.2.1, phần I tài liệu này.

**** Trường hợp hai bên không giao kết hợp đồng lao động mới***

(i) Thực hiện chấm dứt hợp đồng lao động;

(ii) Quyền, nghĩa vụ, lợi ích của người lao động kể từ khi bắt đầu làm việc theo hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu đến khi chấm dứt hợp đồng lao động được thực hiện như mục (ii) trường hợp hai bên giao kết hợp đồng mới như nêu ở trên;

(iii) Người sử dụng lao động trả cho người lao động một khoản tiền do hai bên thỏa thuận nhưng cứ mỗi năm làm việc ít nhất bằng một tháng lương tối thiểu vùng theo tháng áp dụng đối với địa bàn người lao động làm việc do Chính phủ quy định tại thời điểm quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu. Thời gian làm việc của người lao động để tính trợ cấp là thời gian làm việc thực tế theo hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu xác định theo quy định của pháp luật;

(iv) Giải quyết chế độ trợ cấp thôi việc cho người lao động đối với các hợp đồng lao động trước hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu (nếu có)

Các vấn đề khác liên quan đến việc xử lý hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ do toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động vi phạm pháp luật hoặc công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động là công việc mà pháp luật cấm thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

6. Cho thuê lại lao động

6.1. Cho thuê lại lao động và điều kiện hoạt động của doanh nghiệp cho thuê lại lao động

**** Cho thuê lại lao động***

Theo quy định tại Điều 52 Bộ luật lao động thì “*Cho thuê lại lao động là việc người lao động giao kết hợp đồng lao động với một người sử dụng lao động là doanh nghiệp cho thuê lại lao động, sau đó người lao động được chuyển sang làm việc và chịu sự điều hành của người sử dụng lao động khác mà vẫn duy trì quan hệ lao động với người sử dụng lao động đã giao kết hợp đồng lao động.*”

Cho thuê lại lao động là việc NLD giao kết hợp đồng lao động với một NSDLĐ là doanh nghiệp cho thuê lại lao động, sau đó NLD được chuyển sang làm việc và chịu sự điều hành của NSDLĐ khác mà vẫn duy trì quan hệ lao động với NSDLĐ đã giao kết hợp đồng lao động; trong đó:

- Doanh nghiệp cho thuê lại lao động phải được thành lập theo quy định, được cấp giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động, có tuyển dụng, giao kết hợp đồng lao động với NLD, sau đó chuyển NLD sang làm việc và chịu sự điều hành của NSDLĐ khác mà vẫn duy trì quan hệ lao động với doanh nghiệp đã giao kết hợp đồng lao động.

- Bên thuê lại lao động là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình và cá nhân có năng lực hành vi dân sự đầy đủ, có sử dụng NLD thuê lại để làm những công việc theo danh mục công việc được phép thuê lại lao động trong một thời gian nhất định.

- NLD được thuê lại là NLD có năng lực hành vi dân sự đầy đủ, được doanh nghiệp cho thuê lại tuyển dụng và giao kết hợp đồng lao động, sau đó chuyển sang làm việc và chịu sự điều hành của bên thuê lại lao động.

Danh mục công việc được thực hiện cho thuê lại lao động được ban hành kèm theo Nghị định 145/2020/NĐ –CP và được tổng hợp tại phụ lục 2 của tài liệu này.

**** Điều kiện hoạt động của doanh nghiệp cho thuê lại lao động***

Cho thuê lại lao động là hoạt động kinh doanh có điều kiện, theo Điều 54 Bộ luật Lao động và hướng dẫn tại Điều 12, Điều 21 Nghị định 145/2020, doanh nghiệp cho thuê lại lao động được thành lập theo Luật doanh nghiệp và phải được cấp giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động khi đảm bảo các điều kiện:

- *Doanh nghiệp thực hiện ký quỹ.* Doanh nghiệp phải thực hiện ký quỹ theo mức quy định là 2.000.000.000 đồng (hai tỷ đồng). Tiền ký quỹ được sử dụng vào mục đích thanh toán tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và các chế độ khác đối với người lao động thuê lại theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy, quy chế của doanh nghiệp cho thuê lại hoặc bồi thường cho người lao động thuê lại trong trường hợp doanh nghiệp cho thuê lại vi phạm hợp đồng lao động với người lao động thuê lại hoặc gây thiệt hại cho người lao

động thuê lại do không bảo đảm về quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động thuê lại.

- *Người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp* thực hiện hoạt động cho thuê lại lao động phải bảo đảm điều kiện: (i) Là người quản lý doanh nghiệp theo quy định của Luật Doanh nghiệp (ii) Không có án tích (iii) Đã có thời gian trực tiếp làm chuyên môn hoặc quản lý về cho thuê lại lao động hoặc cung ứng lao động từ đủ 03 năm trở lên trong thời hạn 05 năm liền kể trước khi đề nghị cấp giấy phép.

6.2. Nguyên tắc hoạt động cho thuê lại lao động

Theo quy định tại Điều 53 Bộ luật Lao động, hoạt động cho thuê lại lao động cần đảm bảo các nguyên tắc sau:

1. Thời hạn cho thuê lại lao động đối với người lao động tối đa là 12 tháng.
2. Bên thuê lại lao động được sử dụng lao động thuê lại trong trường hợp sau đây:
 - a) Đáp ứng tạm thời sự gia tăng đột ngột về nhu cầu sử dụng lao động trong khoảng thời gian nhất định;
 - b) Thay thế người lao động trong thời gian nghỉ thai sản, bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hoặc phải thực hiện các nghĩa vụ công dân;
 - c) Có nhu cầu sử dụng lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao.
3. Bên thuê lại lao động không được sử dụng lao động thuê lại trong trường hợp sau đây:
 - a) Để thay thế người lao động đang trong thời gian thực hiện quyền đình công, giải quyết tranh chấp lao động;
 - b) Không có thỏa thuận cụ thể về trách nhiệm bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp của người lao động thuê lại với doanh nghiệp cho thuê lại lao động;
 - c) Thay thế người lao động bị cho thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ, vì lý do kinh tế hoặc chia, tách, hợp nhất, sáp nhập.
4. Bên thuê lại lao động không được chuyển người lao động thuê lại cho người sử dụng lao động khác; không được sử dụng người lao động thuê lại được cung cấp bởi doanh nghiệp không có Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động.

6.3. Hợp đồng cho thuê lại lao động

Theo quy định tại Điều 55, Bộ luật Lao động thì trong hoạt động cho thuê lại lao động doanh nghiệp cho thuê lại lao động và bên thuê lại lao động phải ký kết hợp đồng cho thuê lại lao động bằng văn bản và được làm thành 02 bản, mỗi bên giữ 01 bản.

Hợp đồng cho thuê lại lao động gồm các nội dung chủ yếu sau đây:

- a) Địa điểm làm việc, vị trí việc làm cần sử dụng lao động thuê lại, nội dung cụ thể của công việc, yêu cầu cụ thể đối với người lao động thuê lại;
- b) Thời hạn thuê lại lao động; thời gian bắt đầu làm việc của người lao động thuê lại;
- c) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, điều kiện an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc;
- d) Trách nhiệm bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;
- đ) Nghĩa vụ của mỗi bên đối với người lao động.

Hợp đồng cho thuê lại lao động không được có những thỏa thuận về quyền, lợi ích của người lao động thấp hơn so với hợp đồng lao động mà doanh nghiệp cho thuê lại lao động đã ký với người lao động.

Hoạt động cho thuê lại lao động là hoạt động có điều kiện, vì vậy pháp luật lao động quy định chi tiết điều kiện, trình tự, thủ tục đăng ký hoạt động cho thuê lại lao động tại Nghị định 145/2020/NĐ – CP. Ngoài các nội dung trên, quyền lợi và nghĩa vụ của doanh nghiệp cho thuê lại lao động, bên thuê lại lao động và người lao động thuê lại được quy định chi tiết tại Điều 56, Điều 57 và Điều 58 của Bộ luật Lao động.

7. Đối thoại tại nơi làm việc

7.1. Các trường hợp tổ chức đối thoại tại nơi làm việc

Theo quy định tại khoản 1, điều 63 Bộ luật lao động thì “Đối thoại tại nơi làm việc là việc chia sẻ thông tin, tham khảo, thảo luận, trao đổi ý kiến giữa người sử dụng lao động với người lao động hoặc tổ chức đại diện người lao động về những vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích và mối quan tâm của các bên tại nơi làm việc nhằm tăng cường sự hiểu biết, hợp tác, cùng nỗ lực hướng tới giải pháp các bên cùng có lợi”.

Người sử dụng lao động phải tổ chức đối thoại tại nơi làm việc theo trong các trường hợp sau:

- Định kỳ ít nhất 01 năm một lần;

- Khi có yêu cầu của một hoặc các bên;
- Khi có vụ việc liên quan đến quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc (theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 36); Người lao động thôi việc trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế (Điều 42); Phương án sử dụng lao động (Điều 44); Thang lương, bảng lương và định mức lương (Điều 93); Quy chế thưởng (Điều 104); Nội quy lao động (Điều 118) và tạm đình chỉ công việc của người lao động (Khoản 1, Điều 118).

7.2. Nội dung đối thoại

Theo quy định tại Điều 64, Bộ luật Lao động, trong trường hợp đối thoại theo vụ việc nội dung đối thoại sẽ theo vụ việc tương ứng hoặc theo nội dung yêu cầu của một hoặc các bên. Các bên lựa chọn để tiến hành đối thoại một hoặc một số nội dung về tình hình sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động; việc thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế và cam kết, thỏa thuận khác tại nơi làm việc.

Đối thoại về điều kiện làm việc; yêu cầu của người lao động, tổ chức đại diện người lao động đối với người sử dụng lao động; yêu cầu của người sử dụng lao động đối với người lao động, tổ chức đại diện người lao động và nội dung khác mà một hoặc các bên quan tâm.

7.3. Thành phần tham gia đối thoại

Theo quy định tại khoản 3 Điều 38 Nghị định 145/2020/NĐ-CP, thành phần tham gia đối thoại định kỳ là đại diện hai bên người sử dụng lao động và bên người lao động.

- Bên người sử dụng lao động: Căn cứ điều kiện sản xuất, kinh doanh, tổ chức lao động, người sử dụng lao động quyết định số lượng, thành phần đại diện cho mình để tham gia đối thoại bảo đảm ít nhất 03 người, trong đó có người đại diện theo pháp luật và quy định trong quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.

- Bên người lao động: Căn cứ điều kiện sản xuất, kinh doanh, tổ chức lao động, cơ cấu, số lượng lao động và các yếu tố bình đẳng giới, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và nhóm đại diện đối thoại của người lao động xác định số lượng, thành phần tham gia đối thoại nhưng phải bảo đảm số lượng như sau:

- + Ít nhất 03 người, nếu người sử dụng lao động sử dụng dưới 50 người lao động;

- + Ít nhất từ 04 người đến 08 người, nếu người sử dụng lao động sử dụng từ 50 đến dưới 150 người lao động;
- + Ít nhất từ 09 người đến 13 người, nếu người sử dụng lao động sử dụng từ 150 đến dưới 300 người lao động;
- + Ít nhất từ 14 người đến 18 người, nếu người sử dụng lao động sử dụng từ 300 đến dưới 500 người lao động;
- + Ít nhất từ 19 đến 23 người, nếu người sử dụng lao động sử dụng từ 500 đến dưới 1.000 người lao động;
- + Ít nhất 24 người, nếu người sử dụng lao động sử dụng từ 1.000 người lao động trở lên.

Việc xác định danh sách thành viên đại diện tham gia đối thoại của bên người sử dụng lao động và bên người lao động nêu trên được thực hiện định kỳ ít nhất 02 năm một lần và công bố công khai tại nơi làm việc.

Trong khoảng thời gian giữa 02 kỳ, xác định thành viên tham gia đối thoại, nếu có thành viên đại diện không thể tiếp tục tham gia thì người sử dụng lao động hoặc tổ chức đại diện người lao động, nhóm đại diện đối thoại của người lao động xem xét, quyết định bổ sung thành viên thay thế của tổ chức, nhóm mình và công bố công khai tại nơi làm việc.

7.4. Quy trình đối thoại tại nơi làm việc

7.4.1. Đối thoại định kỳ

Theo quy định tại Điều 39, Nghị định 145/2020/NĐ-CP thì người sử dụng lao động có trách nhiệm phối hợp với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, nhóm đại diện đối thoại của người lao động tổ chức đối thoại định kỳ.

Thời gian, địa điểm, cách thức tổ chức đối thoại định kỳ do hai bên sắp xếp phù hợp với điều kiện thực tế và theo quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc. Tuy nhiên, chậm nhất 05 ngày làm việc trước ngày bắt đầu tổ chức đối thoại định kỳ, các bên có trách nhiệm gửi nội dung đối thoại cho bên tham gia đối thoại.

Mặt khác, đối thoại định kỳ chỉ được tiến hành khi bên người sử dụng lao động có sự tham gia của người đại diện theo pháp luật hoặc người được ủy quyền. Cùng với đó, bên người lao động có sự tham gia của trên 70% tổng số thành viên đại diện quy định.

Đồng thời, diễn biến đối thoại phải được ghi thành biên bản và có chữ ký của người đại diện theo pháp luật của người sử dụng lao động hoặc người được

ủy quyền; cùng chữ ký của người đại diện từng tổ chức đại diện người lao động và của người đại diện cho nhóm đại diện đối thoại của người lao động.

Chậm nhất 03 ngày làm việc kể từ khi kết thúc đối thoại, người sử dụng lao động có trách nhiệm công bố công khai tại nơi làm việc những nội dung chính của đối thoại; tổ chức đại diện người lao động, nhóm đại diện đối thoại của người lao động phổ biến những nội dung chính của đối thoại đến người lao động.

7.4.2. Đối thoại theo yêu cầu của một hoặc các bên

Điều 40 Nghị định 145/2020/NĐ-CP thì đối với bên người sử dụng lao động, nội dung yêu cầu đối thoại phải được sự đồng ý của người đại diện theo pháp luật của người sử dụng lao động. Đối với bên người lao động, nội dung yêu cầu đối thoại phải được sự đồng ý của ít nhất 30% số thành viên đại diện của bên người lao động tham gia đối thoại.

Mặt khác, chậm nhất 05 ngày làm việc kể từ khi nhận được nội dung yêu cầu đối thoại, bên nhận được yêu cầu đối thoại phải có văn bản trả lời, thống nhất về thời gian, địa điểm tổ chức đối thoại.

Diễn biến đối thoại phải được ghi thành biên bản và có chữ ký của người đại diện theo pháp luật của người sử dụng lao động hoặc người được ủy quyền và chữ ký của người đại diện từng tổ chức đại diện người lao động (nếu có) và của người đại diện cho nhóm đại diện đối thoại của người lao động (nếu có).

Chậm nhất 03 ngày làm việc kể từ khi kết thúc đối thoại, người sử dụng lao động có trách nhiệm công bố công khai tại nơi làm việc những nội dung chính của đối thoại; tổ chức đại diện người lao động (nếu có), nhóm đại diện đối thoại của người lao động (nếu có) phổ biến những nội dung chính của đối thoại đến người lao động là thành viên.

7.4.3. Đối thoại khi có vụ việc

Theo quy định tại Điều 41 Nghị định 145/2020/NĐ – CP, đối thoại khi có vụ việc được thực hiện như sau:

* Đối với vụ việc người sử dụng lao động phải tham khảo, trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở về quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 36; cho thôi việc đối với người lao động theo quy định tại Điều 42; phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 44; thang lương, bảng lương và định mức lao động theo quy định tại

Điều 93; quy chế thưởng theo quy định tại Điều 104 và nội quy lao động theo quy định tại Điều 118 của Bộ luật Lao động được thực hiện như sau:

- Người sử dụng lao động có trách nhiệm gửi văn bản kèm theo nội dung cần tham khảo, trao đổi ý kiến đến các thành viên đại diện tham gia đối thoại của bên người lao động;

- Các thành viên đại diện tham gia đối thoại của bên người lao động có trách nhiệm tổ chức lấy ý kiến người lao động do mình đại diện và tổng hợp thành văn bản của từng tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, nhóm đại diện đối thoại của người lao động để gửi tới người sử dụng lao động; trường hợp nội dung đối thoại liên quan đến quyền, lợi ích của lao động nữ thì cần bảo đảm lấy ý kiến của họ;

- Căn cứ ý kiến của các tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, nhóm đại diện đối thoại của người lao động, người sử dụng lao động tổ chức đối thoại để thảo luận, trao đổi ý kiến, tham vấn, chia sẻ thông tin về những nội dung người sử dụng lao động đưa ra;

- Số lượng, thành phần tham gia, thời gian, địa điểm tổ chức đối thoại do hai bên xác định theo quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc;

- Diễn biến đối thoại phải được ghi thành biên bản và có chữ ký của đại diện các bên tham gia đối thoại theo quy định tại khoản 4 Điều 39 Nghị định này;

- Chậm nhất 03 ngày làm việc kể từ khi kết thúc đối thoại, người sử dụng lao động có trách nhiệm công bố công khai tại nơi làm việc những nội dung chính của đối thoại; tổ chức đại diện người lao động (nếu có), nhóm đại diện đối thoại của người lao động (nếu có) phổ biến những nội dung chính của đối thoại đến người lao động là thành viên.

* Đối với vụ việc tạm đình chỉ công việc của người lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 128 của Bộ luật Lao động thì người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động mà người lao động bị tạm đình chỉ công việc là thành viên có thể trao đổi bằng văn bản hoặc thông qua trao đổi trực tiếp giữa đại diện tham gia đối thoại của bên người sử dụng lao động và đại diện đối thoại của tổ chức đại diện người lao động.

8. Thương lượng tập thể

8.1. Chủ thể tham gia thương lượng tập thể

Điều 65 Bộ luật Lao động quy định: “*Thương lượng tập thể là việc đàm phán, thỏa thuận giữa một bên là một hoặc nhiều tổ chức đại diện người lao động với một bên là một hoặc nhiều người sử dụng lao động hoặc tổ chức đại diện người sử dụng lao động nhằm xác lập điều kiện lao động, quy định về mối quan hệ giữa các bên và xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định*”.

Chủ thể thương lượng tập thể giữa một bên là một hoặc nhiều tổ chức đại diện người lao động với một bên là một hoặc nhiều người sử dụng lao động hoặc tổ chức đại diện người sử dụng lao động.

Ở cấp doanh nghiệp, trong bối cảnh có thể có nhiều tổ chức đại diện NLĐ tại doanh nghiệp, thương lượng tập thể có thể do công đoàn cơ sở hoặc một tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp, song cũng có thể do một số tổ chức đại diện NLĐ thực hiện với NSDLĐ.

Ở cấp ngoài doanh nghiệp, thương lượng tập thể có thể diễn ra ở bất kỳ cấp độ nào như trong phạm vi một ngành, nghề; trong phạm vi một địa phương, vùng, miền; hoặc trong phạm vi một nhóm doanh nghiệp, hay trong phạm vi một hoặc một số khu công nghiệp.

8.2. Nội dung của thương lượng tập thể

Theo quy định tại Điều 67 Bộ luật Lao động, các bên thương lượng lựa chọn một hoặc một số nội dung sau để tiến hành thương lượng tập thể:

- a) Tiền lương, trợ cấp, nâng lương, thưởng, bữa ăn và các chế độ khác;
- b) Mức lao động và thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca;
- c) Bảo đảm việc làm đối với người lao động;
- d) Bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động; thực hiện nội quy lao động;
- đ) Điều kiện, phương tiện hoạt động của tổ chức đại diện người lao động; mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động;
- e) Cơ chế, phương thức phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động;
- f) Bảo đảm bình đẳng giới, bảo vệ thai sản, nghỉ hằng năm; phòng, chống bạo lực và quấy rối tình dục tại nơi làm việc;
- g) Nội dung khác mà một hoặc các bên quan tâm.

8.3. Quy trình thương lượng tập thể

Theo quy định tại Điều 70, Bộ luật Lao động, quy trình thương lượng tập thể được thực hiện:

1. Khi có yêu cầu thương lượng tập thể của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở có quyền yêu cầu thương lượng tập thể hoặc yêu cầu của NSDLĐ thì bên nhận được yêu cầu không được từ chối việc thương lượng.

Trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu và nội dung thương lượng, các bên thỏa thuận về địa điểm, thời gian bắt đầu thương lượng.

Người sử dụng lao động có trách nhiệm bố trí thời gian, địa điểm và các điều kiện cần thiết để tổ chức các phiên họp thương lượng tập thể.

Thời gian bắt đầu thương lượng không được quá 30 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu thương lượng tập thể.

2. Thời gian thương lượng tập thể không được quá 90 ngày kể từ ngày bắt đầu thương lượng, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác. Thời gian tham gia các phiên họp thương lượng tập thể của đại diện bên NLĐ được tính là thời gian làm việc có hưởng lương. Trường hợp NLĐ là thành viên của tổ chức đại diện NLĐ tham gia các phiên họp thương lượng tập thể thì thời gian tham gia các phiên họp không tính vào thời gian tối thiểu mà NSDLĐ dành cho toàn bộ thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở để thực hiện nhiệm vụ của tổ chức đại diện trên cơ sở số lượng thành viên của tổ chức.

3. Trong quá trình thương lượng tập thể, nếu có yêu cầu của bên đại diện người lao động thì trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu, bên người sử dụng lao động có trách nhiệm cung cấp thông tin về tình hình hoạt động sản xuất, kinh doanh và nội dung khác liên quan trực tiếp đến nội dung thương lượng trong phạm vi doanh nghiệp nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho thương lượng tập thể, trừ thông tin về bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của người sử dụng lao động.

4. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền tổ chức thảo luận, lấy ý kiến người lao động về nội dung, cách thức tiến hành và kết quả của quá trình thương lượng tập thể.

Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở quyết định về thời gian, địa điểm và cách thức tiến hành thảo luận, lấy ý kiến người lao động nhưng không được làm ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh bình thường của doanh nghiệp.

Người sử dụng lao động không được gây khó khăn, cản trở hoặc can thiệp vào quá trình tổ chức đại diện người lao động thảo luận, lấy ý kiến người lao động.

5. Việc thương lượng tập thể phải được lập biên bản, trong đó ghi rõ nội dung đã được các bên thống nhất, nội dung còn ý kiến khác nhau. Biên bản thương lượng tập thể phải có chữ ký của đại diện các bên thương lượng và của người ghi biên bản. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở công bố rộng rãi, công khai biên bản thương lượng tập thể đến toàn bộ người lao động.

Ngoài các quy định trên, Bộ luật Lao động còn quy định về nguyên tắc thương lượng tập thể (Điều 66); Đại diện thương lượng tập thể tại doanh nghiệp (Điều 69); Thương lượng tập thể không thành (Điều 71); Thương lượng tập thể ngành, thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia (Điều 72); Thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia thông qua Hội đồng thương lượng tập thể (Điều 73); Trách nhiệm của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh trong thương lượng tập thể (Điều 74).

9. Tiền lương

9.1. Tiền lương và nguyên tắc trả lương

9.1.1. Tiền lương

Theo quy định tại Điều 90 Bộ luật Lao động, tiền lương là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo thỏa thuận để thực hiện công việc. Về bản chất là một đại lượng giá trị vật chất mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để đền bù lại sức lao động đã bỏ ra.

Tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác. Trong quan hệ lao động, bắt buộc phải có việc trả lương. Điểm b khoản 1 Điều 5 Bộ luật Lao động quy định quyền “hưởng lương phù hợp với trình độ, kỹ năng nghề trên cơ sở thỏa thuận với người sử dụng lao động” là quyền cơ bản của người lao động.

Người sử dụng lao động phải bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với người lao động làm công việc có giá trị như nhau.

9.1.2. Nguyên tắc trả lương

Theo quy định tại Điều 94 Bộ luật Lao động, nguyên tắc trả lương:

- Người sử dụng lao động phải trả lương trực tiếp, đầy đủ, đúng hạn cho người lao động. Trường hợp người lao động không thể nhận lương trực tiếp thì người sử dụng lao động có thể trả lương cho người được người lao động ủy quyền hợp pháp. Đây là một quy định hợp lý, linh hoạt, góp phần đảm bảo cho người

lao động được nhận lương đầy đủ, đúng hạn, nhất là trong trường hợp người lao động bị ốm đau, tai nạn không thể trực tiếp nhận lương.

- Người sử dụng lao động không được hạn chế hoặc can thiệp vào quyền tự quyết chi tiêu lương của người lao động; không được ép buộc người lao động chi tiêu lương vào việc mua hàng hóa, sử dụng dịch vụ của người sử dụng lao động hoặc của đơn vị khác mà người sử dụng lao động chỉ định.

9.2. Mức lương tối thiểu

Theo quy định tại Điều 91 Bộ luật Lao động, mức lương tối thiểu là mức lương thấp nhất được trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường nhằm bảo đảm mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ, phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội.

Mức lương tối thiểu được xác lập theo vùng, ấn định theo tháng, giờ. Theo quy định tại khoản 1, Điều 3 Nghị định 74/2024/NĐ-CP quy định mức lương tối thiểu tháng và mức lương tối thiểu giờ đối với người lao động làm việc cho người sử dụng lao động theo vùng như sau:

Vùng	Mức lương tối thiểu tháng (Đơn vị: đồng/tháng)	Mức lương tối thiểu giờ (Đơn vị: đồng/giờ)
Vùng I	4.960.000	23.800
Vùng II	4.410.000	21.200
Vùng III	3.860.000	18.600
Vùng IV	3.450.000	16.600

Mức lương tối thiểu được điều chỉnh dựa trên mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ; tương quan giữa mức lương tối thiểu và mức lương trên thị trường; chỉ số giá tiêu dùng, tốc độ tăng trưởng kinh tế; quan hệ cung, cầu lao động; việc làm và thất nghiệp; năng suất lao động; khả năng chi trả của doanh nghiệp.

9.3. Trả lương

9.3.1. Căn cứ trả lương

- Người sử dụng lao động trả lương cho người lao động căn cứ vào tiền lương đã thỏa thuận, năng suất lao động và chất lượng thực hiện công việc.

- Tiền lương ghi trong hợp đồng lao động và tiền lương trả cho người lao động bằng tiền Đồng Việt Nam, trường hợp người lao động là người nước ngoài tại Việt Nam thì có thể bằng ngoại tệ.

- Mỗi lần trả lương, người sử dụng lao động phải thông báo bảng kê trả lương cho người lao động, trong đó ghi rõ tiền lương, tiền lương làm thêm giờ, tiền lương làm việc vào ban đêm, nội dung và số tiền bị khấu trừ (nếu có).

9.3.2. Hình thức trả lương

Theo quy định tại Điều 96 Bộ luật Lao động và điều 54, Nghị định 145/2020/NĐ – CP, căn cứ vào tính chất công việc và điều kiện sản xuất, kinh doanh, người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận trong hợp đồng lao động hình thức trả lương theo thời gian, theo sản phẩm và trả lương khoán như sau:

- Tiền lương theo thời gian được trả cho người lao động hưởng lương theo thời gian, căn cứ vào thời gian làm việc theo tháng, tuần, ngày, giờ theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động, cụ thể:

+ Tiền lương tháng được trả cho một tháng làm việc;
+ Tiền lương tuần được trả cho một tuần làm việc. Trường hợp hợp đồng lao động thỏa thuận tiền lương theo tháng thì tiền lương tuần được xác định bằng tiền lương tháng nhân với 12 tháng và chia cho 52 tuần;

+ Tiền lương ngày được trả cho một ngày làm việc. Trường hợp hợp đồng lao động thỏa thuận tiền lương theo tháng thì tiền lương ngày được xác định bằng tiền lương tháng chia cho số ngày làm việc bình thường trong tháng theo quy định của pháp luật mà doanh nghiệp lựa chọn. Trường hợp hợp đồng lao động thỏa thuận tiền lương theo tuần thì tiền lương ngày được xác định bằng tiền lương tuần chia cho số ngày làm việc trong tuần theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động;

+ Tiền lương giờ được trả cho một giờ làm việc. Trường hợp hợp đồng lao động thỏa thuận tiền lương theo tháng hoặc theo tuần hoặc theo ngày thì tiền lương giờ được xác định bằng tiền lương ngày chia cho số giờ làm việc bình thường trong ngày theo quy định tại Điều 105 của Bộ luật Lao động.

- Tiền lương theo sản phẩm được trả cho người lao động hưởng lương theo sản phẩm, căn cứ vào mức độ hoàn thành số lượng, chất lượng sản phẩm theo định mức lao động và đơn giá sản phẩm được giao.

- Tiền lương khoán được trả cho người lao động hưởng lương khoán, căn cứ vào khối lượng, chất lượng công việc và thời gian phải hoàn thành.

Tiền lương của người lao động theo các hình thức trả lương nêu trên được trả bằng tiền mặt hoặc trả qua tài khoản cá nhân của người lao động được mở tại ngân hàng. Trường hợp người sử dụng lao động phải trả các loại phí liên quan đến việc mở tài khoản và chuyển tiền lương khi chọn trả lương qua tài khoản cá nhân của người lao động.

9.3.2. Kỳ hạn trả lương

Điều 97 Bộ luật Lao động, kỳ hạn trả lương được xác định:

- Người lao động hưởng lương theo giờ, ngày, tuần thì được trả lương sau giờ, ngày, tuần làm việc hoặc được trả gộp do hai bên thỏa thuận nhưng không quá 15 ngày phải được trả gộp một lần.

- Người lao động hưởng lương theo tháng được trả một tháng một lần hoặc nửa tháng một lần. Thời điểm trả lương do hai bên thỏa thuận và phải được ấn định vào một thời điểm có tính chu kỳ.

- Người lao động hưởng lương theo sản phẩm, theo khoán được trả lương theo thỏa thuận của hai bên; nếu công việc phải làm trong nhiều tháng thì hằng tháng được tạm ứng tiền lương theo khối lượng công việc đã làm trong tháng.

- Trường hợp vì lý do bất khả kháng mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng không thể trả lương đúng hạn thì không được chậm quá 30 ngày; nếu trả lương chậm từ 15 ngày trở lên thì người sử dụng lao động phải đền bù cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng số tiền lãi của số tiền trả chậm tính theo lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng do ngân hàng nơi người sử dụng lao động mở tài khoản trả lương cho người lao động công bố tại thời điểm trả lương.

Ví dụ: Công ty A ký hợp đồng với lao động B, thỏa thuận tiền lương là 7 triệu đồng/01 tháng, kỳ hạn trả lương là 01 tháng một lần, được trả vào ngày mùng 5 của tháng tiếp theo. Việc trả lương được thực hiện qua tài khoản của Ngân hàng thương mại cổ phần Công thương Việt Nam (Vietinbank). Vào tháng 11/2024, do nguyên nhân khách quan nên công ty không thể trả lương tháng 10/2024 cho B đúng như kỳ hạn đã thỏa thuận. Đến ngày 30/11/2024, công ty mới thực hiện trả lương tháng 10/2024 cho B (giả sử lãi suất ngân hàng

Viettinbank đối với kỳ hạn 01 tháng là 1,7%. Theo quy định về trả lương trong trường hợp chậm trả như trên, số tiền lương công ty A phải trả cho B gồm:

- + Lương theo thỏa thuận = 7 triệu đồng.
- + Số ngày chậm trả so với thỏa thuận là 25 ngày, vượt so với giới hạn 15 ngày là: $25 - 15 = 10$ ngày.
- + Số tiền phải đền bù do trả chậm là: $7 \text{ triệu} \times 1,7\% = 119.000$ đồng.
- + Tổng số tiền phải trả cho B là: $7 \text{ triệu} + 119.000 = 7.119.000$ đồng.

9.4. Tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm

9.4.1. Tiền lương làm thêm giờ

*** Đối với người lao động hưởng lương theo thời gian**

Đối với người lao động hưởng lương theo thời gian, được trả lương làm thêm giờ khi làm việc ngoài thời giờ làm việc bình thường do người sử dụng lao động quy định theo Điều 105 của Bộ luật Lao động và được tính theo công thức sau:

$$\begin{array}{ccccccc} \text{Tiền} & & \text{Tiền lương giờ thực trả của} & & \text{Mức ít nhất 150\%} & & \text{Số} \\ \text{lương làm} & = & \text{công việc đang làm vào} & \times & \text{hoặc 200\% hoặc} & \times & \text{giờ làm} \\ \text{thêm giờ} & & \text{ngày làm việc bình thường} & & \text{300\%} & & \text{thêm} \end{array}$$

Trong đó:

a) Tiền lương giờ thực trả của công việc đang làm vào ngày làm việc bình thường, được xác định bằng tiền lương thực trả của công việc đang làm của tháng hoặc tuần hoặc ngày mà người lao động làm thêm giờ (không bao gồm tiền lương làm thêm giờ, tiền lương trả thêm khi làm việc vào ban đêm, tiền lương của ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương theo quy định của Bộ luật Lao động; tiền thưởng theo quy định tại Điều 104 của Bộ luật Lao động, tiền thưởng sáng kiến; tiền ăn giữa ca, các khoản hỗ trợ xăng xe, điện thoại, đi lại, tiền nhà ở, tiền giữ trẻ, nuôi con nhỏ; hỗ trợ khi có thân nhân bị chết, người lao động có người thân kết hôn, sinh nhật của người lao động, bệnh nghề nghiệp và các khoản hỗ trợ, trợ cấp khác không liên quan đến thực hiện công việc hoặc chức danh trong hợp đồng lao động) chia cho tổng số giờ thực tế làm việc tương ứng trong tháng hoặc tuần hoặc ngày người lao động làm thêm giờ (không quá số ngày làm việc bình thường trong tháng và số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày, 01 tuần theo quy định của pháp luật mà doanh nghiệp lựa chọn và không kể số giờ làm thêm);

b) Mức ít nhất bằng 150% so với tiền lương giờ thực trả của công việc đang làm vào ngày làm việc bình thường, áp dụng đối với giờ làm thêm vào ngày thường; mức ít nhất bằng 200% so với tiền lương giờ thực trả của công việc đang làm vào ngày làm việc bình thường, áp dụng đối với giờ làm thêm vào ngày nghỉ hằng tuần; mức ít nhất bằng 300% so với tiền lương giờ thực trả của công việc đang làm vào ngày làm việc bình thường, áp dụng đối với giờ làm thêm vào ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương, chưa kể tiền lương của ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương đối với người lao động hưởng lương ngày.

*** Đối với người lao động hưởng lương theo sản phẩm**

Đối với người lao động hưởng lương theo sản phẩm, được trả lương làm thêm giờ khi làm việc ngoài thời giờ làm việc bình thường để làm thêm số lượng, khối lượng sản phẩm ngoài số lượng, khối lượng sản phẩm theo định mức lao động theo thỏa thuận với người sử dụng lao động và được tính theo công thức sau:

$$\begin{array}{ccccccc} \text{Tiền} & & \text{Đơn giá tiền lương sản} & & \text{Mức ít nhất 150\%} & & \text{Số sản} \\ \text{lương làm} & = & \text{phẩm của ngày làm việc} & \times & \text{hoặc 200\% hoặc} & \times & \text{phẩm làm} \\ \text{thêm giờ} & & \text{bình thường} & & \text{300\%} & & \text{thêm} \end{array}$$

Trong đó:

Mức ít nhất bằng 150% so với đơn giá tiền lương sản phẩm của ngày làm việc bình thường, áp dụng đối với sản phẩm làm thêm vào ngày thường; mức ít nhất bằng 200% so với đơn giá tiền lương sản phẩm của ngày làm việc bình thường, áp dụng đối với sản phẩm làm thêm vào ngày nghỉ hằng tuần; mức ít nhất bằng 300% so với đơn giá tiền lương sản phẩm của ngày làm việc bình thường, áp dụng đối với sản phẩm làm thêm vào ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương.

Người lao động làm thêm giờ vào ngày lễ, tết trùng vào ngày nghỉ hằng tuần thì được trả lương làm thêm giờ vào ngày nghỉ lễ, tết. Trường hợp làm thêm giờ vào ngày nghỉ bù khi ngày lễ, tết trùng vào ngày nghỉ hằng tuần thì người lao động được trả lương làm thêm giờ vào ngày nghỉ hằng tuần.

9.4.2. Tiền lương làm việc ban đêm

*** Đối với người lao động hưởng lương theo thời gian**

Đối với người lao động hưởng lương theo thời gian, tiền lương làm việc vào ban đêm được tính như sau:

Tiền lương làm việc vào ban đêm	=	Tiền lương giờ thực trả của công việc đang làm vào ngày làm việc bình thường	+	Tiền lương giờ thực trả của công việc đang làm vào ngày làm việc bình thường	x	Mức ít nhất 30%	x	Số giờ làm việc vào ban đêm
---------------------------------	---	--	---	--	---	-----------------	---	-----------------------------

Trong đó: Tiền lương giờ thực trả của công việc đang làm vào ngày làm việc bình thường được xác định như đối với người lao động hưởng lương theo thời gian tại mục 9.4.1, phần I tài liệu này.

*** Đối với người lao động hưởng lương theo sản phẩm**

Đối với người lao động hưởng lương theo sản phẩm, tiền lương làm việc vào ban đêm được tính như sau:

Tiền lương làm việc vào ban đêm	=	Đơn giá tiền lương sản phẩm của ngày làm việc bình thường	+	Đơn giá tiền lương sản phẩm của ngày làm việc bình thường	x	Mức ít nhất 30%	x	Số sản phẩm làm vào ban đêm
---------------------------------	---	---	---	---	---	-----------------	---	-----------------------------

9.4.3. Tiền lương làm thêm giờ vào ban đêm

Người lao động làm thêm giờ vào ban đêm được hưởng tiền lương tính theo công thức sau:

*** Đối với người lao động hưởng lương theo thời gian**

Đối với người lao động hưởng lương theo thời gian, tiền lương làm thêm giờ vào ban đêm được tính như sau:

Tiền lương làm thêm giờ vào ban đêm	=	Tiền lương giờ thực trả của công việc đang làm vào ngày làm việc bình thường	x	Mức ít nhất 150% hoặc 200% hoặc 300%	+	Tiền lương giờ thực trả của công việc đang làm vào ngày làm việc	x	Mức ít nhất 30%	+	20% x	Tiền lương giờ vào ban ngày của ngày làm việc bình thường hoặc của ngày nghỉ hằng tuần hoặc của ngày nghỉ lễ, tết,	x	Số giờ làm thêm vào ban đêm
-------------------------------------	---	--	---	--------------------------------------	---	--	---	-----------------	---	-------	--	---	-----------------------------

bình
thường

ngày nghỉ
có hưởng
lương

Trong đó:

a) Tiền lương giờ thực trả của công việc đang làm vào ngày làm việc bình thường được xác định đối với người lao động hưởng lương theo thời gian tại mục 9.4.1, phần I tài liệu này.

b) Tiền lương giờ vào ban ngày của ngày làm việc bình thường hoặc của ngày nghỉ hằng tuần hoặc của ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương được xác định như sau:

b1) Tiền lương giờ vào ban ngày của ngày làm việc bình thường, được tính ít nhất bằng 100% so với tiền lương giờ thực trả của công việc đang làm vào ngày làm việc bình thường đối với trường hợp người lao động không làm thêm giờ vào ban ngày của ngày đó (trước khi làm thêm giờ vào ban đêm); ít nhất bằng 150% so với tiền lương giờ thực trả của công việc đang làm vào ngày làm việc bình thường đối với trường hợp người lao động có làm thêm giờ vào ban ngày của ngày đó (trước khi làm thêm giờ vào ban đêm);

b2) Tiền lương giờ vào ban ngày của ngày nghỉ hằng tuần, được tính ít nhất bằng 200% so với tiền lương giờ thực trả của công việc đang làm vào ngày làm việc bình thường;

b3) Tiền lương giờ vào ban ngày của ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương, được tính ít nhất bằng 300% so với tiền lương giờ thực trả của công việc đang làm vào ngày làm việc bình thường.

*** Đối với người lao động hưởng lương theo sản phẩm**

Đối với người lao động hưởng lương theo sản phẩm, tiền lương làm thêm giờ vào ban đêm được tính như sau:

Tiền lương làm thêm giờ vào ban đêm	=	Đơn giá tiền lương sản phẩm của ngày làm	Mức ít nhất 150% hoặc 200% hoặc 300%	+	Đơn giá tiền lương sản phẩm của ngày làm việc	Mức ít nhất 30%	+	20%	x	Đơn giá tiền lương sản phẩm vào ban ngày của ngày làm việc bình thường hoặc của ngày nghỉ	x	Số sản phẩm làm thêm vào ban đêm
-------------------------------------	---	--	--------------------------------------	---	---	-----------------	---	-----	---	---	---	----------------------------------

việc bình thường	bình thường	hằng tuần hoặc của ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương
------------------------	----------------	---

Trong đó, đơn giá tiền lương sản phẩm vào ban ngày của ngày làm việc bình thường hoặc của ngày nghỉ hằng tuần hoặc của ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương được xác định như sau:

a) Đơn giá tiền lương sản phẩm vào ban ngày của ngày làm việc bình thường, được tính ít nhất bằng 100% so với đơn giá tiền lương sản phẩm của ngày làm việc bình thường đối với trường hợp người lao động không làm thêm giờ vào ban ngày của ngày đó (trước khi làm thêm giờ vào ban đêm); ít nhất bằng 150% so với đơn giá tiền lương sản phẩm của ngày làm việc bình thường đối với trường hợp người lao động có làm thêm giờ vào ban ngày của ngày đó (trước khi làm thêm giờ vào ban đêm);

b) Đơn giá tiền lương sản phẩm vào ban ngày của ngày nghỉ hằng tuần, được tính ít nhất bằng 200% so với đơn giá tiền lương sản phẩm của ngày làm việc bình thường;

c) Đơn giá tiền lương sản phẩm vào ban ngày của ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương, được tính ít nhất 300% so với đơn giá tiền lương sản phẩm của ngày làm việc bình thường.

9.4. Thưởng

Điều 104 Bộ luật Lao động quy định thưởng là số tiền hoặc tài sản hoặc bằng các hình thức khác mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động căn cứ vào kết quả sản xuất, kinh doanh, mức độ hoàn thành công việc của người lao động.

Quy chế thưởng do người sử dụng lao động quyết định và công bố công khai tại nơi làm việc sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

10. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

10.1. Thời giờ làm việc

10.1.1. Thời giờ làm việc

Theo quy định của pháp luật lao động, tùy thuộc vào tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp mà NSDLĐ có thể áp dụng thời giờ làm việc bình thường, thời giờ làm việc ban đêm hoặc làm việc theo ca.

** Thời giờ làm việc bình thường*

Theo quy định tại Điều 105 Bộ luật Lao động thì:

- Thời giờ làm việc bình thường không quá 08 giờ trong 01 ngày và không quá 48 giờ trong 01 tuần.

- Người sử dụng lao động có quyền quy định thời giờ làm việc theo ngày hoặc tuần nhưng phải thông báo cho người lao động biết; trường hợp theo tuần thì thời giờ làm việc bình thường không quá 10 giờ trong 01 ngày và không quá 48 giờ trong 01 tuần.

Nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động thực hiện tuần làm việc 40 giờ đối với người lao động.

- Người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm giới hạn thời gian làm việc tiếp xúc với yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại đúng theo quy chuẩn kỹ thuật quốc gia và pháp luật có liên quan.

Từ quy định trên, người sử dụng lao động phải đảm bảo số giờ làm việc bình thường của người lao động không quá 08 giờ trong 01 ngày và không quá 48 giờ trong 01 tuần đối với thời giờ làm việc bình thường. Trường hợp làm việc theo tuần, thời giờ làm việc bình thường không quá 10 giờ/ngày và không quá 48 giờ/tuần.

Mặt khác, đối với lao động chưa thành niên theo quy định tại Điều 146 Bộ luật Lao động NSDLĐ cần lưu ý về thời gian làm việc và chỉ những công việc trong danh mục cho phép mới được sử dụng NLD chưa thành niên làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, cụ thể:

- Người chưa đủ 15 tuổi: không được quá 04 giờ trong 01 ngày và 20 giờ trong 01 tuần; không được làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm.

- Người từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi: không được quá 08 giờ trong 01 ngày và 40 giờ trong 01 tuần và có thể được làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm trong một số nghề, công việc theo danh mục tại phụ lục V ban hành kèm theo thông tư 09/2020/TT-BLĐTBXH do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành ngày 12/11/2020².

² Xem phụ lục 6 của tài liệu này.

** Thời giờ làm việc vào ban đêm*

Theo quy định tại Điều 106 Bộ luật Lao động, giờ làm việc ban đêm được tính từ 22 giờ đến 06 giờ sáng ngày hôm sau.

** Làm việc theo ca*

Theo quy định tại Điều 63 Nghị định 145/2020/NĐ-CP về ca làm việc và làm việc theo ca như sau:

- Ca làm việc là khoảng thời gian làm việc của người lao động từ khi bắt đầu nhận nhiệm vụ cho đến khi kết thúc và bàn giao nhiệm vụ cho người khác, bao gồm cả thời gian làm việc và thời gian nghỉ giữa giờ.

- Tổ chức làm việc theo ca là việc bố trí ít nhất 02 người hoặc 02 nhóm người thay phiên nhau làm việc trên cùng một vị trí làm việc, tính trong thời gian 01 ngày (24 giờ liên tục).

- Trường hợp làm việc theo ca liên tục để được tính nghỉ giữa giờ vào giờ làm việc quy định tại khoản 1 Điều 109 của Bộ luật Lao động³ là trường hợp tổ chức làm việc theo ca quy định tại khoản 2 Điều này khi ca làm việc đó có đủ các điều kiện sau:

a) Người lao động làm việc trong ca từ 06 giờ trở lên;

b) Thời gian chuyển tiếp giữa hai ca làm việc liên kế không quá 45 phút.

10.1.2. Làm thêm giờ

Theo quy định tại Điều 107 Bộ luật Lao động, 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. Làm thêm giờ được quy định chi tiết tại Điều 59, 60, 61 và 62 Nghị định 145/2020/NĐ – CP.

10.2.1. Điều kiện làm thêm giờ

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

- Phải được sự đồng ý của người lao động: Trừ các trường hợp làm thêm giờ theo quy định tại Điều 108 Bộ luật Lao động để (i) Thực hiện lệnh động viên, huy động bảo đảm nhiệm vụ quốc phòng, an ninh theo quy định của pháp luật; (ii) Thực hiện các công việc nhằm bảo vệ tính mạng con người, tài sản của cơ quan, tổ chức, cá nhân trong phòng ngừa, khắc phục hậu quả thiên tai, hỏa hoạn,

³ Trường hợp người lao động làm việc theo ca liên tục từ 06 giờ trở lên thì thời gian nghỉ giữa giờ được tính vào giờ làm việc

dịch bệnh nguy hiểm và thảm họa, trừ trường hợp có nguy cơ ảnh hưởng đến tính mạng, sức khỏe của người lao động theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động. Các trường hợp khác khi tổ chức làm thêm giờ, người sử dụng lao động phải được sự đồng ý của người lao động tham gia làm thêm về các nội dung sau đây:

- + Thời gian làm thêm;
- + Địa điểm làm thêm;
- + Công việc làm thêm.

Trường hợp sự đồng ý của người lao động được ký thành văn bản riêng thì tham khảo Mẫu số 01/PLIV Phụ lục IV ban hành kèm theo Nghị định 145/2020/NĐ-CP hoặc có thể xem tại phụ lục IV của tài liệu này.

- 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 giờ làm thêm của người lao động không quá 200 giờ trong 01 năm, trừ trường hợp được làm thêm không quá 300 giờ trong 01 năm theo quy định của pháp luật.

10.2.2. Giới hạn số giờ làm thêm

- Tổng số giờ làm thêm không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày khi làm thêm vào ngày làm việc bình thường, trừ trường hợp quy định thời giờ làm việc bình thường hoặc làm việc không trọn thời gian.

- 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.

- Trường hợp làm việc không trọn thời gian quy định tại Điều 32 của Bộ luật Lao động thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày.

- Tổng số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong một ngày, khi làm thêm vào ngày nghỉ lễ, tết và ngày nghỉ hằng tuần.

- Thời giờ quy định tại các khoản 1 Điều 58 Nghị định này⁴ được giảm trừ khi tính tổng số giờ làm thêm trong tháng, trong năm để xác định việc tuân thủ quy định tại điểm b, điểm c khoản 2 Điều 107 của Bộ luật Lao động.

Như vậy Nghị định số 145/2020/NĐ-CP nêu rõ, tổng số giờ làm thêm không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày khi làm thêm vào ngày làm việc bình thường, trừ 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 và trường hợp làm việc không trọn thời gian thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày. Tổng số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong một ngày, khi làm thêm vào ngày nghỉ lễ, tết và ngày nghỉ hằng tuần.

10.2.3. Các trường hợp được tổ chức làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong một năm

** Các trường hợp tổ chức làm thêm giờ đến 300 giờ trong một năm*

Theo quy định tại khoản 3, Điều 107 Bộ luật Lao động và Điều 61 Nghị định 145/2020/NĐ – CP, các trường hợp được tổ chức làm thêm giờ trên 200 giờ đến 300 giờ trong một năm bao gồm:

- (i) Sản xuất, gia công xuất khẩu sản phẩm hàng dệt, may, da, giày, điện, điện tử, chế biến nông, lâm, diêm nghiệp, thủy sản;
- (ii) Sản xuất, cung cấp điện, viễn thông, lọc dầu; cấp, thoát nước;
- (iii) 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;
- (iv) 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;
- (v) Các trường hợp phải giải quyết công việc cấp bách, không thể trì hoãn phát sinh từ các yếu tố khách quan liên quan trực tiếp đến hoạt động công vụ trong các cơ quan, đơn vị nhà nước, trừ các trường hợp quy định tại Điều 108 của Bộ luật Lao động.

⁴ Nghỉ trong giờ làm việc theo quy định tại khoản 2, Điều 64 Bộ luật Lao động.

(vi) Cung ứng dịch vụ công; dịch vụ khám bệnh, chữa bệnh; dịch vụ giáo dục, giáo dục nghề nghiệp.

(vii) Công việc trực tiếp sản xuất, kinh doanh tại các doanh nghiệp thực hiện thời giờ làm việc bình thường không quá 44 giờ trong một tuần.

** Thông báo về việc tổ chức làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong một năm*

- *Gửi thông báo:* Khi tổ chức làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong một năm, người sử dụng lao động phải thông báo cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tại các nơi sau:

- Nơi người sử dụng lao động tổ chức làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong một năm;

- Nơi đặt trụ sở chính, nếu trụ sở chính đóng trên địa bàn tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương khác với nơi người sử dụng lao động tổ chức làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong một năm.

Trường hợp người sử dụng lao động đặt trụ sở chính hoặc tổ chức làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong một năm trên địa bàn khu công nghệ cao thì phải thông báo cho Ban quản lý khu công nghệ cao về việc tổ chức làm thêm theo thời gian và biểu mẫu quy định.

- *Thời hạn thông báo:* Việc thông báo phải được thực hiện chậm nhất sau 15 ngày kể từ ngày thực hiện làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong một năm.

- Văn bản thông báo làm thêm giờ theo Mẫu số 02/PLIV Phụ lục IV ban hành kèm theo Nghị định 145/2020/NĐ – CP hoặc có thể xem tại phụ lục V của tài liệu này.

10.2. Thời giờ nghỉ ngơi

Theo quy định trong Bộ luật Lao động, chế độ thời gian nghỉ ngơi của người lao động bao gồm:

- Nghỉ trong giờ làm việc;

- Nghỉ chuyển ca: Người lao động làm việc theo ca được nghỉ ít nhất 12 giờ trước khi chuyển sang ca làm việc khác.

- Nghỉ hằng tuần: 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. 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. Trong trường hợp ngày nghỉ hằng tuần trùng với ngày nghỉ lễ, tết thì người lao động được nghỉ bù ngày nghỉ hằng tuần vào ngày làm việc kế tiếp.

- Nghỉ lễ, tết: Người lao động được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương trong những ngày lễ, tết sau đây: Tết Dương lịch: 01 ngày (ngày 01 tháng 01 dương lịch); Tết Âm lịch: 05 ngày; Ngày Chiến thắng: 01 ngày (ngày 30 tháng 4 dương lịch); Ngày Quốc tế lao động: 01 ngày (ngày 01 tháng 5 dương lịch); Quốc khánh: 02 ngày (ngày 02 tháng 9 dương lịch và 01 ngày liền kề trước hoặc sau); Ngày Giỗ Tổ Hùng Vương: 01 ngày (ngày 10 tháng 3 âm lịch).

Đối với người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam ngoài các ngày nghỉ lễ, tết này còn được nghỉ thêm 01 ngày Tết cổ truyền dân tộc và 01 ngày Quốc khánh của nước họ.

- Nghỉ hằng năm.

- Nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương: Người lao động được nghỉ việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương và phải thông báo với người sử dụng lao động trong trường hợp sau đây: Kết hôn: nghỉ 03 ngày; Con đẻ, con nuôi kết hôn: nghỉ 01 ngày; Cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi; cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi của vợ hoặc chồng; vợ hoặc chồng; con đẻ, con nuôi chết: nghỉ 03 ngày.

Người lao động được nghỉ không hưởng lương 01 ngày và phải thông báo với người sử dụng lao động khi ông nội, bà nội, ông ngoại, bà ngoại, anh, chị, em ruột chết; cha hoặc mẹ kết hôn; anh, chị, em ruột kết hôn.

Người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nghỉ không hưởng lương trong các trường hợp khác theo nhu cầu của người lao động.

10.2.1. Nghỉ trong giờ làm việc

Quy định tại Điều 109 Bộ luật Lao động và Điều 64 Nghị định 145/2020/NĐ –CP, thời gian nghỉ ngơi trong giờ làm việc của người lao động được xác định:

Người lao động được nghỉ giữa giờ ít nhất 45 phút liên tục: Được áp dụng đối với người lao động làm việc từ 06 giờ trở lên trong một ngày, trong đó có ít nhất 03 giờ làm việc trong khung giờ làm việc ban đêm.

Thời gian nghỉ giữa giờ được tính vào giờ làm việc đối với trường hợp làm việc theo ca liên ít nhất 30 phút, riêng trường hợp làm việc ban đêm thì được tính ít nhất 45 phút.

Người sử dụng lao động quyết định thời điểm nghỉ trong giờ làm việc, nhưng không được bố trí thời gian nghỉ này vào thời điểm bắt đầu hoặc kết thúc ca làm việc.

Ngoài trường hợp làm việc theo ca liên tục pháp luật khuyến khích các bên thương lượng thời gian nghỉ giữa giờ tính vào giờ làm việc.

10.2.2. Nghỉ hàng năm

*** Ngày nghỉ hàng năm**

- Theo quy định tại Điều 113 Bộ luật Lao động, người lao động làm việc đủ 12 tháng cho một người sử dụng lao động thì được nghỉ hằng năm, hưởng nguyên lương theo hợp đồng lao động như sau:

- a) 12 ngày làm việc đối với người làm công việc trong điều kiện bình thường;
- b) 14 ngày làm việc đối với người lao động chưa thành niên, lao động là người khuyết tật, người làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm;
- c) 16 ngày làm việc đối với người làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

- Trường hợp người lao động làm việc chưa đủ 12 tháng cho một người sử dụng lao động thì số ngày nghỉ hằng năm theo tỷ lệ tương ứng với số tháng làm việc. Số ngày nghỉ hằng năm của người lao động làm việc chưa đủ 12 tháng được tính như sau: lấy số ngày nghỉ hằng năm cộng với số ngày được nghỉ tăng thêm theo thâm niên (nếu có), chia cho 12 tháng, nhân với số tháng làm việc thực tế trong năm để tính thành số ngày được nghỉ hằng năm. Trường hợp người lao động làm việc chưa đủ tháng, nếu tổng số ngày làm việc và ngày nghỉ có hưởng lương của người lao động (nghỉ lễ, tết, nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng có hưởng lương) chiếm tỷ lệ từ 50% số ngày làm việc bình thường trong tháng theo thỏa thuận thì tháng đó được tính là 01 tháng làm việc để tính ngày nghỉ hằng năm.

Trường hợp do thôi việc, bị mất việc làm mà chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm thì được người sử dụng lao động thanh toán tiền lương cho những ngày chưa nghỉ. Tiền lương làm căn cứ trả cho người lao động những ngày chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm

là tiền lương theo hợp đồng lao động của tháng trước liền kề tháng người lao động thôi việc, bị mất việc làm⁵.

Người sử dụng lao động có trách nhiệm quy định lịch nghỉ hằng năm sau khi tham khảo ý kiến của người lao động và phải thông báo trước cho người lao động biết. Người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nghỉ hằng năm thành nhiều lần hoặc nghỉ gộp tối đa 03 năm một lần.

Khi nghỉ hằng năm mà chưa đến kỳ trả lương, người lao động được tạm ứng tiền lương.

Khi nghỉ hằng năm, nếu người lao động đi bằng các phương tiện đường bộ, đường sắt, đường thủy mà số ngày đi đường cả đi và về trên 02 ngày thì từ ngày thứ 03 trở đi được tính thêm thời gian đi đường ngoài ngày nghỉ hằng năm và chỉ được tính cho 01 lần nghỉ trong năm.

**** Thời gian được coi là thời gian làm việc để tính số ngày nghỉ hằng năm của người lao động***

Theo quy định tại Điều 65, Nghị định 145/2020/NĐ – CP thời gian được coi là thời gian làm việc để tính số ngày nghỉ hằng năm của người lao động:

- Thời gian học nghề, tập nghề theo quy định tại Điều 61 của Bộ luật Lao động nếu sau khi hết thời gian học nghề, tập nghề mà người lao động làm việc cho người sử dụng lao động.

- Thời gian thử việc nếu người lao động tiếp tục làm việc cho người sử dụng lao động sau khi hết thời gian thử việc.

- Thời gian nghỉ việc riêng có hưởng lương.

- Thời gian nghỉ việc không hưởng lương nếu được người sử dụng lao động đồng ý nhưng cộng dồn không quá 01 tháng trong một năm.

- Thời gian nghỉ do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp nhưng cộng dồn không quá 6 tháng.

- Thời gian nghỉ do ốm đau nhưng cộng dồn không quá 02 tháng trong một năm.

- Thời gian nghỉ hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

- Thời gian thực hiện các nhiệm vụ của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà được tính là thời gian làm việc theo quy định của pháp luật.

⁵ Theo khoản 3, Điều 67 Nghị định 145/2020/NĐ – CP.

- Thời gian phải ngừng việc, nghỉ việc không do lỗi của người lao động.
- Thời gian nghỉ vì bị tạm đình chỉ công việc nhưng sau đó được kết luận là không vi phạm hoặc không bị xử lý kỷ luật lao động.

*** *Tiền tàu xe, tiền lương ngày nghỉ hằng năm***

Theo quy định tại Điều 67, Nghị định 145/2020/NĐ-CP, tiền tàu xe, tiền lương trong thời gian đi đường, tiền lương ngày nghỉ hằng năm:

Tiền tàu xe, tiền lương những ngày đi đường ngoài ngày nghỉ hằng năm do hai bên thỏa thuận.

Tiền lương làm căn cứ trả cho người lao động những ngày nghỉ lễ, tết, nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng có hưởng lương là tiền lương theo hợp đồng lao động tại thời điểm người lao động nghỉ lễ, tết, nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng có hưởng lương.

Ngoài các nội dung trên, đối với một số công việc có tính chất đặc biệt, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi sẽ được áp dụng riêng để phù hợp với công việc đó.

11. Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất

11.1. Kỷ luật lao động

Điều 117 Bộ luật Lao động quy định “*Kỷ luật lao động là những quy định về việc tuân theo thời gian, công nghệ và điều hành sản xuất, kinh doanh do người sử dụng lao động ban hành trong nội quy lao động và do pháp luật quy định*”. Từ quy định này, có thể hiểu rằng kỷ luật lao động là những quy định thể hiện trách nhiệm, nghĩa vụ mà người lao động phải chấp hành được thể hiện tại các quy định của pháp luật liên quan đến lĩnh vực lao động, nội quy lao động hoặc thỏa thuận hợp pháp giữa người lao động và người sử dụng lao động. Trường hợp người lao động không chấp hành hoặc chấp hành không đúng, không đầy đủ nghĩa vụ theo quy định thì phải chịu những hệ quả pháp lý tương ứng, trong đó có trách nhiệm vật chất.

Mặt khác, Bộ luật Lao động có những quy định rõ ràng, chặt chẽ về kỷ luật lao động cũng như những nguyên tắc khuyến khích người lao động tham gia vào tổ chức đại diện người lao động cơ sở để quyền lợi của người lao động có thể được bảo vệ tốt hơn.

11.1.1. Hình thức xử lý kỷ luật lao động

Điều 124, Bộ luật Lao động 2019 có 04 hình thức xử lý kỷ luật lao động mà doanh nghiệp được phép áp dụng gồm: khiển trách; kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng; cách chức; sa thải.

- Khiển trách: là hình thức xử lý kỷ luật nhẹ nhất đối với người lao động khi vi phạm.

- Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng: Người lao động bị kéo dài thời gian nâng lương thường xuyên so với thời hạn được các bên thỏa thuận phụ thuộc vào hành vi vi phạm mà người lao động phạm phải.

- Cách chức: là hình thức bãi bỏ chức vụ quyền hạn của người lao động trong doanh nghiệp, tổ chức và thường áp dụng đối với người lao động giữ chức vụ nhất định.

- Sa thải: là hình thức chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật. Đây cũng là hình thức kỷ luật nặng nhất đối với người lao động và được quy định tại Điều 125, Bộ Luật lao động.

Căn cứ vào hành vi vi phạm và mức độ vi phạm của người lao động mà hội đồng kỷ luật sẽ đưa ra những hình thức xử lý kỷ luật riêng. Các hình thức xử lý kỷ luật sẽ được áp dụng thỏa đáng và theo quy trình của Pháp luật.

11.1.2. Nguyên tắc xử lý kỷ luật lao động

Nguyên tắc xử lý kỷ luật lao động được quy định tại Điều 122 Bộ luật Lao động như sau:

(i) Việc xử lý kỷ luật lao động phải tuân thủ quy định sau:

- Người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động.
- Có sự tham gia của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động đang là thành viên.

- Người lao động phải có mặt và có quyền tự bào chữa, nhờ luật sư hoặc tổ chức đại diện người lao động bào chữa; trường hợp là người chưa đủ 15 tuổi thì phải có sự tham gia của người đại diện theo pháp luật.

- Việc xử lý kỷ luật lao động phải được ghi thành biên bản.

(ii) Không được áp dụng nhiều hình thức xử lý kỷ luật lao động đối với một hành vi vi phạm kỷ luật lao động.

(iii) Khi một người lao động đồng thời có nhiều hành vi vi phạm kỷ luật lao động thì chỉ áp dụng hình thức kỷ luật cao nhất tương ứng với hành vi vi phạm nặng nhất.

(iv) Không được xử lý kỷ luật người lao động khi đang trong thời gian sau đây:

- Nghỉ ốm đau, điều dưỡng; nghỉ việc được sự đồng ý của người sử dụng lao động.

- Đang bị tạm giữ, tạm giam.

- Đang chờ kết quả của cơ quan có thẩm quyền điều tra xác minh và kết luận đối với hành vi vi phạm sau:

- + Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy tại nơi làm việc.

- + Người lao động có hành vi tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động hoặc quấy rối tình dục tại nơi làm việc được quy định trong nội quy lao động.

- Người lao động nữ mang thai; người lao động nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

(v) Không xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động vi phạm kỷ luật lao động trong khi mắc bệnh tâm thần hoặc một bệnh khác làm mất khả năng nhận thức hoặc khả năng điều khiển hành vi của mình.

11.1.3. Quy trình xử lý kỷ luật lao động

Khi người lao động vi phạm nội quy và bị xử lý kỷ luật, doanh nghiệp cần thực hiện xử lý kỷ luật theo nguyên tắc, trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật quy định tại Điều 70 của Nghị định 145/2020/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn một số nội dung tại Bộ Luật lao động 2019. Cụ thể nguyên tắc, trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động như sau:

(i) Thông báo xử lý kỷ luật lao động

Khi phát hiện người lao động có hành vi vi phạm kỷ luật lao động tại thời điểm xảy ra hành vi vi phạm, người sử dụng lao động tiến hành lập biên bản vi phạm và thông báo đến tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động là thành viên, người đại diện theo pháp luật của người lao động chưa đủ 15 tuổi.

Trường hợp người sử dụng lao động phát hiện hành vi vi phạm kỷ luật lao động sau thời điểm hành vi vi phạm đã xảy ra thì thực hiện thu thập chứng cứ chứng minh lỗi của người lao động.

(ii) Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động

Trong thời hiệu xử lý kỷ luật lao động quy định tại Khoản 1, Khoản 2, Điều 123 của Bộ Luật lao động, cụ thể là:

“1. Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động là 06 tháng kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm; trường hợp hành vi vi phạm liên quan trực tiếp đến tài chính, tài sản, tiết lộ bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh của người sử dụng lao động thì thời hiệu xử lý kỷ luật lao động là 12 tháng.

2. Khi hết thời gian quy định tại khoản 4 Điều 122 của Bộ luật này, nếu hết thời hiệu hoặc còn thời hiệu nhưng không đủ 60 ngày thì được kéo dài thời hiệu để xử lý kỷ luật lao động nhưng không quá 60 ngày kể từ ngày hết thời gian nêu trên.”

(iii) Hợp xử lý kỷ luật lao động

Trong thời hiệu xử lý kỷ luật trên người sử dụng lao động tiến hành hợp xử lý kỷ luật lao động như sau:

- Trước ngày tiến hành hợp xử lý kỷ luật lao động ít nhất 05 ngày làm việc, người sử dụng lao động phải thông báo về nội dung, thời gian, địa điểm tiến hành cuộc hợp xử lý kỷ luật lao động, họ tên người bị xử lý kỷ luật lao động, hành vi vi phạm bị xử lý kỷ luật lao động đến các thành phần phải tham dự hợp, bảo đảm các thành phần này nhận được thông báo trước khi diễn ra cuộc hợp;

- Các thành phần phải tham dự hợp phải xác nhận tham dự cuộc hợp với người sử dụng lao động khi nhận được thông báo. Trường hợp một trong các thành phần phải tham dự không thể tham dự hợp theo thời gian, địa điểm đã thông báo thì người lao động và người sử dụng lao động thỏa thuận việc thay đổi thời gian, địa điểm hợp; trường hợp hai bên không thỏa thuận được thì người sử dụng lao động quyết định thời gian, địa điểm hợp;

- Người sử dụng lao động tiến hành hợp xử lý kỷ luật lao động theo thời gian, địa điểm đã thông báo. Trường hợp một trong các thành phần phải tham dự hợp không xác nhận tham dự cuộc hợp hoặc vắng mặt thì người sử dụng lao động vẫn tiến hành hợp xử lý kỷ luật lao động.

(iv) Lập biên bản cuộc hợp

Người sử dụng lao động phải bố trí người lập biên bản cuộc họp xử lý kỷ luật lao động diễn ra. Biên bản cuộc họp phải được thông qua trước khi kết thúc cuộc họp và có chữ ký của người tham dự cuộc họp. Trường hợp có người không ký vào biên bản thì người ghi biên bản nêu rõ họ tên, lý do không ký (nếu có) vào nội dung biên bản.

(v) Quyết định xử lý kỷ luật lao động

Trong thời hiệu xử lý kỷ luật lao động người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động ban hành quyết định xử lý kỷ luật lao động và gửi đến các thành phần phải tham dự.

11.1.4. Các hành vi bị nghiêm cấm khi xử lý kỷ luật lao động

Theo quy định tại Điều 127 Bộ luật Lao động, khi xử lý kỷ luật lao động, người sử dụng lao động không được:

- Xâm phạm sức khỏe, danh dự, tính mạng, uy tín, nhân phẩm của người lao động.
- Phạt tiền, cắt lương thay việc xử lý kỷ luật lao động.
- Xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động có hành vi vi phạm không được quy định trong nội quy lao động hoặc không thỏa thuận trong hợp đồng lao động đã giao kết hoặc pháp luật về lao động không có quy định.

11.1.5. Tạm đình chỉ công việc

Theo quy định tại Điều 128 Bộ luật Lao động, trong quá trình xử lý kỷ luật lao động, người sử dụng lao động có quyền tạm đình chỉ công việc đối với người lao động. Việc tạm đình chỉ công việc chỉ áp dụng khi đủ các điều kiện và trong thời hạn quy định.

**** Điều kiện tạm đình chỉ công việc***

Theo khoản 1 Điều 128 Bộ luật Lao động, người sử dụng lao động chỉ được phép tạm đình chỉ công việc người lao động trong trường hợp xảy ra vụ việc vi phạm nội quy lao động. Đồng thời, phải đáp ứng các điều kiện sau:

- Vụ việc vi phạm có những tình tiết phức tạp;
- Xét thấy nếu để người lao động tiếp tục làm việc sẽ gây khó khăn cho việc xác minh.

- Sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động đang bị xem xét tạm đình chỉ công việc là thành viên.

**** Thời hạn tạm đình chỉ công việc***

Căn cứ khoản 2 Điều 128 Bộ luật Lao động, thời hạn tạm đình chỉ công việc đối với người lao động không được quá 15 ngày, trường hợp đặc biệt không được quá 90 ngày.

Trong thời gian bị tạm đình chỉ công việc, người lao động được tạm ứng 50% tiền lương trước khi bị đình chỉ công việc.

Hết thời hạn tạm đình chỉ công việc, người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc.

Lưu ý: Người sử dụng lao động có thể bị xử phạt vi phạm hành chính khi có một trong các hành vi: Không tạm ứng hoặc tạm ứng không đủ tiền lương cho người lao động trong thời gian bị tạm đình chỉ công việc theo quy định của pháp luật; Không trả đủ tiền lương cho người lao động cho thời gian bị tạm đình chỉ công việc trong trường hợp người lao động không bị xử lý kỷ luật lao động; Tạm đình chỉ công việc quá thời hạn theo quy định của pháp luật; Trước khi đình chỉ công việc của người lao động, người sử dụng lao động không tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động đang bị xem xét tạm đình chỉ công việc làm thành viên.

Lưu ý với doanh nghiệp

Đối với doanh nghiệp sử dụng dưới 10 (mười) lao động và không ban hành nội quy lao động bằng văn bản thì người sử dụng lao động cần thỏa thuận về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất trong hợp đồng lao động.

Về thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động, theo quy định tại điểm i, khoản 2, Điều 169 Nghị định 145/2020/NĐ – CP quy định là người có thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động hoặc người được quy định cụ thể trong nội quy lao động. Vì vậy, khi xây dựng nội quy lao động doanh nghiệp cần chú ý nội dung này để có thể bổ sung thêm người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động đối trong đơn vị.

11.2. Trách nhiệm vật chất

Theo quy định tại Điều 129, Điều 130, Điều 131 Bộ luật Lao động và Điều 71, Điều 72 và Điều 73 Nghị định 145/2020/NĐ – CP, trách nhiệm vật chất đối với người lao động được hiểu là trách nhiệm pháp lý do người sử dụng lao động áp dụng đối với người lao động liên quan đến bồi thường những thiệt hại về tài sản do hành vi vi phạm kỷ luật lao động hoặc thiếu tinh thần trách nhiệm gây ra

trong quá trình thực hiện quyền và nghĩa vụ lao động. Trường hợp hành vi vi phạm kỷ luật của người lao động gây thiệt hại về tài sản cho người sử dụng lao động thì ngoài việc bị áp dụng cách hình thức kỷ luật, người lao động còn phải có trách nhiệm bồi thường thiệt hại về tài sản cho người sử dụng lao động.

11.2.1. Các trường hợp áp dụng trách nhiệm vật chất

Theo quy định tại Điều 129, Bộ luật Lao động trách nhiệm vật chất đối với người lao động được áp dụng trong các trường hợp sau:

- (i) người lao động làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị;
- (ii) người lao động làm mất dụng cụ, thiết bị, tài sản;
- (iii) người lao động làm tiêu hao vật tư quá định mức cho phép;
- (iv) người lao động có hành vi khác gây thiệt hại về tài sản cho người lao động.

11.2.2. Mức độ bồi thường thiệt hại

Điều 129 và khoản 1, Điều 130, Bộ luật Lao động 2019 quy định trách nhiệm vật chất và mức bồi thường thiệt hại liên quan đến trách nhiệm vật chất đối với người lao động. Theo đó, tương ứng với từng lỗi vi phạm, mức độ thiệt hại thực tế, hoàn cảnh gia đình, nhân thân của người lao động, tài sản (khả năng tài chính) của người lao động mà mức bồi thường thiệt hại sẽ khác nhau đối với từng hành vi vi phạm và từng cá nhân người lao động. Cụ thể:

+ Đối với hành vi làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị nếu người lao động gây thiệt hại không nghiêm trọng, với giá trị thiệt hại không quá 10 tháng lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố được áp dụng tại nơi người lao động làm việc, do sơ suất thì chỉ phải bồi thường nhiều nhất là 03 tháng tiền lương nhưng cũng không vượt quá thiệt hại thực tế đã xảy ra.

+ Đối với hành vi làm mất dụng cụ, thiết bị, tài sản; làm tiêu hao vật tư quá định mức cho phép; hành vi khác gây thiệt hại về tài sản của người sử dụng lao động thì mức bồi thường là một phần hoặc toàn bộ theo thời giá thị trường hoặc theo nội quy lao động hoặc theo hợp đồng trách nhiệm (nếu có).

11.2.3. Thời hiệu xử lý bồi thường thiệt hại

Thời hiệu xử lý bồi thường thiệt hại được quy định tại khoản 2 Điều 130 Bộ luật Lao động và Điều 72 Nghị định 145/2020/NĐ – CP, cụ thể như sau:

Thời hiệu xử lý bồi thường thiệt hại là 06 tháng kể từ ngày người lao động có hành vi làm hư hỏng, làm mất dụng cụ, thiết bị hoặc làm mất tài sản của người

sử dụng lao động hoặc tài sản khác do người sử dụng lao động giao hoặc có hành vi khác gây thiệt hại tài sản của người sử dụng lao động hoặc tiêu hao vật tư quá định mức cho phép.

Không xử lý bồi thường thiệt hại đối với người lao động đang trong thời gian quy định tại khoản 4 Điều 122 của Bộ luật Lao động.

Khi hết thời gian quy định tại khoản 4 Điều 122 của Bộ luật Lao động, nếu hết thời hiệu hoặc còn thời hiệu nhưng không đủ 60 ngày thì được kéo dài thời hiệu xử lý bồi thường thiệt hại nhưng không quá 60 ngày kể từ ngày hết thời gian nêu trên.

Lưu ý doanh nghiệp:

Người sử dụng lao động không được xử lý bồi thường thiệt hại đối với người lao động đang trong các khoảng thời gian quy định tại khoản 4 Điều 122 Bộ luật Lao động, bao gồm những trường hợp sau:

- Nghi ốm đau, điều dưỡng; nghỉ việc được sự đồng ý của người sử dụng lao động;
- Đang bị tạm giữ, tạm giam;
- Đang chờ kết quả của cơ quan có thẩm quyền điều tra xác minh và kết luận đối với hành vi vi phạm: (i) Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy tại nơi làm việc; (ii) Người lao động có hành vi tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động hoặc quấy rối tình dục tại nơi làm việc được quy định trong nội quy lao động;
- Người lao động nữ mang thai; người lao động nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

Trường hợp đã hết thời gian không được phép xử lý bồi thường thiệt hại nêu trên mà hết thời hiệu hoặc nếu còn thời hiệu nhưng không đủ 60 ngày thì người sử dụng lao động được phép kéo dài thời hiệu nhưng không quá 60 ngày từ ngày hết thời gian thuộc các trường hợp trên.

11.2.4. Trình tự, thủ tục xử lý bồi thường thiệt hại

Trình tự, thủ tục xử lý bồi thường thiệt hại được quy định tại khoản 2 Điều 130 của Bộ luật Lao động và Điều 71 Nghị định 145/2020/ ND – CP.

Bước 1: Yêu cầu người lao động trình bày về thiệt hại bằng văn bản

Người sử dụng lao động yêu cầu người lao động trình bày bằng văn bản khi phát hiện người lao động có hành vi làm hư hỏng, làm mất dụng cụ, thiết bị hoặc làm mất tài sản của người sử dụng lao động hoặc tài sản khác do người sử dụng lao động giao hoặc có hành vi khác gây thiệt hại tài sản của người sử dụng lao động hoặc tiêu hao vật tư quá định mức cho phép.

Bước 2: Mở cuộc họp xử lý bồi thường thiệt hại trong lao động

Trong thời hiệu xử lý bồi thường thiệt hại, người sử dụng lao động tiến hành họp xử lý bồi thường thiệt hại như sau:

- Ít nhất 05 ngày làm việc trước khi tiến hành họp xử lý bồi thường thiệt hại, người sử dụng lao động thông báo đến các thành phần phải tham dự họp bao gồm: các thành phần quy định tại điểm b, điểm c khoản 1 Điều 122 của Bộ luật Lao động, thẩm định viên về giá (nếu có); bảo đảm các thành phần này nhận được thông báo trước khi diễn ra cuộc họp. Nội dung thông báo phải nêu rõ thời gian, địa điểm tiến hành họp xử lý bồi thường thiệt hại; họ tên người bị xử lý bồi thường thiệt hại và hành vi vi phạm.

Thành phần tham dự cuộc họp bao gồm:

- + Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động có hành vi gây thiệt hại đang là thành viên;
- + Người lao động và luật sư (nếu có yêu cầu bào chữa của người lao động);
- + Trường hợp người lao động chưa đủ 15 tuổi thì cần phải có sự tham gia của người đại diện theo pháp luật;
- + Thẩm định viên về giá (nếu có)

- Khi nhận được thông báo của người sử dụng lao động, các thành phần phải tham dự họp phải xác nhận tham dự cuộc họp với người sử dụng lao động. Trường hợp một trong các thành phần không thể tham dự họp theo thời gian, địa điểm đã thông báo thì người lao động và người sử dụng lao động thỏa thuận việc thay đổi thời gian, địa điểm họp; trường hợp hai bên không thỏa thuận được thì người sử dụng lao động quyết định thời gian, địa điểm họp;

- Người sử dụng lao động tiến hành họp xử lý bồi thường thiệt hại theo thời gian, địa điểm đã được thành phần tham gia họp thống nhất theo thông báo.

Trường hợp một trong các thành phần phải tham dự họp quy định không xác nhận tham dự hoặc vắng mặt thì người sử dụng lao động vẫn tiến hành họp xử lý bồi thường thiệt hại theo quy định của pháp luật.

Bước 3: Lập biên bản cuộc họp

Nội dung cuộc họp xử lý bồi thường thiệt hại phải được lập thành biên bản, thông qua trước khi kết thúc cuộc họp và có chữ ký của người tham dự cuộc họp, trường hợp có người không ký vào biên bản thì người ghi biên bản nêu rõ họ tên, lý do không ký (nếu có) vào nội dung biên bản.

Bước 4: Người sử dụng lao động ban hành quyết định xử lý bồi thường thiệt hại

Quyết định xử lý bồi thường thiệt hại phải được ban hành trong thời hiệu xử lý bồi thường thiệt hại. Quyết định xử lý bồi thường thiệt hại phải nêu rõ mức thiệt hại; nguyên nhân thiệt hại; mức bồi thường thiệt hại; thời hạn, hình thức bồi thường thiệt hại.

Bước 5: Gửi quyết định xử lý bồi thường thiệt hại

Khi quyết định bồi thường thiệt hại được ban hành thì người sử dụng lao động phải gửi quyết định đến các thành phần phải tham dự họp theo quy định.

11.3. Nội quy lao động

Theo quy định tại Điều 118 Bộ luật lao động và Điều 69 Nghị định 145/2020/NĐ – CP thì người sử dụng lao động phải ban hành nội quy lao động. Nếu sử dụng từ 10 (mười) người lao động trở lên thì nội quy lao động phải bằng văn bản, nếu sử dụng dưới 10 (mười) người lao động thì không bắt buộc phải ban hành nội quy lao động bằng văn bản nhưng phải thỏa thuận nội dung về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất trong hợp đồng lao động.

Nội quy lao động không được trái với pháp luật về lao động và quy định của pháp luật có liên quan và có các nội dung theo quy định tại Điều 118 Bộ luật lao động và khoản 2, Điều 69 Nghị định 145/2020/NĐ – CP. Đồng thời, trước khi ban hành nội quy lao động hoặc sửa đổi, bổ sung nội quy lao động, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Nội quy lao động sau khi được ban hành phải được gửi đến từng tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (nếu có) và thông báo đến toàn bộ người lao động, đồng thời niêm yết nội dung chính ở những nơi cần thiết tại nơi làm việc.

Doanh nghiệp có sử dụng từ 10 lao động trở lên phải ban hành nội quy lao động bằng văn bản và phải đăng ký nội quy lao động với Sở lao động thương binh và xã hội nơi doanh nghiệp có trụ sở chính trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày ban hành nội quy lao động. Đồng thời, khi nội quy lao động đã được đăng ký nếu doanh nghiệp có các chi nhánh, đơn vị, cơ sở sản xuất, kinh doanh đặt ở nhiều địa bàn khác nhau thì gửi nội quy lao động đã được đăng ký đến Sở lao động thương binh và xã hội nơi đặt chi nhánh, đơn vị, cơ sở sản xuất, kinh doanh.

Ví dụ: Công ty cổ phần A có trụ sở chính tại thành phố A, có 3 chi nhánh và 1 địa điểm kinh doanh tại 4 tỉnh/thành phố là B,C,D và E. Khi nội quy lao động của công ty cổ phần A được đăng ký thành công với Sở lao động thương binh và xã hội thành phố A thì công ty cổ phần A sẽ gửi bản nội quy lao động đã đăng ký này tới Sở lao động thương binh và xã hội tại 4 tỉnh/thành phố nơi Công ty cổ phần A có chi nhánh và địa điểm kinh doanh.

12. Bảo hiểm xã hội

12.1. Đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội trong doanh nghiệp

Theo quy định tại Điều 2 Luật bảo hiểm xã hội thì đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bao gồm:

Người lao động là công dân Việt Nam thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bao 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;

- Người quản lý doanh nghiệp, người quản lý điều hành hợp tác xã có hưởng tiền lương;

- NLD là công dân nước ngoài: Khoản 2 Điều 2 Luật Bảo hiểm xã hội và khoản 1 Điều 2 Nghị định số 43/2018/NĐ-CP quy định người lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc khi có giấy phép lao động hoặc chứng chỉ hành nghề hoặc giấy phép hành nghề do cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cấp và có hợp đồng lao động

không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 01 năm trở lên với người sử dụng lao động tại Việt Nam.

12.2. Mức đóng bảo hiểm xã hội

Căn cứ vào Luật bảo hiểm xã hội 2014; Luật an toàn, vệ sinh lao động 2015; Luật Việc làm 2013; 58/2020/NĐ-CP; Nghị định 146/2018/NĐ-CP; Nghị định 143/2018/NĐ-CP; Quyết định 595/QĐ-BHXH ngày 14/4/2017 thì mức đóng BHXH bắt buộc (đóng vào quỹ hưu trí, tử tuất; quỹ ốm đau, thai sản; quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; quỹ bảo hiểm thất nghiệp; quỹ bảo hiểm y tế) thì mức đóng bảo hiểm xã hội như sau:

Đối với lao động Việt Nam

Các khoản trích theo lương	Người lao động	Người sử dụng lao động	Tổng cộng
BHXH	8%	17%	25%
BHYT	1,5%	3%	4,5%
BHTN	1%	1%	2%
BHTNLĐ, BNN	-	0,5%	0,5%
Tổng tỷ lệ trích	10,5%	21,5%	32%

Đối với người lao động nước ngoài

Loại bảo hiểm		Người lao động nước ngoài	Doanh nghiệp
BHXH	Hưu trí, tử tuất	8%	14%
	Ốm đau, thai sản	-	3%
BHYT		1,5%	3%
BHTN		-	-
BHTNLĐ, BNN		-	0,5%
Tổng mức đóng		9,5%	20,5%

12.3. Phương thức đóng bảo hiểm xã hội

Theo quy định tại Điều 85, 86 Luật bảo hiểm xã hội và Điều 7 Quyết định số 585/QĐ-BHXH ngày 14/04/2017, khoản 1 Điều 1 Quyết định số 888/QĐ-BHXH ngày 16/7/2018 thì phương thức đóng bảo hiểm xã hội được quy định như sau:

**** Đóng hằng tháng***

Hằng tháng, chậm nhất đến ngày cuối cùng của tháng, đơn vị trích tiền đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc trên quỹ tiền lương tháng của những người lao động tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, đồng thời trích từ tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc của từng người lao động theo mức quy định, chuyển cùng một lúc vào tài khoản chuyên thu của cơ quan bảo hiểm xã hội mở tại ngân hàng hoặc Kho bạc Nhà nước.

**** Đóng 03 tháng hoặc 06 tháng một lần***

Đơn vị là doanh nghiệp, hợp tác xã, hộ kinh doanh cá thể, tổ hợp tác hoạt động trong lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp, diêm nghiệp trả lương theo sản phẩm, theo khoán thì đóng theo phương thức hằng tháng hoặc 03 tháng, 06 tháng một lần. Chậm nhất đến ngày cuối cùng của phương thức đóng, đơn vị phải chuyển đủ tiền vào quỹ BHXH.

**** Đóng theo địa bàn***

+ Đơn vị đóng trụ sở chính ở địa bàn tỉnh nào thì đăng ký tham gia đóng bảo hiểm xã hội tại địa bàn tỉnh đó theo phân cấp của Bảo hiểm xã hội tỉnh.

+ Chi nhánh của doanh nghiệp hoạt động tại địa bàn nào thì đóng bảo hiểm xã hội tại địa bàn đó hoặc đóng tại Công ty mẹ.

- Đối với người lao động quy định tại Tiết a, c và d Điểm 1.7 Khoản 1 Điều 4 Quyết định số 585/QĐ-BHXH, phương thức đóng là 03 tháng, 06 tháng, 12 tháng một lần hoặc đóng trước một lần theo thời hạn ghi trong hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Người lao động đóng trực tiếp cho cơ quan bảo hiểm xã hội trước khi đi làm việc ở nước ngoài hoặc đóng qua đơn vị, tổ chức sự nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

+ Trường hợp đóng qua đơn vị, tổ chức sự nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài thì đơn vị, tổ chức sự nghiệp thu, nộp bảo hiểm xã hội cho người lao động và đăng ký phương thức đóng cho cơ quan bảo hiểm xã hội.

+ Trường hợp người lao động được gia hạn hợp đồng hoặc ký hợp đồng lao động mới ngay tại nước tiếp nhận lao động thì thực hiện đóng bảo hiểm xã hội

theo phương thức quy định tại Điều 7 Quyết định số 585/QĐ-BHXH hoặc truy nộp cho cơ quan bảo hiểm xã hội sau khi về nước.

- Đối với người lao động quy định tại Điểm 1.8 Khoản 1 Điều 4 Quyết định số 585/QĐ-BHXH thực hiện đóng hằng tháng, 03 tháng hoặc 06 tháng một lần thông qua đơn vị quản lý cán bộ, công chức có phu nhân hoặc phu quân để đóng vào quỹ hưu trí và tử tuất.

- Đối với trường hợp đóng cho thời gian còn thiếu không quá 06 tháng quy định tại Điểm 1.6 Khoản 1 Điều 5 Quyết định số 585/QĐ-BHXH

- + Người lao động đóng một lần cho số tháng còn thiếu thông qua đơn vị trước khi nghỉ việc.

- + Người đang bảo lưu thời gian đóng BHXH bắt buộc hoặc thân nhân của người lao động chết đóng một lần cho số tháng còn thiếu tại cơ quan BHXH huyện nơi cư trú.

*** Một vài lưu ý cần quan tâm khi đóng bảo hiểm:**

- Người lao động đồng thời có từ 02 Hợp đồng lao động trở lên với nhiều đơn vị khác nhau thì đóng BHXH, BHTN theo Hợp đồng lao động giao kết đầu tiên, đóng BHYT theo Hợp đồng lao động có mức tiền lương cao nhất, đóng BHTNLĐ, BNN theo từng Hợp đồng lao động.

- Các trường hợp không phải đóng bảo hiểm xã hội:

- + Người lao động không làm việc và không hưởng tiền lương từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng thì không đóng bảo hiểm xã hội tháng đó. Thời gian này không được tính để hưởng bảo hiểm xã hội.

- + Người lao động nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội thì không phải đóng BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ, BNN nhưng vẫn được hưởng quyền lợi BHYT.

10.4. Thủ tục, hồ sơ tham gia bảo hiểm xã hội lần đầu

Căn cứ quy trình thu BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ, BNN; quản lý sổ BHXH, thẻ BHYT ban hành kèm theo Công văn số 922/VBHN-BHXH ngày 05/04/2023 của BHXH Việt Nam:

Điều 23. Đăng ký, điều chỉnh đóng BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ, BNN; cấp sổ BHXH, thẻ BHYT

1. Thành phần hồ sơ

1.1. Người lao động

a) Đối với người lao động đang làm việc tại đơn vị:

- Tờ khai tham gia, điều chỉnh thông tin BHXH, BHYT (Mẫu TK1-TS).
- Trường hợp người lao động được hưởng quyền lợi BHYT cao hơn: bổ sung Giấy tờ chứng minh (nếu có) theo Phụ lục 03.

b) Đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng tại Tiết a, c và d Điểm 1.7 Khoản 1 Điều 4:

- Tờ khai tham gia, điều chỉnh thông tin BHXH, BHYT (Mẫu TK1-TS).
- HĐLĐ có thời hạn ở nước ngoài hoặc HĐLĐ được gia hạn kèm theo văn bản gia hạn HĐLĐ hoặc HĐLĐ được ký mới tại nước tiếp nhận lao động theo hợp đồng.

1.2. Đơn vị

a) Tờ khai đơn vị tham gia, điều chỉnh thông tin BHXH, BHYT (Mẫu TK3-TS).

b) Danh sách lao động tham gia BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ, BNN (Mẫu D02-LT⁵⁴).

2. Số lượng hồ sơ: 01 bộ.

* Đối với đơn vị đăng ký chậm so với giấy phép thành lập, có truy thu BHXH, BHYT, hồ sơ bổ sung:

- Văn bản giải trình của đơn vị (mẫu D01b-TS);
- Bảng thanh toán tiền lương, tiền công của đơn vị (bản sao); hợp đồng lao động (bản sao, 01 bản/người) tương ứng thời gian truy thu.

3. Nơi nộp hồ sơ: Nộp cho cơ quan BHXH quận/huyện (Đăng ký cơ quan BHXH quản lý theo địa bàn đăng ký trên giấy phép đăng ký kinh doanh)

- Đơn vị đóng trụ sở chính ở địa bàn tỉnh nào thì đăng ký tham gia BHXH tại địa bàn tỉnh đó theo phân cấp của cơ quan BHXH tỉnh.
- Chi nhánh của doanh nghiệp đóng BHXH tại địa bàn nơi cấp giấy phép kinh doanh cho chi nhánh.

4. Hình thức nộp hồ sơ:

Nộp hồ sơ và nhận kết quả giải quyết thủ tục hành chính qua giao dịch điện tử, dịch vụ bưu chính, cụ thể:

- Đối với hồ sơ giấy: Doanh nghiệp thông báo cho cơ quan BHXH hoặc tổ chức dịch vụ bưu chính đến nhận hồ sơ trực tiếp tại doanh nghiệp; Đối với dữ liệu điện tử (nếu có) gửi cho cơ quan BHXH qua internet.

- Trường hợp đơn vị đăng ký giao dịch điện tử thì thực hiện theo quy định về giao dịch điện tử trong việc thực hiện thủ tục tham gia BHXH, BHYT, BH thất nghiệp; cấp sổ BHXH, thẻ BHYT của BHXH Việt Nam.

12.4. Quyền và trách nhiệm tham gia bảo hiểm xã hội

12.4.1. Quyền và trách nhiệm của người lao động

- * Quyền của người lao động

- Được tham gia và hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội.

- Được cấp và quản lý sổ bảo hiểm xã hội.

- Nhận lương hưu và trợ cấp bảo hiểm xã hội đầy đủ, kịp thời, theo một trong các hình thức chi trả sau: Trực tiếp từ cơ quan bảo hiểm xã hội hoặc tổ chức dịch vụ được cơ quan bảo hiểm xã hội ủy quyền; thông qua tài khoản tiền gửi của người lao động mở tại ngân hàng; thông qua người sử dụng lao động.

- Hưởng bảo hiểm y tế trong các trường hợp: Đang hưởng lương hưu; trong thời gian nghỉ việc hưởng trợ cấp thai sản khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi; nghỉ việc hưởng trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hằng tháng; đang hưởng trợ cấp ốm đau đối với người lao động mắc bệnh thuộc Danh mục bệnh cần chữa trị dài ngày do Bộ Y tế ban hành.

- Được chủ động đi khám giám định mức suy giảm khả năng lao động nếu thuộc trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều 45 của Luật bảo hiểm xã hội và đang bảo lưu thời gian đóng bảo hiểm xã hội; được thanh toán phí giám định y khoa nếu đủ điều kiện để hưởng bảo hiểm xã hội.

- Ủy quyền cho người khác nhận lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội.

- Định kỳ 06 tháng được người sử dụng lao động cung cấp thông tin về đóng bảo hiểm xã hội; định kỳ hằng năm được cơ quan bảo hiểm xã hội xác nhận về việc đóng bảo hiểm xã hội; được yêu cầu người sử dụng lao động và cơ quan bảo hiểm xã hội cung cấp thông tin về việc đóng, hưởng bảo hiểm xã hội.

- Khiếu nại, tố cáo và khởi kiện về bảo

- * Trách nhiệm của người lao động

- Đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội.

- Thực hiện quy định về việc lập hồ sơ bảo hiểm xã hội.
- Bảo quản sổ bảo hiểm xã hội.

12.4.2. Quyền và trách nhiệm của người sử dụng lao động

*** Quyền của người sử dụng lao động**

- Từ chối thực hiện những yêu cầu không đúng quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

- Khiếu nại, tố cáo và khởi kiện về bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật.

*** Trách nhiệm của người sử dụng lao động**

- Lập hồ sơ để người lao động được cấp sổ bảo hiểm xã hội, đóng, hưởng bảo hiểm xã hội.

- Đóng bảo hiểm xã hội theo quy định tại Điều 86 Luật bảo hiểm xã hội và hằng tháng trích từ tiền lương của người lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 85 của Luật bảo hiểm xã hội để đóng cùng một lúc vào quỹ bảo hiểm xã hội.

- Giới thiệu người lao động thuộc đối tượng quy định tại điểm a khoản 1, khoản 2 Điều 45 và Điều 55 của Luật bảo hiểm xã hội đi khám giám định mức suy giảm khả năng lao động tại Hội đồng giám định y khoa.

- Phối hợp với cơ quan bảo hiểm xã hội trả trợ cấp bảo hiểm xã hội cho người lao động.

- Phối hợp với cơ quan bảo hiểm xã hội trả sổ bảo hiểm xã hội cho người lao động, xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội khi người lao động chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc hoặc thôi việc theo quy định của pháp luật.

- Cung cấp chính xác, đầy đủ, kịp thời thông tin, tài liệu liên quan đến việc đóng, hưởng bảo hiểm xã hội theo yêu cầu của cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền, cơ quan bảo hiểm xã hội.

- Định kỳ 06 tháng, niêm yết công khai thông tin về việc đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động; cung cấp thông tin về việc đóng bảo hiểm xã hội của người lao động khi người lao động hoặc tổ chức công đoàn yêu cầu.

- Hằng năm, niêm yết công khai thông tin đóng bảo hiểm xã hội của người lao động do cơ quan bảo hiểm xã hội cung cấp theo quy định tại khoản 7 Điều 23 của Luật BHXH.

12.5. Chế độ bảo hiểm xã hội

Theo quy định tại Điều 4, Luật Bảo hiểm xã hội thì NLD tham gia BHXH bắt buộc sẽ được hưởng các chế độ:

- Chế độ ốm đau;
- Chế độ thai sản;
- Chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;
- Chế độ hưu trí;
- Chế độ tử tuất.

13. Giải quyết tranh chấp về lao động

13.1. Các loại tranh chấp trong lao động

Theo quy định của Bộ luật Lao động Tranh chấp lao động là tranh chấp về quyền và nghĩa vụ, lợi ích phát sinh giữa các bên trong quá trình xác lập, thực hiện hoặc chấm dứt quan hệ lao động; tranh chấp giữa các tổ chức đại diện người lao động với nhau; tranh chấp phát sinh từ quan hệ có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động (khoản 1 Điều 179). Tranh chấp lao động được phân thành tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể.

Tổ chức đại diện cho tập thể người lao động là tổ chức công đoàn tham gia với tư cách là một bên tranh chấp, yêu cầu người sử dụng lao động đáp ứng các quyền, lợi ích mà tập thể lao động đặt ra. Tranh chấp lao động tập thể được tổ chức, có đại diện của tập thể theo quy định của pháp luật.

Trong một số trường hợp, tranh chấp lao động cá nhân được chuyển hóa thành tranh chấp lao động tập thể và ngược lại.

13.1.1. Tranh chấp lao động cá nhân

Tranh chấp lao động cá nhân phát sinh:

- (i) Giữa người lao động với người sử dụng lao động;
- (ii) Giữa người lao động với doanh nghiệp, tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;
- (iii) Giữa người lao động thuê lại với người sử dụng lao động thuê lại.

Những tranh chấp này phát sinh từ việc không thực hiện đúng những thỏa thuận đã giao kết cùng nhau, thay đổi hay chấm dứt hợp đồng lao động, không thực hiện đúng những quy định của pháp luật về lao động, nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể... Đây là loại tranh chấp rất phổ biến, và như tên gọi, tranh chấp này mang tính riêng lẻ, cá nhân, không có tổ chức.

13.1.2. Tranh chấp lao động tập thể

Tranh chấp lao động tập thể về quyền hoặc về lợi ích giữa một hay nhiều tổ chức đại diện người lao động với người sử dụng lao động hoặc một hay nhiều tổ chức của người sử dụng lao động.

**** Tranh chấp lao động tập thể về quyền***

Theo quy định tại khoản 2, Điều 179 Bộ luật Lao động, tranh chấp lao động tập thể về quyền là tranh chấp giữa một hay nhiều tổ chức đại diện người lao động với người sử dụng lao động hoặc một hay nhiều tổ chức của người sử dụng lao động phát sinh trong trường hợp sau đây:

- (i) Có sự khác nhau trong việc hiểu và thực hiện quy định của thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế và thỏa thuận hợp pháp khác;
- (ii) Có sự khác nhau trong việc hiểu và thực hiện quy định của pháp luật về lao động;
- (iii) Khi người sử dụng lao động có hành vi phân biệt đối xử đối với người lao động, thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động vì lý do thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người lao động; can thiệp, thao túng tổ chức đại diện người lao động; vi phạm nghĩa vụ về thương lượng thiện chí.

**** Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích***

Quy định tại Khoản 3, Điều 179 Bộ luật Lao động, bao gồm:

- (i) Tranh chấp lao động phát sinh trong quá trình thương lượng tập thể;
- (ii) Khi một bên từ chối thương lượng hoặc không tiến hành thương lượng trong thời hạn theo quy định của pháp luật.

Những thương lượng thông thường là yêu cầu xác lập các điều kiện lao động mới so với quy định của pháp luật về lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động hoặc các quy chế và các thỏa thuận hợp pháp khác về lợi ích tập thể với người sử dụng lao động.

13.2. Nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động

- Việc giải quyết tranh chấp lao động phải được thực hiện theo những nguyên tắc nhất định được quy định tại Điều 180 Bộ luật Lao động như sau:
- Tôn trọng quyền tự định đoạt thông qua thương lượng của các bên trong suốt quá trình giải quyết tranh chấp lao động.

- Coi trọng giải quyết tranh chấp lao động thông qua hòa giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của hai bên tranh chấp, tôn trọng lợi ích chung của xã hội, không trái pháp luật.

- Công khai, minh bạch, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật.

- Bảo đảm sự tham gia của đại diện các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.

- Việc giải quyết tranh chấp lao động do cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tiến hành sau khi có yêu cầu của bên tranh chấp hoặc theo đề nghị của cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền và được các bên tranh chấp đồng ý.

13.3. Chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động

Tranh chấp lao động không chỉ là quan hệ tranh chấp quyền và lợi ích giữa cá nhân người lao động và người sử dụng lao động mà còn liên quan đến lợi ích chung của tập thể, xã hội. Vì vậy các tranh chấp rất đa dạng và phức tạp. theo quy định của Bộ luật Lao động, tùy thuộc vào loại từng loại tranh chấp mà cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động khác nhau là:

- Hòa giải viên lao động
- Hội đồng trọng tài lao động
- Tòa án nhân dân.

Tương ứng với thẩm quyền giải quyết tranh chấp của các chủ thể, sẽ có 4 (bốn) phương thức giải quyết tranh chấp lao động:

- Thương lượng trực tiếp giữa các bên: Thực chất của phương thức thương lượng chính là cùng nhau tự giải quyết vấn đề. Các bên trực tiếp gặp nhau thương lượng tìm tiếng nói chung để giải quyết mâu thuẫn, bất đồng mà không cần sự tham gia của bên thứ ba.

Đây là phương thức được tiến hành đầu tiên khi các bên có mâu thuẫn, cần giải quyết tranh chấp vì ưu điểm ít tốn kém về thời gian, về tài chính, phức tạp về thủ tục, trình tự và hiệu quả khả thi. Theo quy định pháp luật hiện hành, thương lượng cũng được xác định là một nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động được quy định tại khoản 1, Điều 180 Bộ luật Lao động.

Pháp luật cũng khuyến cáo các bên sử dụng phương thức thương lượng trực tiếp trước khi quyết định sử dụng các phương thức giải quyết khác. Tuy nhiên

thương lượng không phải là thủ tục bắt buộc đầu tiên, các bên cũng có thể bỏ qua bước thương lượng để yêu cầu giải quyết tranh chấp theo thủ tục luật định.

- Thông qua hoà giải của hòa giải viên.
- Theo thủ tục trọng tài tại hội đồng trọng tài lao động.
- Giải quyết tại tòa án theo thủ tục tố tụng dân sự.

Ba phương thức giải quyết tranh chấp này sẽ được trình bày cụ thể tại mục 11.4, phần I của tài liệu này.

13.4. Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân

13.4.1. Thẩm quyền giải quyết tranh chấp

Theo quy định tại Điều 187 Bộ luật Lao động, Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bao gồm:

- Hòa giải viên lao động;
- Hội đồng trọng tài lao động;
- Tòa án nhân dân

13.4.2. Hòa giải viên lao động

13.4.2.1. Các trường hợp không bắt buộc qua thủ tục hòa giải viên lao động

Tranh chấp lao động cá nhân phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án giải quyết trừ một số trường hợp tranh chấp này có ảnh hưởng trực tiếp, xâm hại nghiêm trọng đến quyền và lợi ích của người lao động, cần giải quyết dứt điểm hay do đặc thù riêng của tranh chấp thì không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải.

Các trường hợp không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải theo quy định tại khoản 1, Điều 188 Bộ luật Lao động bao gồm:

- a) Về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;
- b) Về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động;
- c) Giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động;
- d) Về bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, về bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế, về bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về việc làm, về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động;

đ) Về bồi thường thiệt hại giữa người lao động với doanh nghiệp, tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

e) Giữa người lao động thuê lại với người sử dụng lao động thuê lại.

13.4.2.2. Trình tự, thủ tục giải quyết thông qua hòa giải viên lao động

*** Yêu cầu giải quyết tranh chấp**

Khi có tranh chấp phát sinh, các bên không thể thương lượng trực tiếp được với nhau thì có thể gửi yêu cầu giải quyết tranh chấp đến hòa giải viên lao động hoặc gửi yêu cầu giải quyết tranh chấp thông qua cơ quan chuyên môn thuộc UBND là Sở Lao động thương binh và Xã hội hoặc các Phòng Lao động thương binh và Xã hội. Trong thời hạn 05 (Năm) ngày làm việc cơ quan chuyên môn thuộc UBND sẽ tổng hợp yêu cầu và gửi đến hòa giải viên lao động.

Trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày hòa giải viên lao động nhận được yêu cầu từ bên yêu cầu giải quyết tranh chấp hoặc từ cơ quan chuyên môn thuộc UBND, hòa giải viên lao động phải kết thúc việc hòa giải.

*** Phiên họp giải quyết tranh chấp**

Tại phiên họp hòa giải phải có mặt hai bên tranh chấp. Các bên tranh chấp có thể ủy quyền cho người khác tham gia phiên họp hòa giải.

Hòa giải viên lao động có trách nhiệm hướng dẫn, hỗ trợ các bên thương lượng để giải quyết tranh chấp.

Trường hợp các bên thỏa thuận được, hòa giải viên lao động lập biên bản hòa giải thành. Biên bản hòa giải thành phải có chữ ký của các bên tranh chấp và hòa giải viên lao động.

Trường hợp các bên không thỏa thuận được, hòa giải viên lao động đưa ra phương án hòa giải để các bên xem xét. Trường hợp các bên chấp nhận phương án hòa giải thì hòa giải viên lao động lập biên bản hòa giải thành. Biên bản hòa giải thành phải có chữ ký của các bên tranh chấp và hòa giải viên lao động.

Trường hợp phương án hòa giải không được chấp nhận hoặc có bên tranh chấp đã được triệu tập họp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng thì hòa giải viên lao động lập biên bản hòa giải không thành. Biên bản hòa giải không thành phải có chữ ký của bên tranh chấp có mặt và hòa giải viên lao động.

**** Gửi biên bản hòa giải thành hoặc hòa giải không thành phải được gửi***

Bản sao biên bản hòa giải thành hoặc hòa giải không thành phải được gửi cho các bên tranh chấp trong thời hạn 01 (Một) ngày làm việc kể từ ngày lập biên bản.

Lưu ý: Trường hợp một trong các bên không thực hiện các thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành thì bên kia có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án giải quyết.

Trường hợp không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải hoặc trường hợp hết thời hạn hòa giải mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải hoặc trường hợp hòa giải không thành thì các bên tranh chấp có quyền lựa chọn một trong các phương thức sau để giải quyết tranh chấp:

- Yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết;
- Yêu cầu Tòa án giải quyết.

13.3.3. Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp cá nhân thông qua Hội đồng trọng tài

**** Yêu cầu giải quyết tranh chấp***

Trên cơ sở đồng thuận, các bên tranh chấp có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp trong trường hợp:

- (i) Trường hợp một trong các bên không thực hiện các thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành
- (ii) Trường hợp không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải
- (iii) Trường hợp hết thời hạn hòa giải mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải hoặc trường hợp hòa giải không thành

**** Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp***

- Trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp, Ban trọng tài lao động phải được thành lập để giải quyết tranh chấp.
- Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày Ban trọng tài lao động được thành lập, Ban trọng tài lao động phải ra quyết định về việc giải quyết tranh chấp và gửi cho các bên tranh chấp.

Lưu ý: Khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp, các bên không được đồng thời yêu cầu Tòa án giải quyết, trừ các trường hợp sau:

- (i) Trường hợp hết thời hạn 07 ngày làm việc mà Ban trọng tài lao động không được thành lập

(ii) Trường hợp Ban trọng tài lao động được thành lập nhưng hết thời hạn 30 ngày làm việc mà Ban trọng tài lao động không ra quyết định giải quyết tranh chấp thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.

Trường hợp một trong các bên không thi hành quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài lao động thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.

Trọng tài lao động là phương thức giải quyết tranh chấp trong lao động thực hiện bởi bên thứ ba trung lập đứng ra phân xử. Là phương thức giải quyết tranh chấp lao động nhanh, gọn, linh hoạt, mang tính thương lượng, đàm phán cao nhưng vẫn trung thực, nghiêm túc. Các nội dung như người tiến hành trọng tài, thời gian, địa điểm... đều thuộc quyền kiểm soát triệt để của các bên tranh chấp. Từ đó tạo cơ hội cho chính các bên tranh chấp có thể đạt được lợi ích tối đa từ quá trình giải quyết tranh chấp. Phán quyết trọng tài có giá trị ràng buộc đối với các bên tranh chấp. Pháp luật Việt Nam hiện hành quy định Hội đồng trọng tài lao động do Chủ tịch UBND cấp tỉnh quyết định thành lập và bổ nhiệm.

13.4.2.4. Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân

a) Thời hiệu yêu cầu hòa giải viên lao động thực hiện hòa giải tranh chấp lao động cá nhân là 06 tháng kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm.

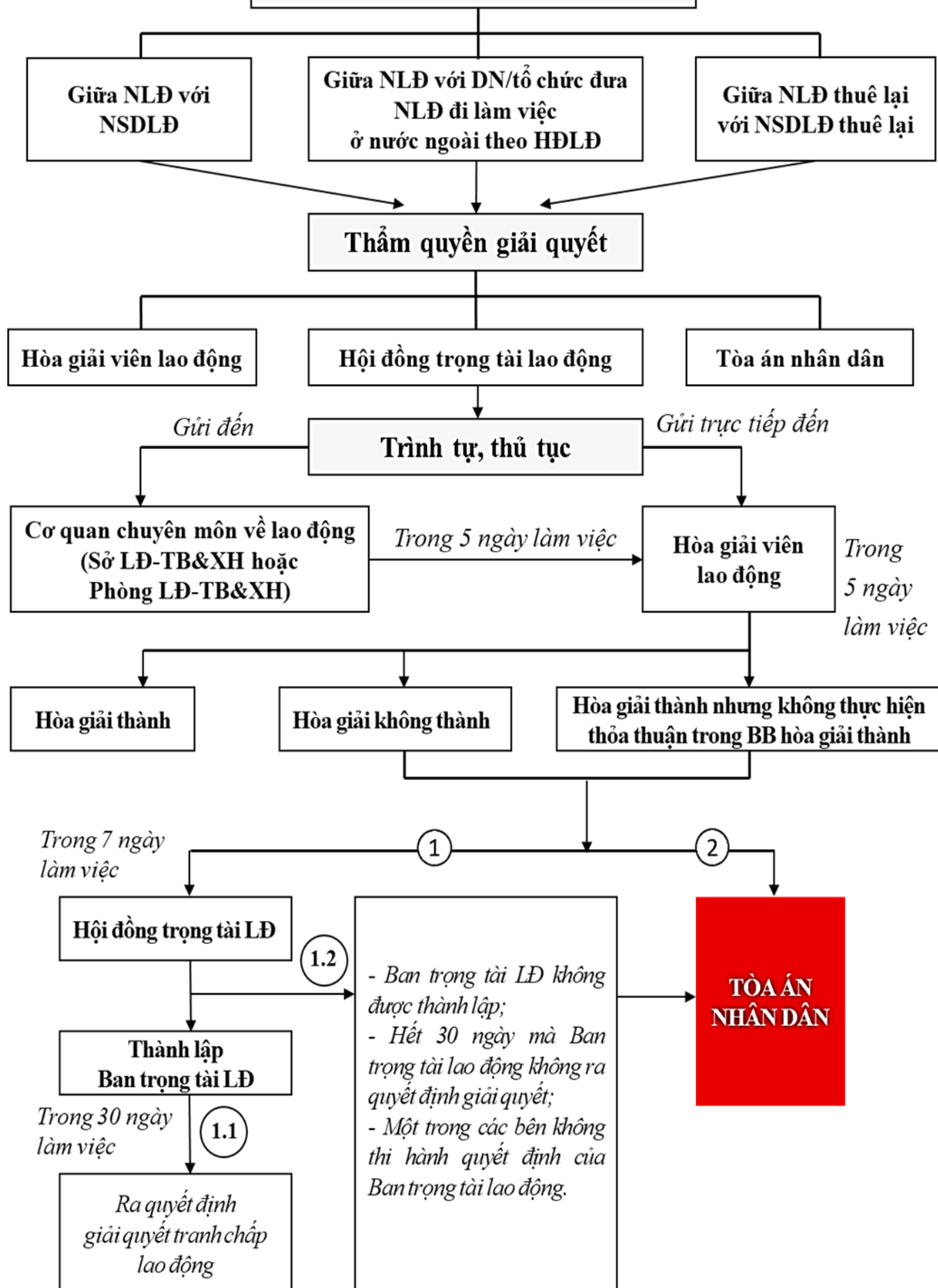
b) Thời hiệu yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là 09 tháng kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm.

c) Thời hiệu yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là 01 năm kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm.

d) Trường hợp người yêu cầu chứng minh được vì sự kiện bất khả kháng, trở ngại khách quan hoặc lý do khác theo quy định của pháp luật mà không thể yêu cầu đúng thời hạn quy định tại Điều này thì thời gian có sự kiện bất khả kháng, trở ngại khách quan hoặc lý do đó không tính vào thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân.

Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân được thể hiện trong sơ đồ dưới đây:

TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN



13.5. Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền

13.5.1. Thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền

Theo quy định tại Điều 191 Bộ luật Lao động cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền bao gồm:

- a) Hòa giải viên lao động;
- b) Hội đồng trọng tài lao động;
- c) Tòa án nhân dân.

Tranh chấp lao động tập thể về quyền phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án giải quyết.

13.5.2. Trình tự, thủ tục giải quyết lao động tập thể về quyền thông qua hòa giải viên lao động

Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền thông qua hòa giải viên lao động được thực hiện như đối với giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại mục 11.4.2.2, phần I tài liệu này.

Đối với trường hợp tranh chấp lao động tập thể về quyền mà xác định có hành vi vi phạm pháp luật thì hòa giải viên lao động lập biên bản và chuyển hồ sơ, tài liệu đến cơ quan có thẩm quyền xem xét, xử lý theo quy định của pháp luật, bao gồm:

- (i) Có sự khác nhau trong việc hiểu và thực hiện quy định của pháp luật về lao động;
- (ii) Khi người sử dụng lao động có hành vi phân biệt đối xử đối với người lao động, thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động vì lý do thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người lao động; can thiệp, thao túng tổ chức đại diện người lao động; vi phạm nghĩa vụ về thương lượng thiện chí.

13.5.3. Giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền của Hội đồng trọng tài lao động

Trên cơ sở đồng thuận, các bên tranh chấp có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp trong trường hợp:

- (i) Hòa giải không thành;
- (ii) Hết thời hạn hòa giải theo quy định mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải;

(iii) Một trong các bên không thực hiện thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành.

Trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp, Ban trọng tài lao động phải được thành lập để giải quyết tranh chấp.

Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày được thành lập, căn cứ vào quy định của pháp luật về lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký và các quy chế, thỏa thuận hợp pháp khác, Ban trọng tài phải ra quyết định về việc giải quyết tranh chấp và gửi cho các bên tranh chấp.

Đối với tranh chấp sau mà xác định có hành vi vi phạm pháp luật thì Ban trọng tài lao động không ra quyết định giải quyết mà lập biên bản và chuyển hồ sơ, tài liệu đến cơ quan có thẩm quyền xem xét, xử lý theo quy định của pháp luật:

(i) Có sự khác nhau trong việc hiểu và thực hiện quy định của pháp luật về lao động;

(ii) Khi người sử dụng lao động có hành vi phân biệt đối xử đối với người lao động, thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động vì lý do thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người lao động; can thiệp, thao túng tổ chức đại diện người lao động; vi phạm nghĩa vụ về thương lượng thiện chí.

Trường hợp các bên lựa chọn giải quyết tranh chấp thông qua Hội đồng trọng tài lao động thì trong thời gian Hội đồng trọng tài lao động đang tiến hành giải quyết tranh chấp, các bên không được đồng thời yêu cầu Tòa án giải quyết.

Khi hết thời hạn quy định mà Ban trọng tài lao động không được thành lập hoặc hết thời hạn quy định mà Ban trọng tài lao động không ra quyết định giải quyết tranh chấp thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.

Trường hợp một trong các bên không thi hành quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài lao động thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.

13.5.4. Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền

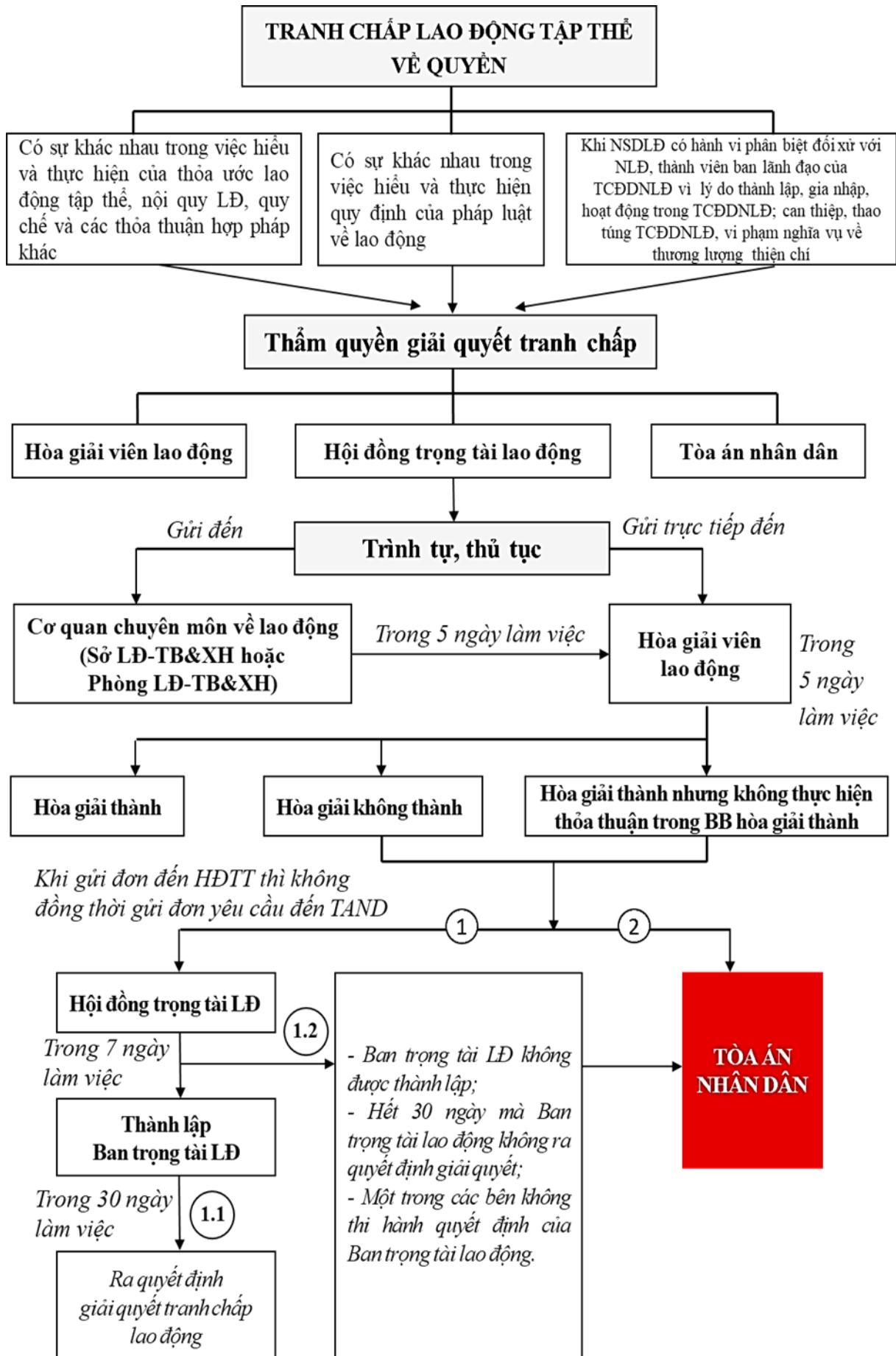
Theo quy định tại Điều 194 Bộ luật Lao động, thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền được xác định như sau:

a) Thời hiệu yêu cầu hòa giải viên lao động thực hiện hòa giải tranh chấp lao động tập thể về quyền là 06 tháng kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền hợp pháp của mình bị vi phạm.

b) Thời hiệu yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền là 09 tháng kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền hợp pháp của mình bị vi phạm.

c) Thời hiệu yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền là 01 năm kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền hợp pháp của mình bị vi phạm.

Giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền được thể hiện trong sơ đồ dưới đây:



13.6. Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích

13.6.1. Thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích

Theo quy định tại Điều 195 Bộ luật Lao động, thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích:

Tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích bao gồm:

- a) Hòa giải viên lao động;
- b) Hội đồng trọng tài lao động.

Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết hoặc tiến hành thủ tục đình công.

13.6.2. Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích

13.6.2.1. Giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích thông qua Hòa giải viên lao động

Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích thông qua hòa giải viên lao động được thực hiện như đối với giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại mục 11.4.2.2, phần I tài liệu này.

Trường hợp hòa giải thành, biên bản hòa giải thành phải bao gồm đầy đủ nội dung các bên đã đạt được thỏa thuận, có chữ ký của các bên tranh chấp và hòa giải viên lao động. Biên bản hòa giải thành có giá trị pháp lý như thỏa ước lao động tập thể của doanh nghiệp.

Trường hợp hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải quy định mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải hoặc một trong các bên không thực hiện thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành thì các bên tranh chấp có quyền lựa chọn một trong các phương thức sau để giải quyết tranh chấp:

(i) Yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết theo quy định tại Điều 197 của Bộ luật Lao động;

(ii) Tổ chức đại diện người lao động có quyền tiến hành thủ tục quy định tại các Điều 200, 201 và 202 của Bộ luật Lao động để đình công.

13.6.2.2. Giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích của Hội đồng trọng tài lao động

Theo quy định tại Điều 197 Bộ luật Lao động, trên cơ sở đồng thuận, các bên tranh chấp có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp

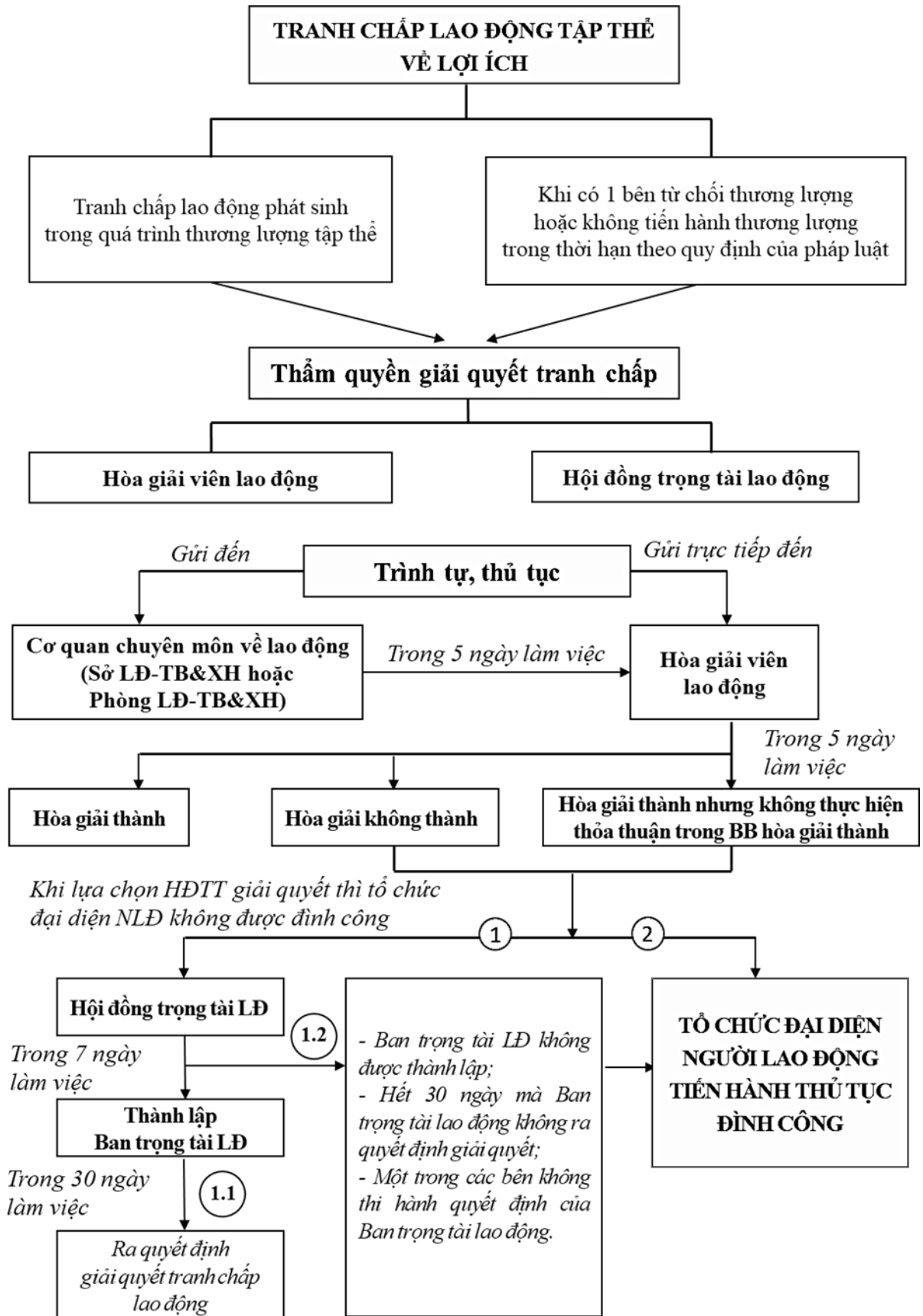
trong trường hợp hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải theo quy định mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải hoặc một trong các bên không thực hiện thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành.

Trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp, Ban trọng tài lao động phải được thành lập để giải quyết tranh chấp.

Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày được thành lập, căn cứ vào quy định của pháp luật về lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký và các quy chế, thỏa thuận hợp pháp khác, Ban trọng tài lao động phải ra quyết định về việc giải quyết tranh chấp và gửi cho các bên tranh chấp.

Khi các bên lựa chọn giải quyết tranh chấp thông qua Hội đồng trọng tài lao động thì tổ chức đại diện người lao động không được tiến hành đình công trong thời gian Hội đồng trọng tài lao động đang tiến hành giải quyết tranh chấp.

Khi hết thời hạn quy định mà Ban trọng tài lao động không được thành lập hoặc hết thời hạn quy định mà Ban trọng tài không ra quyết định giải quyết tranh chấp hoặc người sử dụng lao động là bên tranh chấp không thực hiện quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài lao động thì tổ chức đại diện người lao động là bên tranh chấp có quyền tiến hành thủ tục để đình công.



13.7. Tranh chấp lao động thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân

13.7.1. Thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động của Tòa án nhân dân

Theo quy định tại Điều 32 Bộ luật Tố tụng Dân sự và Điều 187, 191 và 219 Bộ luật Lao động, những tranh chấp lao động thuộc thẩm quyền giải của Tòa án nhân dân bao gồm:

1. Tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động phải thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động mà hòa giải thành nhưng các bên không thực hiện hoặc thực hiện không đúng, hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải theo quy định của pháp luật về lao động mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải, trừ các tranh chấp lao động sau đây không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải:

- a) Về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;
- b) Về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động;
- c) Giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động;
- d) Về bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, về bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế, về bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về việc làm, về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động;
- đ) Về bồi thường thiệt hại giữa người lao động với doanh nghiệp, tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;
- e) Giữa người lao động thuê lại với người sử dụng lao động thuê lại.

1a. Tranh chấp lao động cá nhân mà hai bên thỏa thuận lựa chọn Hội đồng trọng tài lao động giải quyết nhưng hết thời hạn theo quy định của pháp luật về lao động mà Ban trọng tài lao động không được thành lập, Ban trọng tài lao động không ra quyết định giải quyết tranh chấp hoặc một trong các bên không thi hành quyết định của Ban trọng tài lao động thì có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.

1b. Tranh chấp lao động tập thể về quyền theo quy định của pháp luật về lao động đã qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động mà hòa giải không thành, hết thời hạn hòa giải theo quy định của pháp luật về lao động mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải hoặc một trong các bên không thực hiện biên bản hòa giải thành thì có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.

1c. Tranh chấp lao động tập thể về quyền mà hai bên thỏa thuận lựa chọn Hội đồng trọng tài lao động giải quyết nhưng hết thời hạn theo quy định của pháp luật về lao động mà Ban trọng tài lao động không được thành lập, Ban trọng tài lao động không ra quyết định giải quyết tranh chấp hoặc một trong các bên không thi hành quyết định của Ban trọng tài lao động thì có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.”

13.7.2. Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động của Tòa án nhân dân

Khi các bên có yêu cầu khởi kiện về tranh chấp lao động gửi Tòa án nhân dân thì trình tự, thủ tục, nguyên tắc xét xử theo quy định của Bộ luật Tố tụng Dân sự và các văn bản hướng dẫn thi hành. Giải quyết tại tòa án là phương thức được tiến hành theo thủ tục tố tụng chặt chẽ, thực hiện bởi cơ quan tư pháp, nhân danh nhà nước, bằng pháp luật giải quyết các tranh chấp.

Ưu điểm của phương thức này là tòa án áp dụng nguyên tắc xét xử công khai nên có tác dụng răn đe, trình tự tố tụng chặt chẽ, các quyết định, phán quyết tại tòa được đảm bảo hiệu lực thi hành.

Đồng thời sẽ tiến hành cưỡng chế nếu các bên không chấp hành theo bản án. Hạn chế của phương thức giải quyết tại tòa là thời gian có thể kéo dài với nhiều cấp xét xử theo thủ tục tố tụng, chi phí tốn kém, căng thẳng cho quan hệ lao động sau khi giải quyết... Vì vậy, giải quyết tranh chấp lao động tại tòa án thường là giải pháp cuối cùng sau khi các tranh chấp đã được giải quyết ở các giai đoạn khác mà không đạt kết quả.

Lưu ý doanh nghiệp

- Tranh chấp lao động tập thể về quyền và tranh chấp lao động tập thể về lợi ích đều phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết hoặc tiến hành thủ tục đình công.

- Trường hợp các bên lựa chọn giải quyết tranh chấp thông qua Hội đồng trọng tài lao động thì trong thời gian quy định của pháp luật Hội đồng trọng tài lao động đang tiến hành giải quyết tranh chấp, các bên không được đồng thời yêu cầu Tòa án giải quyết hoặc tổ chức đại diện người lao động không được tiến hành đình công

13.8. Đình công

Đình công là sự ngừng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của người lao động nhằm đạt được yêu cầu trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động và do tổ chức đại diện người lao động có quyền thương lượng tập thể là một bên tranh chấp lao động tập thể tổ chức và lãnh đạo. Pháp luật Việt Nam chỉ thừa nhận đình công là một phương thức giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích, được tiến hành khi việc giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích thông qua các thiết chế luật định không thành công. Nhưng không phải ai cũng có quyền tiến hành đình công, chỉ có những tổ chức đại diện người lao động là một bên tranh chấp lao động tập thể về lợi ích mới được tổ chức, lãnh đạo đình công.

13.8.1. Trường hợp người lao động có quyền đình công

Theo quy định tại Điều 199 Bộ luật Lao động, tổ chức đại diện người lao động là bên tranh chấp lao động tập thể về lợi ích có quyền tiến hành thủ tục đề đình công trong trường hợp sau đây:

(i) Hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải;

(ii) Ban trọng tài lao động không được thành lập hoặc thành lập nhưng không ra quyết định giải quyết tranh chấp hoặc người sử dụng lao động là bên tranh chấp không thực hiện quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài lao động.

13.8.2. Trình tự, thủ tục đình công

Theo quy định tại Điều 200, Điều 201 và Điều 202 Bộ luật Lao động thì trình tự, thủ tục đình công được thực hiện:

Bước 1. Lấy ý kiến về đình công: Trước khi tiến hành đình công, tổ chức đại diện người lao động có quyền tổ chức và lãnh đạo đình công có trách nhiệm lấy ý kiến của toàn thể người lao động hoặc thành viên ban lãnh đạo của các tổ chức đại diện người lao động tham gia thương lượng.

Nội dung lấy ý kiến bao gồm:

- Đồng ý hay không đồng ý đình công;
- Phương án của tổ chức đại diện người lao động về nội dung (i) Thời điểm bắt đầu đình công, địa điểm đình công; (ii) Phạm vi tiến hành đình công; (iii) Yêu cầu của người lao động;

Việc lấy ý kiến được thực hiện trực tiếp bằng hình thức lấy phiếu hoặc chữ ký hoặc hình thức khác.

Thời gian, địa điểm và cách thức tiến hành lấy ý kiến về đình công do tổ chức đại diện người lao động quyết định và phải thông báo cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất 01 ngày. Việc lấy ý kiến không được làm ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh bình thường của người sử dụng lao động. Người sử dụng lao động không được gây khó khăn, cản trở hoặc can thiệp vào quá trình tổ chức đại diện người lao động tiến hành lấy ý kiến về đình công.

Bước 2. Ra quyết định đình công và thông báo đình công: Khi có trên 50% số người được lấy ý kiến đồng ý với nội dung lấy ý kiến đình công thì tổ chức đại diện người lao động ra quyết định đình công bằng văn bản.

Quyết định đình công phải có các nội dung sau đây:

- Kết quả lấy ý kiến đình công;
- Thời điểm bắt đầu đình công, địa điểm đình công;
- Phạm vi tiến hành đình công;
- Yêu cầu của người lao động;
- Họ tên, địa chỉ liên hệ của người đại diện cho tổ chức đại diện người lao động tổ chức và lãnh đạo đình công.

Ít nhất là 05 ngày làm việc trước ngày bắt đầu đình công, tổ chức đại diện người lao động tổ chức và lãnh đạo đình công phải gửi văn bản về việc quyết định đình công cho người sử dụng lao động, UBND cấp huyện và cơ quan chuyên môn về lao động thuộc UBND cấp tỉnh.

Đến thời điểm bắt đầu đình công, nếu người sử dụng lao động vẫn không chấp nhận giải quyết yêu cầu của người lao động thì tổ chức đại diện người lao động tổ chức và lãnh đạo đình công.

Bước 3. Tiến hành đình công.

13.8.3. Một số vấn đề khác về đình công

Trước và trong quá trình đình công, các bên có quyền theo quy định tại Điều 203 Bộ luật Lao động. Những trường hợp đình công quy định tại Điều 204 Bộ luật Lao động là bất hợp pháp.

Đối với một số đơn vị không được tiến hành đình công, danh mục nơi sử dụng lao động không được đình công theo quy định tại phụ lục V ban hành kèm theo Nghị định 145/2020/NĐ-CP.

PHẦN II. PHÁP LUẬT VỀ AN TOÀN, VỆ SINH LAO ĐỘNG

1. Quy định chung

1.1. Quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm về an toàn, vệ sinh lao động của người lao động

1.1.1. Quyền và nghĩa vụ về an toàn, vệ sinh lao động của người lao động

*** *Quyền về an toàn, vệ sinh lao động***

Theo khoản 1 điều 6 Luật ATVSLĐ 2015, người lao động làm việc theo hợp đồng lao động có quyền sau đây:

a) Được bảo đảm các điều kiện làm việc công bằng, an toàn, vệ sinh lao động; yêu cầu người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm điều kiện làm việc an toàn, vệ sinh lao động trong quá trình lao động, tại nơi làm việc;

b) Được cung cấp thông tin đầy đủ về các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại tại nơi làm việc và những biện pháp phòng, chống; được đào tạo, huấn luyện về an toàn, vệ sinh lao động;

c) Được thực hiện chế độ bảo hộ lao động, chăm sóc sức khỏe, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp; được người sử dụng lao động đóng bảo hiểm TNLĐ, BNN; được hưởng đầy đủ chế độ đối với người bị TNLĐ, BNN; được trả phí khám giám định thương tật, bệnh tật do TNLĐ, BNN; được chủ động đi khám giám định mức suy giảm khả năng lao động và được trả phí khám giám định trong trường hợp kết quả khám giám định đủ điều kiện để điều chỉnh tăng mức hưởng trợ cấp TNLĐ, BNN;

d) Yêu cầu người sử dụng lao động bố trí công việc phù hợp sau khi điều trị ổn định do bị TNLĐ, BNN;

đ) Từ chối làm công việc hoặc rời bỏ nơi làm việc mà vẫn được trả đủ tiền lương và không bị coi là vi phạm kỷ luật lao động khi thấy rõ có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động đe dọa nghiêm trọng tính mạng hoặc sức khỏe của mình nhưng phải báo ngay cho người quản lý trực tiếp để có phương án xử lý; chỉ tiếp tục làm việc khi người quản lý trực tiếp và người phụ trách công tác an toàn, vệ sinh lao động đã khắc phục các nguy cơ để bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động;

e) Khiếu nại, tố cáo hoặc khởi kiện theo quy định của pháp luật.

*** *Nghĩa vụ về an toàn, vệ sinh lao động***

Theo khoản 2 điều 6 Luật ATVSLĐ 2015, người lao động làm việc theo hợp đồng lao động có nghĩa vụ sau đây:

a) Chấp hành nội quy, quy trình và biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc; tuân thủ các giao kết về an toàn, vệ sinh lao động trong hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể;

b) Sử dụng và bảo quản các phương tiện bảo vệ cá nhân đã được trang cấp; các thiết bị bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc;

c) Báo cáo kịp thời với người có trách nhiệm khi phát hiện nguy cơ xảy ra sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động, tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp; chủ động tham gia cấp cứu, khắc phục sự cố, tai nạn lao động theo phương án xử lý sự cố, ứng cứu khẩn cấp hoặc khi có lệnh của người sử dụng lao động hoặc cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

1.1.2. Trách nhiệm của người lao động trong việc bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc

Điều 17 Luật ATVSLĐ 2015 quy định về trách nhiệm của người lao động trong việc bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc như sau:

a) Chấp hành quy định, nội quy, quy trình, yêu cầu về an toàn, vệ sinh lao động của người sử dụng lao động hoặc cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành liên quan đến công việc, nhiệm vụ được giao.

b) Tuân thủ pháp luật và nắm vững kiến thức, kỹ năng về các biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc; sử dụng và bảo quản các phương tiện bảo vệ cá nhân đã được trang cấp, các thiết bị an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc trong quá trình thực hiện các công việc, nhiệm vụ được giao.

c) Phải tham gia huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động trước khi sử dụng các máy, thiết bị, vật tư, chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động.

d) Ngăn chặn nguy cơ trực tiếp gây mất an toàn, vệ sinh lao động, hành vi vi phạm quy định an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc; báo cáo kịp thời với người có trách nhiệm khi biết tai nạn lao động, sự cố hoặc phát hiện nguy cơ xảy ra sự cố, tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp; chủ động tham gia ứng cứu, khắc phục sự cố, tai nạn lao động theo phương án xử lý sự cố, ứng cứu khẩn cấp hoặc khi có lệnh của người sử dụng lao động hoặc cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

1.2. Quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm về an toàn, vệ sinh lao động của người sử dụng lao động

1.2.1. Quyền và nghĩa vụ về an toàn, vệ sinh lao động của người sử dụng lao động

**** Quyền của người sử dụng lao động***

Khoản 1 điều 7 quy định người sử dụng lao động có các quyền sau đây:

- a) Yêu cầu người lao động phải chấp hành các nội quy, quy trình, biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc;
- b) Khen thưởng người lao động chấp hành tốt và kỷ luật người lao động vi phạm trong việc thực hiện an toàn, vệ sinh lao động;
- c) Khiếu nại, tố cáo hoặc khởi kiện theo quy định của pháp luật;
- d) Huy động người lao động tham gia ứng cứu khẩn cấp, khắc phục sự cố, tai nạn lao động.

**** Nghĩa vụ của người sử dụng lao động***

Khoản 2 điều 7 quy định người sử dụng lao động có các nghĩa vụ sau đây:

- a) Xây dựng, tổ chức thực hiện và chủ động phối hợp với các cơ quan, tổ chức trong việc bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc thuộc phạm vi trách nhiệm của mình cho người lao động và những người có liên quan; đóng bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho người lao động;
- b) Tổ chức huấn luyện, hướng dẫn các quy định, nội quy, quy trình, biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động; trang bị đầy đủ phương tiện, công cụ lao động bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động; thực hiện việc chăm sóc sức khỏe, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp; thực hiện đầy đủ chế độ đối với người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho người lao động;
- c) Không được buộc người lao động tiếp tục làm công việc hoặc trở lại nơi làm việc khi có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động đe dọa nghiêm trọng tính mạng hoặc sức khỏe của người lao động;
- d) Cử người giám sát, kiểm tra việc thực hiện nội quy, quy trình, biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc theo quy định của pháp luật;
- đ) Bố trí bộ phận hoặc người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động; phối hợp với Ban chấp hành công đoàn cơ sở thành lập mạng lưới an toàn, vệ sinh viên; phân định trách nhiệm và giao quyền hạn về công tác an toàn, vệ sinh lao động;
- e) Thực hiện việc khai báo, điều tra, thống kê, báo cáo tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động nghiêm trọng;

thống kê, báo cáo tình hình thực hiện công tác an toàn, vệ sinh lao động; chấp hành quyết định của thanh tra chuyên ngành về an toàn, vệ sinh lao động;

g) Lấy ý kiến Ban chấp hành công đoàn cơ sở khi xây dựng kế hoạch, nội quy, quy trình, biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động.

1.2.2. Trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc

Điều 16 Luật ATVSLĐ 2015 quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc, cụ thể:

a) Bảo đảm nơi làm việc phải đạt yêu cầu về không gian, độ thoáng, bụi, hơi, khí độc, phóng xạ, điện từ trường, nóng, ẩm, ồn, rung, các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại khác được quy định tại các quy chuẩn kỹ thuật liên quan và định kỳ kiểm tra, đo lường các yếu tố đó; bảo đảm có đủ buồng tắm, buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc theo quy định của Bộ trưởng Bộ Y tế.

b) Bảo đảm máy, thiết bị, vật tư, chất được sử dụng, vận hành, bảo trì, bảo quản tại nơi làm việc theo quy chuẩn kỹ thuật về an toàn, vệ sinh lao động, hoặc đạt các tiêu chuẩn kỹ thuật về an toàn, vệ sinh lao động đã được công bố, áp dụng và theo nội quy, quy trình bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc.

c) Trang cấp đầy đủ cho người lao động các phương tiện bảo vệ cá nhân khi thực hiện công việc có yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại; trang bị các thiết bị an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc.

d) Hằng năm hoặc khi cần thiết, tổ chức kiểm tra, đánh giá các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại tại nơi làm việc để tiến hành các biện pháp về công nghệ, kỹ thuật nhằm loại trừ, giảm thiểu yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại tại nơi làm việc, cải thiện điều kiện lao động, chăm sóc sức khỏe cho người lao động.

đ) Định kỳ kiểm tra, bảo dưỡng máy, thiết bị, vật tư, chất, nhà xưởng, kho tàng.

e) Phải có biển cảnh báo, bảng chỉ dẫn bằng tiếng Việt và ngôn ngữ phổ biến của người lao động về an toàn, vệ sinh lao động đối với máy, thiết bị, vật tư và chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc, nơi lưu giữ, bảo quản, sử dụng và đặt ở vị trí dễ đọc, dễ thấy.

g) Tuyên truyền, phổ biến hoặc huấn luyện cho người lao động quy định, nội quy, quy trình về an toàn, vệ sinh lao động, biện pháp phòng, chống yếu tố

nguy hiểm, yếu tố có hại tại nơi làm việc có liên quan đến công việc, nhiệm vụ được giao.

h) Xây dựng, ban hành kế hoạch xử lý sự cố, ứng cứu khẩn cấp tại nơi làm việc; tổ chức xử lý sự cố, ứng cứu khẩn cấp, lực lượng ứng cứu và báo cáo kịp thời với người có trách nhiệm khi phát hiện nguy cơ hoặc khi xảy ra tai nạn lao động, sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc vượt ra khỏi khả năng kiểm soát của người sử dụng lao động.

1.3. Quyền và trách nhiệm của công đoàn cơ sở trong công tác an toàn, vệ sinh lao động

Với những doanh nghiệp đã thành lập công đoàn cơ sở, việc thực hiện quyền, trách nhiệm trong công tác an toàn, vệ sinh lao động tuân theo quy định từ khoản 1 đến khoản 9 tại điều 10 Luật ATVSLĐ 2015, cụ thể:

1. Tham gia với người sử dụng lao động xây dựng và giám sát việc thực hiện kế hoạch, quy định, nội quy, quy trình, biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động, cải thiện điều kiện lao động.

2. Đại diện cho tập thể người lao động thương lượng, ký kết và giám sát việc thực hiện điều khoản về an toàn, vệ sinh lao động trong thỏa ước lao động tập thể; có trách nhiệm giúp đỡ người lao động khiếu nại, khởi kiện khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng bị xâm phạm.

3. Đối thoại với người sử dụng lao động để giải quyết các vấn đề liên quan đến quyền, nghĩa vụ của người lao động, người sử dụng lao động về an toàn, vệ sinh lao động.

4. Tham gia, phối hợp với người sử dụng lao động tổ chức kiểm tra công tác an toàn, vệ sinh lao động; giám sát và yêu cầu người sử dụng lao động thực hiện đúng các quy định về an toàn, vệ sinh lao động; tham gia, phối hợp với người sử dụng lao động điều tra tai nạn lao động và giám sát việc giải quyết chế độ, đào tạo nghề và bố trí công việc cho người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

5. Kiến nghị với người sử dụng lao động, cơ quan, tổ chức có thẩm quyền thực hiện các biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động, khắc phục hậu quả sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động, tai nạn lao động và xử lý hành vi vi phạm pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động.

6. Tuyên truyền, vận động người lao động, người sử dụng lao động thực hiện tốt các quy định của pháp luật, tiêu chuẩn, quy chuẩn, quy trình, biện pháp

bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc. Phối hợp với người sử dụng lao động tổ chức tập huấn, huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động cho cán bộ công đoàn và người lao động.

7. Yêu cầu người có trách nhiệm thực hiện ngay biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động, kể cả trường hợp phải tạm ngừng hoạt động nếu cần thiết khi phát hiện nơi làm việc có nguy cơ gây nguy hiểm đến sức khỏe, tính mạng của người lao động.

8. Tham gia Đoàn điều tra tai nạn lao động cấp cơ sở theo quy định tại khoản 1 Điều 35 của Luật này; tham gia, phối hợp với người sử dụng lao động để ứng cứu, khắc phục hậu quả sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động, tai nạn lao động; trường hợp người sử dụng lao động không thực hiện nghĩa vụ khai báo theo quy định tại Điều 34 của Luật này thì công đoàn cơ sở có trách nhiệm thông báo ngay với cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền theo quy định tại Điều 35 của Luật này để tiến hành điều tra.

9. Phối hợp với người sử dụng lao động tổ chức các phong trào thi đua, phong trào quần chúng làm công tác an toàn, vệ sinh lao động và xây dựng văn hóa an toàn lao động tại nơi làm việc; quản lý, hướng dẫn hoạt động của mạng lưới an toàn, vệ sinh viên.

Đối với những cơ sở sản xuất, kinh doanh chưa thành lập công đoàn cơ sở thì công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở thực hiện quyền, trách nhiệm quy định tại Điều 10 Luật ATVSLĐ 2015 khi được người lao động ở đó yêu cầu (theo khoản 10 điều 10 Luật ATVSLĐ 2015).

1.4. Các hành vi bị nghiêm cấm

Luật ATVSLĐ 2015 cũng quy định rõ các hành vi bị nghiêm cấm tại điều 12, chi tiết như sau:

1. Che giấu, khai báo hoặc báo cáo sai sự thật về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; không thực hiện các yêu cầu, biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động gây tổn hại hoặc có nguy cơ gây tổn hại đến người, tài sản, môi trường; buộc người lao động phải làm việc hoặc không được rời khỏi nơi làm việc khi có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động đe dọa nghiêm trọng sức khỏe, tính mạng của họ hoặc buộc người lao động tiếp tục làm việc khi các nguy cơ đó chưa được khắc phục.

2. Trốn đóng, chậm đóng tiền bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; chiếm dụng tiền đóng, hưởng bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; gian lận, giả mạo hồ sơ trong việc thực hiện bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; không chi trả chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho người lao động; quản lý, sử dụng Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp không đúng quy định của pháp luật; truy cập, khai thác trái pháp luật cơ sở dữ liệu về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

3. Sử dụng máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động không được kiểm định hoặc kết quả kiểm định không đạt yêu cầu hoặc không có nguồn gốc, xuất xứ rõ ràng, hết hạn sử dụng, không bảo đảm chất lượng, gây ô nhiễm môi trường.

4. Gian lận trong các hoạt động kiểm định, huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động, quan trắc môi trường lao động, giám định y khoa để xác định mức suy giảm khả năng lao động khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; cản trở, gây khó khăn hoặc làm thiệt hại đến quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng về an toàn, vệ sinh lao động của người lao động, người sử dụng lao động.

5. Phân biệt đối xử về giới trong bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động; phân biệt đối xử vì lý do người lao động từ chối làm công việc hoặc rời bỏ nơi làm việc khi thấy rõ có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động đe dọa nghiêm trọng tính mạng hoặc sức khỏe của mình; phân biệt đối xử vì lý do đã thực hiện công việc, nhiệm vụ bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại cơ sở của người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động, an toàn, vệ sinh viên, người làm công tác y tế.

6. Sử dụng lao động hoặc làm công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động khi chưa được huấn luyện về an toàn, vệ sinh lao động.

7. Trả tiền thay cho việc bồi dưỡng bằng hiện vật.

2. Quy định về phòng, chống các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại cho người lao động

2.1. Huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động

*** Căn cứ pháp lý:**

- Điều 13&14 Luật ATVSLĐ 2015;
- Chương III Nghị định 44/2016/NĐ-CP ngày 15/05/2016;
- Chương I Nghị định 140/2018/NĐ-CP ngày 18/10/2018 sửa đổi, bổ sung các nghị định liên quan đến điều kiện đầu tư kinh doanh và thủ tục hành chính

thuộc phạm vi quản lý nhà nước của bộ lao động - thương binh và xã hội (Văn bản hợp nhất số 631/VBHN/BLĐTBXH ngày 19 tháng 2 năm 2019; Quy định chi tiết một số điều của Luật ATLĐ về hoạt động kiểm định KTAT, huấn luyện ATVSLĐ và quan trắc MTLĐ - Hợp nhất nội dung hai văn bản 44/2016/NĐ-CP & 140/2018/NĐ-CP)

- Thông tư 31/2018/TT-BLĐTBXH Quy định hoạt động huấn luyện an toàn vệ sinh lao động

*** Nội dung:**

2.1.1. Đối tượng tham dự; thời gian huấn luyện ATVSLĐ; thời gian huấn luyện, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, kỹ năng về ATVSLĐ và huấn luyện định kỳ.

Đối tượng phải tham gia huấn luyện là toàn thể doanh nghiệp, chia theo các nhóm đối tượng lao động khác nhau từ nhóm 1 đến nhóm 6. Tùy theo quy mô lao động và các điều kiện khác phù hợp với thực tế mà doanh nghiệp có thể có đầy đủ 6 nhóm hoặc không.

Bảng tóm tắt dưới đây tổng hợp các quy định pháp luật về các nội dung cụ thể sau:

- Đối tượng tham dự và thời gian huấn luyện các khóa huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động;
- Thời gian huấn luyện, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, kỹ năng về ATVSLĐ;
- Huấn luyện định kỳ

TT	Đối tượng tham dự	Tổng thời gian HL lần đầu	Thời gian HL, BD, cập nhật kiến thức, kỹ năng về ATVSLĐ	Thời gian HL định kỳ
Nhóm 1				
1	Bao gồm: Người đứng đầu đơn vị, CSSX, KD và phòng, ban, chi nhánh trực thuộc; phụ trách bộ phận SX, KD, kỹ thuật; quản đốc phân xưởng hoặc tương đương; cấp phó của người đứng đầu theo quy định tại Khoản này được giao nhiệm vụ phụ trách công tác ATVSLĐ	Ít nhất là 16 giờ, bao gồm cả thời gian kiểm tra.	Ít nhất bằng 50% thời gian HL lần đầu	Ít nhất 02 năm một lần, kể từ ngày GCN HL có hiệu lực
Nhóm 2				
2	Người làm công tác ATVSLĐ bao gồm: Chuyên trách, bán chuyên trách về ATVSLĐ của cơ sở; người trực tiếp giám sát về ATVSLĐ tại nơi làm việc.	Ít nhất là 48 giờ, bao gồm cả thời gian huấn luyện lý thuyết, thực hành và kiểm tra.	Ít nhất bằng 50% thời gian HL lần đầu	Ít nhất 02 năm một lần, kể từ ngày GCN HL có hiệu lực
Nhóm 3				
3	NLĐ làm công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về ATVSLĐ là người làm công việc thuộc Danh mục công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về ATVSLĐ do Bộ LĐ-TB&XH ban hành (<i>xem lưu ý tại mục 2.1.1</i>)	Ít nhất là 24 giờ, bao gồm cả thời gian kiểm tra.	Ít nhất bằng 50% thời gian HL lần đầu	Ít nhất 02 năm một lần, kể từ ngày thẻ an toàn có hiệu lực
Nhóm 4				
4		Ít nhất là 16 giờ, bao gồm cả thời gian kiểm tra.	Bằng 50% thời gian HL lần đầu	Ít nhất mỗi năm 01 lần

NLĐ không thuộc các nhóm 1, 3, 5, 6 quy định tại khoản này, bao gồm cả người học nghề, tập nghề, thử việc để làm việc cho người sử dụng lao động

TT	Đối tượng tham dự	Tổng thời gian HL lần đầu	Thời gian HL, BD, cập nhật kiến thức, kỹ năng về ATVSLĐ	Thời gian HL định kỳ
5	Nhóm 5 Người làm công tác y tế	Ít nhất là 16 giờ, bao gồm cả thời gian kiểm tra	Ít nhất bằng 50% thời gian HL lần đầu	Ít nhất 02 năm một lần, kể từ ngày GCN HL có hiệu lực
6	Nhóm 6 An toàn, vệ sinh viên (theo quy định tại Điều 74 Luật ATVSLĐ)	Ít nhất là 4 giờ ngoài nội dung đã được HL về ATVSLĐ	Ít nhất bằng 50% thời gian HL lần đầu	Ít nhất 02 năm một lần, kể từ ngày GCN HL có hiệu lực
Quy định tại văn bản hợp nhất 631/VBHN/BLĐTBXH ngày 19/02/2019				
7	Điều 17	Điều 19	Khoản 1 Điều 21	Khoản 2 Điều 21

Bảng 1. Quy định về đối tượng tham dự và thời gian huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động

Bên cạnh đó, theo khoản 3 điều 21 văn bản hợp nhất số 631/VBHN/BLĐTBXH, các trường sau đây hợp cũng phải thực hiện huấn luyện ATVSLĐ:

a) Thay đổi công việc hoặc thay đổi thiết bị, công nghệ: Trước khi giao việc phải được huấn luyện nội dung về an toàn, vệ sinh lao động phù hợp với công việc mới hoặc thiết bị, công nghệ mới.

Trường hợp đối tượng đã được huấn luyện trong thời hạn dưới 12 tháng kể từ khi chuyển sang làm công việc mới hoặc kể từ khi có sự thay đổi thiết bị, công nghệ thì nội dung huấn luyện lại được miễn phần đã được huấn luyện.

b) Trở lại làm việc sau thời gian nghỉ làm việc

Ngoài ra, cơ sở ngừng hoạt động hoặc người lao động nghỉ làm việc từ 06 tháng trở lên thì trước khi trở lại làm việc, người lao động được huấn luyện lại nội dung như đối với huấn luyện lần đầu. Thời gian huấn luyện lại bằng 50% thời gian huấn luyện lần đầu.

Lưu ý:

Danh mục công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về ATVSLĐ do Bộ LĐ-TB&XH ban hành kèm theo thông tư 06/2020/TT-BLĐTBXH ngày 20/08/2020, gồm 32 loại công việc (*xem phụ lục 11*).

2.1.2. Nội dung và chương trình khung huấn luyện

► Nội dung huấn luyện: căn cứ điều 18 VBHN 631/VBHN-BLĐTBXH ngày 19/02/2019

TT	Nhóm huấn luyện	Nội dung huấn luyện
		a) Hệ thống chính sách, pháp luật về ATVSLĐ
		b) Nghiệp vụ công tác ATVSLĐ bao gồm:
1	Nhóm 1	- Tổ chức bộ máy, quản lý và thực hiện quy định về ATVSLĐ ở cơ sở
		- Phân định trách nhiệm và giao quyền hạn về công tác ATVSLĐ

- Kiến thức cơ bản về YTNH, YTCH
- Biện pháp phòng ngừa, cải thiện điều kiện lao động
- Văn hóa an toàn trong sản xuất, kinh doanh.

a) Hệ thống chính sách, pháp luật về ATVSLĐ

b) Nghiệp vụ công tác ATVSLĐ:

- Tổ chức bộ máy, quản lý và thực hiện quy định về ATVSLĐ ở cơ sở;
- Xây dựng nội quy, quy chế, quy trình, biện pháp bảo đảm ATVSLĐ;
- Phân định trách nhiệm và giao quyền hạn về công tác ATVSLĐ;
- Văn hóa an toàn trong sản xuất, kinh doanh;
- Kiến thức cơ bản về YTNH, YTCH, biện pháp phòng ngừa, cải thiện điều kiện lao động;

2 Nhóm 2

- Xây dựng, đơn đốc việc thực hiện kế hoạch ATVSLĐ hằng năm;
- Phân tích, đánh giá rủi ro và xây dựng kế hoạch ứng cứu khẩn cấp; xây dựng hệ thống quản lý về ATVSLĐ; nghiệp vụ công tác tự kiểm tra; công tác Điều tra tai nạn lao động; những yêu cầu của công tác kiểm định, huấn luyện và quan trắc môi trường lao động; quản lý máy, thiết bị, vật tư, chất có yêu cầu nghiêm ngặt về ATVSLĐ; hoạt động thông tin, tuyên truyền, huấn luyện về ATVSLĐ; sơ cấp cứu TNLĐ, phòng chống BNN cho người lao động; công tác thi đua, khen thưởng, kỷ luật, thống kê, báo cáo công tác ATVSLĐ

c) Nội dung huấn luyện chuyên ngành:

- Kiến thức tổng hợp về máy, thiết bị, vật tư, chất phát sinh yếu tố nguy hiểm, có hại;

- Quy trình làm việc an toàn với máy, thiết bị, vật tư, chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động.

a) Hệ thống chính sách, pháp luật về ATVSLĐ

b) Kiến thức cơ bản về ATVSLĐ:

- Chính sách, chế độ về ATVSLĐ đối với người lao động;
- Kiến thức cơ bản về YTNH, YTCH tại nơi làm việc và phương pháp cải thiện điều kiện lao động;

- Chức năng, nhiệm vụ của mạng lưới ATVSV

- Văn hóa an toàn trong sản xuất, kinh doanh;

- Nội quy an toàn, vệ sinh lao động, biển báo, biển chỉ dẫn an toàn, vệ sinh lao động và sử dụng thiết bị an toàn, phương tiện bảo vệ cá nhân;

- Nghiệp vụ, kỹ năng sơ cứu TNLĐ, phòng chống BNN

c) Nội dung huấn luyện chuyên ngành:

- Kiến thức tổng hợp về máy, thiết bị, vật tư, chất phát sinh các yếu tố nguy hiểm, có hại và phương pháp phân tích, đánh giá, quản lý rủi ro liên quan đến công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về ATVSLĐ mà người được huấn luyện đang làm;

- Quy trình làm việc ATVSLĐ;

- Kỹ thuật ATVSLĐ liên quan đến công việc của NLĐ

a) Kiến thức cơ bản về ATVSLĐ: Quyền và nghĩa vụ của NSDLĐ, NLĐ; chính sách, chế độ về ATVSLĐ đối với người lao động; kiến thức cơ bản về YTNH, YTCH tại nơi làm việc và phương pháp cải thiện điều kiện lao động; chức năng, nhiệm vụ của mạng lưới an toàn, vệ sinh viên; văn hóa an toàn trong sản xuất, kinh doanh; nội quy ATVSLĐ, biển báo, biển chỉ dẫn ATVSLĐ và sử dụng các

3 Nhóm 3

4 Nhóm 4

thiết bị an toàn, phương tiện bảo vệ cá nhân, nghiệp vụ, kỹ năng sơ cứu TNLĐ, phòng chống BNN.

b) Huấn luyện trực tiếp tại nơi làm việc: Quy trình làm việc và yêu cầu cụ thể về ATVSLĐ tại nơi làm việc.

a) Hệ thống chính sách, pháp luật về ATVSLĐ

5 Nhóm 5

b) Nghiệp vụ công tác ATVSLĐ bao gồm: Tổ chức bộ máy, quản lý và thực hiện quy định về ATVSLĐ ở cơ sở; phân định trách nhiệm và giao quyền hạn về công tác ATVSLĐ; 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;

6 Nhóm 6

Người lao động tham gia mạng lưới an toàn, vệ sinh viên ngoài nội dung huấn luyện ATVSLĐ theo quy định còn được huấn luyện bổ sung về kỹ năng và phương pháp hoạt động của an toàn, vệ sinh viên.

► Chương trình khung huấn luyện:

Chương trình khung huấn luyện quy định cụ thể về số thời gian huấn luyện lý thuyết/thực hành, thời gian kiểm tra (nếu có) cho từng nội dung.

Huấn luyện lý thuyết: không quá 120 người/lớp huấn luyện

Huấn luyện phần thực hành: không quá 40 người/lớp.

Với các tổ chức huấn luyện, doanh nghiệp tự huấn luyện có quyền tổ chức lớp huấn luyện riêng theo từng nhóm hoặc tổ chức lớp huấn luyện ghép các nhóm có cùng nội dung huấn luyện chung về lý thuyết.

Số giờ huấn luyện tổng thể với các nhóm như sau:

NHÓM 1

TT	NỘI DUNG HUẤN LUYỆN	Thời gian huấn luyện (giờ)			
		Tổng số	Trong đó		
			Lý thuyết	Thực hành	Kiểm tra

I	Hệ thống chính sách, pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động	8	8	0	0
II	Nghiệp vụ công tác an toàn, vệ sinh lao động	7	7	0	0
III	Kiểm tra kết thúc khóa huấn luyện	1	1	0	
Tổng cộng		16	14		

NHÓM 2

TT	NỘI DUNG HUẤN LUYỆN	Thời gian huấn luyện (giờ)			
		Tổng số	Trong đó		
			Lý thuyết	Thực hành	Kiểm tra
I	Hệ thống chính sách, pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động	8	8	0	0
II	Nghiệp vụ công tác an toàn, vệ sinh lao động	28	23	4	1
III	Nội dung huấn luyện chuyên ngành	8	6	2	
IV	Kiểm tra kết thúc khóa huấn luyện	4	2	2	
Tổng cộng		48	40	1	1

NHÓM 3

TT	NỘI DUNG HUẤN LUYỆN	Thời gian huấn luyện (giờ)			
		Tổng số	Trong đó		
			Lý thuyết	Thực hành	Kiểm tra
I	Hệ thống chính sách, pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động	8	8	0	0
II	Kiến thức cơ bản về an toàn, vệ sinh lao động	8	8		
III	Nội dung huấn luyện chuyên ngành	6	4	2	
IV	Kiểm tra kết thúc khóa huấn luyện	2	2		

Tổng cộng	24	22	2	
------------------	-----------	-----------	----------	--

NHÓM 4

TT	NỘI DUNG HUẤN LUYỆN	Thời gian huấn luyện (giờ)			
		Tổng số	Trong đó		
			Lý thuyết	Thực hành	Kiểm tra
I	Kiến thức cơ bản về an toàn, vệ sinh lao động	8	8		
II	Nội dung huấn luyện trực tiếp nơi làm việc	6	0	6	
III	Kiểm tra kết thúc khóa huấn luyện	2	2		
Tổng cộng		16	10	6	

NHÓM 5

TT	NỘI DUNG HUẤN LUYỆN	Thời gian huấn luyện (giờ)			
		Tổng số	Trong đó		
			Lý thuyết	Thực hành	Kiểm tra
I	Hệ thống chính sách, pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động	8	8		
II	Nghịệp vụ công tác an toàn, vệ sinh lao động	7	7		
III	Kiểm tra kết thúc khóa huấn luyện	1			1

NHÓM 6

TT	NỘI DUNG HUẤN LUYỆN	Thời gian huấn luyện (giờ)			
		Tổng số	Trong đó		
			Lý thuyết	Thực hành	Kiểm tra
I	Kỹ năng và phương pháp hoạt động của an toàn, vệ sinh viên	3	3		

II	Kiểm tra kết thúc khóa huấn luyện	1	1		
Tổng cộng		4	4		

Chi tiết chương trình khung huấn luyện dành cho các nhóm xem tại phụ lục IV VBHN 631/VBHN-BLĐTĐBXH ngày 19/02/2019.

2.1.3. Giấy chứng nhận huấn luyện, thẻ an toàn

Việc quản lý cấp Giấy chứng nhận huấn luyện, thẻ an toàn được thực hiện theo quy định tại điều 24 VBHN 631/VBHN-BLĐTĐBXH ngày 19/02/2019, tổng hợp trong bảng dưới đây. Theo đó, người được huấn luyện thuộc nhóm 1, 2, 5, 6 được cấp giấy chứng nhận huấn luyện do tổ chức huấn luyện hoặc doanh nghiệp đủ điều kiện tự huấn luyện cấp; người huấn luyện thuộc nhóm 3 được NSDLĐ cấp thẻ an toàn; người được huấn luyện thuộc nhóm 4 được NSDLĐ ghi kết quả huấn luyện Sổ theo dõi công tác huấn luyện tại cơ sở.

TT	Nhóm huấn luyện	Chứng nhận huấn luyện			Đơn vị cấp	Mẫu GCN HL, thẻ an toàn và sổ theo dõi
		GCN HL	Thẻ an toàn	Sổ theo dõi		
1	Nhóm 1	x	/	/	Tổ chức huấn luyện/ DN đủ điều kiện tự huấn luyện	Mẫu 08 PL II VBHN 631
2	Nhóm 2	x				
3	Nhóm 5	x				
4	Nhóm 6	x				
5	Nhóm 3	/	x	/	NSDLĐ	Mẫu 11 PL II VBHN 631
6	Nhóm 4		/	x	NSDLĐ ghi KQ HL của người được huấn luyện vào Sổ theo dõi	

công tác HL tại
cơ sở

2.1.4. Tiêu chuẩn của người huấn luyện

Phần lớn các doanh nghiệp đều mời các tổ chức huấn luyện độc lập để thực hiện huấn luyện ATVSLĐ cho người lao động. Trong trường hợp đó, các tổ chức huấn luyện phải chịu trách nhiệm về chất lượng công tác huấn luyện trong đó có việc đảm bảo về chuyên môn, trình độ người huấn luyện. Tuy nhiên, cũng có các doanh nghiệp có đủ điều kiện để tự huấn luyện ATVSLĐ cho người lao động của đơn vị.

Vì vậy, tiêu chuẩn của người huấn luyện ATVSLĐ vẫn là nội dung mà các doanh nghiệp phải hiểu rõ để thực hiện đúng theo quy định của pháp luật, đảm bảo được chất lượng của hoạt động huấn luyện ATVSLĐ.

Điều 22 tại VBHN 631/VBHN/BLĐTBXH ngày 19/02/2019 quy định về tiêu chuẩn yêu cầu đối với người huấn luyện ATVSLĐ theo các nội dung huấn luyện được tóm tắt như hình dưới đây.

1. Huấn luyện hệ thống chính sách, pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động

Trình độ từ đại học trở lên, ít nhất 03 năm làm công việc nghiên cứu, xây dựng chính sách, pháp luật, thanh tra, kiểm tra, QL về ATVSLĐ

hoặc

Trình độ cao đẳng, ít nhất 04 năm làm nghiên cứu, XD chính sách, PL, thanh tra, kiểm tra, QL về ATVSLĐ

2. HL nghiệp vụ công tác ATVSLĐ và kiến thức cơ bản về ATVSLĐ

Trình độ từ đại học trở lên và có ít nhất 03 năm làm công việc xây dựng hoặc tổ chức triển khai về công tác ATVSLĐ

hoặc

Trình độ cao đẳng và có ít nhất 04 năm làm công việc xây dựng, tổ chức triển khai thực hiện công tác ATVSLĐ;

hoặc

Người làm công tác ATVSLĐ tại DN có ít nhất 05 năm làm công việc ATVSLĐ

3. Huấn luyện lý thuyết chuyên ngành

Trình độ từ đại học trở lên có chuyên môn phù hợp với chuyên ngành HL và ít nhất 03 năm làm công việc xây dựng, tổ chức triển khai thực hiện công tác ATVSLĐ

hoặc

Trình độ cao đẳng có chuyên môn phù hợp với chuyên ngành HL và ít nhất 04 năm làm công việc xây dựng, tổ chức triển khai thực hiện công tác ATVSLĐ

4. Huấn luyện thực hành

Nhóm 2: Người có trình độ từ cao đẳng trở lên, phù hợp với chuyên ngành huấn luyện, thông thạo công việc thực hành đối với máy, thiết bị, hóa chất, công việc được áp dụng thực hành theo chương trình khung huấn luyện;

Nhóm 3: Người có trình độ từ trung cấp trở lên phù hợp với chuyên ngành HL; có ít nhất 03 năm làm công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về ATVSLĐ, hoặc làm công việc có liên quan đến công tác ATVSLĐ ở cơ sở phù hợp với công việc huấn luyện;

Nhóm 4: Người có trình độ trung cấp kỹ thuật trở lên, phù hợp với chuyên ngành HL hoặc người có thời gian làm việc thực tế ít nhất 03 năm trong chuyên ngành huấn luyện;

HL thực hành sơ cứu, cấp cứu TNLĐ: Người có trình độ từ cao đẳng chuyên ngành y trở lên và có ít nhất 3 năm kinh nghiệm trực tiếp tham gia công tác sơ cứu, cấp cứu hoặc có trình độ bác sĩ;

Người làm công tác ATVSLĐ tại doanh nghiệp không thuộc điểm a, b, c Khoản này nhưng có ít nhất 04 năm làm công việc ATVSLĐ thì được huấn luyện thực hành theo quy định tại các điểm a, b, c Khoản này phù hợp với kinh nghiệm.

Tiêu chuẩn người huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động

Ngoài các tiêu chuẩn trên, người huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động còn phải tuân thủ các quy định về nội dung, thời gian huấn luyện, sát hạch về chuyên

môn, nghiệp vụ huấn luyện tại thông tư 31/2018/TT-BLĐTBXH ngày 26/12/2018 quy định chi tiết hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động. Sổ tay này chỉ tập trung vào các vấn đề an toàn, vệ sinh lao động liên quan trực tiếp tới doanh nghiệp, doanh nghiệp có trách nhiệm thực hiện hoặc tuân thủ. Các quy định về huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động dành cho người huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động thường phải được thực hiện bởi các tổ chức huấn luyện, do đó, không đề cập chi tiết nội dung trong sổ tay này.

2.1.5. Tổ chức huấn luyện, doanh nghiệp tự huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động

2.1.5.1. Tổ chức huấn luyện ATVSLĐ

Tổ chức huấn luyện được phân loại (thành các hạng khác nhau) theo đặc điểm, tính chất phức tạp của đối tượng huấn luyện. Các hạng khác nhau do các cơ quan khác nhau có thẩm quyền tiếp nhận hồ sơ và cấp, cấp lại, gia hạn, thu hồi Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động của tổ chức huấn luyện. Doanh nghiệp dù mời các tổ chức huấn luyện cũng vẫn cần nắm rõ các quy định này để kiểm soát và đảm bảo chất lượng của hoạt động huấn luyện cho đơn vị mình.

TT	Phân loại tổ chức huấn luyện	Đối tượng được phép huấn luyện	Thẩm quyền tiếp nhận hồ sơ, cấp, cấp lại, gia hạn, thu hồi GCN đủ điều kiện hoạt động của tổ chức huấn luyện
1	Hạng A	Nhóm 4, 6	Bộ LĐ-TB&XH tiếp nhận thông báo tự công bố đủ điều kiện huấn luyện ATVSLĐ với tổ chức huấn luyện do các bộ, ngành, cơ quan trung ương, các tập đoàn, tổng công ty nhà nước thuộc bộ, ngành, cơ quan trung ương quyết định thành lập Sở LĐ-TB&XH có thẩm quyền tiếp nhận thông báo tự công bố đối với tổ chức huấn luyện hạng A (trừ điểm a Khoản 1 Điều 27 VBHN số 631/VBHN-BLĐTBXH) không thuộc thẩm quyền của Bộ LĐ-TB&XH
2	Hạng B	Nhóm 1, 4, 5, 6	Sở Lao động - Thương binh và Xã hội

- 3 Hạng C Nhóm 1, 2, 3, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội
4, 5, 6

Quy định tại văn bản hợp nhất 631/VBHN/BLĐTBXH ngày 19/02/2019

4

Khoản 1 Điều 26

Điều 27

2.1.5.2. Doanh nghiệp tự huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động

Doanh nghiệp nếu đáp ứng đủ các điều kiện quy định của pháp luật có thể tự tổ chức huấn luyện ATVSLĐ. Điều 29 VBHN 631/VBHN/BLĐTBXH quy định về doanh nghiệp tự huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động.

(1) Đối với người lao động nhóm 4, người sử dụng lao động có trách nhiệm tổ chức huấn luyện và tự chịu trách nhiệm về chất lượng huấn luyện theo một trong các hình thức sau đây:

- Tự tổ chức huấn luyện nếu bảo đảm điều kiện về người huấn luyện theo quy định tại Nghị định này (*xem chi tiết tại mục 2.1.4 tài liệu này*);
- Thuê tổ chức huấn luyện.

(2) Trình tự xem xét, đánh giá điều kiện hoạt động của doanh nghiệp tự huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động được quy định như sau:

a) Doanh nghiệp có nhu cầu tự huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động hạng B, C lập 01 bộ hồ sơ chứng minh đủ điều kiện hoạt động như đối với tổ chức huấn luyện gửi cơ quan có thẩm quyền theo quy định tại Điều 27 Nghị định này.

Đối với doanh nghiệp đủ điều kiện tự huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động hạng A, tự công bố đủ điều kiện tự huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động trên trang thông tin điện tử hoặc thông báo về Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi doanh nghiệp đặt trụ sở.

b) Trong thời hạn 25 ngày làm việc, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ hợp lệ, cơ quan có thẩm quyền xem xét, cấp giấy chứng nhận đủ điều kiện tự huấn luyện Hạng B và C.

Hết thời hạn 25 ngày làm việc, cơ quan có thẩm quyền không có thông báo về việc doanh nghiệp không bảo đảm đủ điều kiện hoạt động huấn luyện thì doanh nghiệp được tự huấn luyện trong phạm vi đã đề nghị.

c) Thời hạn đủ điều kiện tự huấn luyện hạng B, C là 5 năm. Trước khi hết thời hạn 30 ngày, nếu doanh nghiệp có nhu cầu tiếp tục tự huấn luyện thì doanh

ng nghiệp gửi hồ sơ đến cơ quan có thẩm quyền để được xem xét đánh giá lại đủ điều kiện hoạt động.

2.2. Đánh giá nguy cơ rủi ro về an toàn, vệ sinh lao động

2.2.1. Các ngành nghề bắt buộc phải thực hiện đánh giá nguy cơ rủi ro về ATVSLĐ

Khoản 1 điều 3 thông tư 07/2016/TT-BLĐTBXH ngày 15 tháng 05 năm 2016 quy định người sử dụng lao động áp dụng bắt buộc việc đánh giá nguy cơ rủi ro về an toàn, vệ sinh lao động và đưa vào trong nội quy, quy trình làm việc đối với các ngành, nghề có nguy cơ cao về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp (được quy định tại điều 8 thông tư 07/2016/TT-BLĐTBXH). Cụ thể là:

- (1) Khai khoáng, sản xuất than cốc, sản xuất sản phẩm dầu mỏ tinh chế
- (2) Sản xuất hóa chất, sản xuất sản phẩm từ cao su và plastic
- (3) Sản xuất kim loại và các sản phẩm từ kim loại
- (4) Sản xuất sản phẩm từ khoáng phi kim
- (5) Thi công công trình xây dựng
- (6) Đóng và sửa chữa tàu biển
- (7) Sản xuất, truyền tải và phân phối điện
- (8) Chế biến, bảo quản thủy sản và các sản phẩm từ thủy sản
- (9) Sản xuất sản phẩm dệt, may, da, giày
- (10) Tái chế phế liệu
- (11) Vệ sinh môi trường.

2.2.2. Thời điểm đánh giá

Theo khoản 2 điều 3 TT 07/2016/TT-BLĐTBXH, việc đánh giá nguy cơ rủi ro về an toàn, vệ sinh lao động thực hiện vào các thời điểm sau đây:

- Đánh giá **lần đầu** khi bắt đầu hoạt động sản xuất, kinh doanh;
- Đánh giá **định kỳ** trong quá trình hoạt động sản xuất, kinh doanh **ít nhất 01 lần trong một năm**, trừ trường hợp pháp luật chuyên ngành có quy định khác. Thời điểm đánh giá định kỳ do người sử dụng lao động quyết định;
- Đánh giá **bổ sung** khi thay đổi về nguyên vật liệu, công nghệ, tổ chức sản xuất, khi xảy ra tai nạn lao động, sự cố kỹ thuật gây mất ATVSLĐ nghiêm trọng.

2.2.3. Các bước đánh giá

Quy trình thực hiện và nội dung các bước đánh giá được quy định tại khoản 3 điều 3, điều 4, điều 5 và điều 6 TT 07/2016/TT-BLĐTBXH. Các nội dung này được tổng hợp theo hình dưới đây.

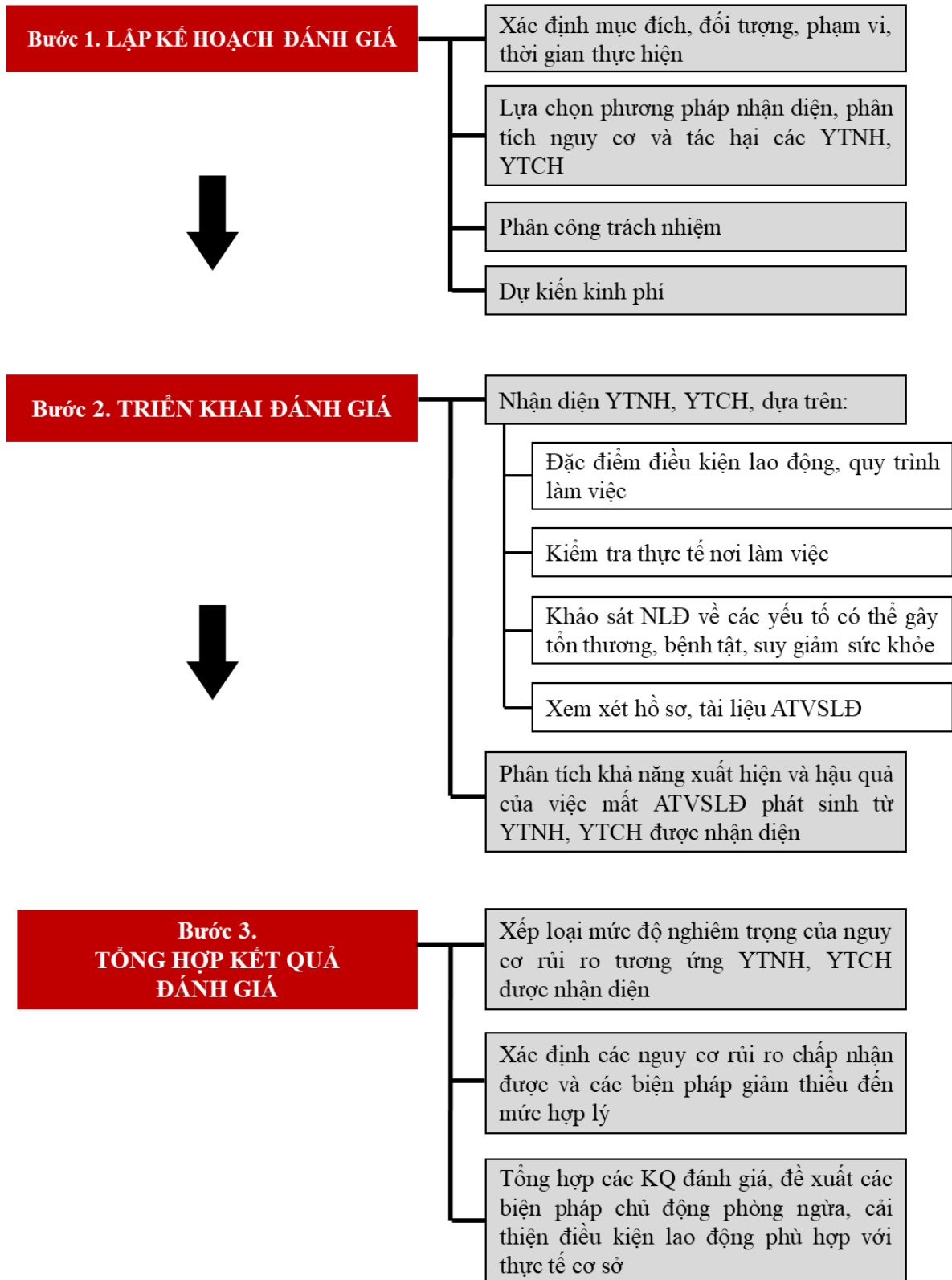
Việc đánh giá nguy cơ rủi ro về an toàn, vệ sinh lao động thực hiện theo ba bước cơ bản sau đây:

- Bước 1: Lập kế hoạch đánh giá nguy cơ rủi ro về ATVSLĐ;
- Bước 2: Triển khai đánh giá nguy cơ rủi ro về ATVSLĐ;
- Bước 3: Tổng hợp kết quả đánh giá nguy cơ rủi ro về ATVSLĐ

Trong bước 1, doanh nghiệp cần chủ động xác định rõ mục đích, đối tượng, phạm vi và thời gian thực hiện cho việc đánh giá nguy cơ rủi ro về ATVSLĐ của cơ sở, từ đó lựa chọn phương pháp nhận diện, phân tích nguy cơ và tác hại các YTNH, YTCH rồi tiến hành phân công trách nhiệm cho các phòng, ban, phân xưởng, tổ, đội sản xuất (nếu có) và cá nhân trong cơ sở có liên quan đến việc đánh giá nguy cơ rủi ro về ATVSLĐ. Cần dự trù kinh phí cho việc tổ chức thực hiện để việc đánh giá diễn ra trọn vẹn và có hiệu quả.

Trong bước 2 triển khai đánh giá, cần nhận diện YTNH, YTCH trên cơ sở tham khảo thông tin từ: phân tích đặc điểm điều kiện lao động, quy trình làm việc có liên quan; kiểm tra thực tế nơi làm việc; khảo sát người lao động về những yếu tố có thể gây tổn thương, bệnh tật, làm suy giảm sức khỏe của họ tại nơi làm việc; và xem xét hồ sơ, tài liệu về ATVSLĐ như: biên bản điều tra TNLĐ, sự cố kỹ thuật gây mất ATVSLĐ; số liệu quan trắc môi trường lao động; kết quả khám sức khỏe định kỳ; các biên bản tự kiểm tra của doanh nghiệp, biên bản thanh tra, kiểm tra về ATVSLĐ. Sau đó phân tích khả năng xuất hiện và hậu quả của việc mất ATVSLĐ phát sinh từ YTNH, YTCH được nhận diện.

Bước 3 tổng hợp kết quả đánh giá nguy cơ rủi ro về ATVSLĐ, cần xếp loại mức độ nghiêm trọng của nguy cơ rủi ro về ATVSLĐ tương ứng với YTNH, YTCH được nhận diện; xác định các nguy cơ rủi ro chấp nhận được và các biện pháp giảm thiểu nguy cơ rủi ro đến mức hợp lý; tổng hợp kết quả đánh giá nguy cơ rủi ro về ATVSLĐ; đề xuất các biện pháp nhằm chủ động phòng, ngừa TNLĐ, BNN, cải thiện điều kiện lao động, phù hợp với tình hình thực tế của cơ sở sản xuất, kinh doanh.



Các bước đánh giá nguy cơ rủi ro về an toàn, vệ sinh lao động

2.2.4. Hướng dẫn người lao động tự đánh giá nguy cơ rủi ro

Theo điều 7 TT 07/2016/TT-BLĐTBXH, dựa vào kết quả đánh giá nguy cơ rủi ro về ATVSLĐ của cơ sở, người sử dụng lao động xác định nội dung, quyết

định hình thức và tổ chức hướng dẫn cho người lao động tự đánh giá nguy cơ rủi ro thông qua việc thực hiện các nội dung sau đây:

- Nhận biết các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại tại nơi làm việc;
- Áp dụng các biện pháp phòng, chống các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại tại nơi làm việc;
- Phát hiện và báo cáo kịp thời với người có trách nhiệm về nguy cơ xảy ra sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

2.3. Tự kiểm tra an toàn, vệ sinh lao động

Điều 9 TT 07/2016/TT-BLĐTBXH quy định về hoạt động tự kiểm tra an toàn, vệ sinh lao động. Theo đó, người sử dụng lao động phải quy định và tổ chức thực hiện việc tự kiểm tra an toàn, vệ sinh lao động trong cơ sở sản xuất, kinh doanh của mình.

Đối với các cơ sở sản xuất, kinh doanh hoạt động trong các ngành nghề nguy cơ cao về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp (*quy định tại Điều 8 Thông tư này, xem chi tiết tại mục 2.2.1*), người sử dụng lao động phải tổ chức kiểm tra toàn diện ít nhất 01 lần trong 06 tháng ở cấp cơ sở sản xuất, kinh doanh và 01 lần trong 03 tháng ở cấp phân xưởng, tổ, đội sản xuất hoặc tương đương.

Đối với các cơ sở sản xuất, kinh doanh hoạt động trong các ngành nghề khác với ngành nghề quy định tại Điều 8 Thông tư này, người sử dụng lao động phải tổ chức kiểm tra toàn diện ít nhất 01 lần trong một năm ở cấp cơ sở sản xuất, kinh doanh và 01 lần trong 06 tháng ở cấp phân xưởng, tổ, đội sản xuất hoặc tương đương.

Nội dung, hình thức và tổ chức tự kiểm tra được quy định tại Phụ lục I của TT 07/2016/TT-BLĐTBXH, cụ thể như sau:

2.3.1. Nội dung kiểm tra

Doanh nghiệp thực hiện tự kiểm tra các nội dung sau:

(1) Việc thực hiện các quy định về an toàn, vệ sinh lao động như: khám sức khỏe, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, bồi dưỡng bằng hiện vật, khai báo, Điều tra, thống kê tai nạn lao động; đánh giá nguy cơ rủi ro về an toàn, vệ sinh lao động; huấn luyện về an toàn, vệ sinh lao động,...;

(2) Hồ sơ, sổ sách, nội quy, quy trình và biện pháp an toàn, sổ ghi biên bản kiểm tra, sổ ghi kiến nghị;

- (3) Việc thực hiện tiêu chuẩn, quy chuẩn, biện pháp an toàn đã ban hành;
- (4) Tình trạng an toàn, vệ sinh của các máy, thiết bị, nhà xưởng, kho tàng và nơi làm việc như: Che chắn tại các vị trí nguy hiểm, độ tin cậy của các cơ cấu an toàn, chống nóng, chống bụi, chiếu sáng, thông gió, thoát nước ...;
- (5) Việc sử dụng, bảo quản trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân, phương tiện kỹ thuật phòng cháy chữa cháy, phương tiện cấp cứu y tế;
- (6) Việc thực hiện các nội dung của kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động;
- (7) Việc thực hiện kiến nghị của các đoàn thanh tra, kiểm tra;
- (8) Việc quản lý, thiết bị, vật tư và các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động và việc kiểm soát các yếu tố nguy hiểm có hại;
- (9) Kiến thức an toàn, vệ sinh lao động, khả năng xử lý sự cố và sơ cứu, cấp cứu của người lao động.
- (10) Việc tổ chức ăn uống bồi dưỡng, chăm sóc sức khỏe người lao động;
- (11) Hoạt động tự kiểm tra của cấp dưới, việc giải quyết các đề xuất, kiến nghị về an toàn, vệ sinh lao động của người lao động;
- (12) Trách nhiệm quản lý công tác an toàn, vệ sinh lao động và phong trào quần chúng về an toàn, vệ sinh lao động;
- (13) Các nội dung khác phù hợp với tình hình thực tế của cơ sở sản xuất, kinh doanh.

2.3.2. Hình thức kiểm tra

Doanh nghiệp tiến hành tự kiểm tra theo các hình thức sau:

- (1) Kiểm tra tổng thể các nội dung về an toàn, vệ sinh lao động có liên quan đến quyền hạn của cấp kiểm tra;
- (2) Kiểm tra chuyên đề từng nội dung kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động
- (3) Kiểm tra sau đợt nghỉ sản xuất dài ngày;
- (4) Kiểm tra trước hoặc sau mùa mưa, bão;
- (5) Kiểm tra sau sự cố, sau sửa chữa lớn;
- (6) Kiểm tra định kỳ để nhắc nhở hoặc chấm điểm để xét duyệt thi đua;
- (7) Các hình thức kiểm tra khác phù hợp với tình hình thực tế của cơ sở

2.3.3. Tổ chức kiểm tra

Để việc tự kiểm tra mang lại hiệu quả thực sự, doanh nghiệp cần phải chuẩn bị chu đáo và thực hiện nghiêm chỉnh các bước sau:

THỨ TỰ THỰC HIỆN

NỘI DUNG THỰC HIỆN

Thành lập đoàn kiểm tra

Bước 1

- Khi tự kiểm tra ở cấp doanh nghiệp và cấp phân xưởng hoặc tương đương

- Thành viên: những người có trách nhiệm của cơ sở, có hiểu biết về kỹ thuật an toàn, vệ sinh lao động

Họp đoàn kiểm tra

Bước 2

Phân công nhiệm vụ cho các thành viên, xác định lịch kiểm tra

Bước 3

Thông báo lịch kiểm tra đến các đơn vị hoặc các tổ chức sản xuất

Tiến hành kiểm tra

- Quản đốc phân xưởng (nếu là kiểm tra ở phân xưởng) phải thực hiện:

Bước 4

+ Báo cáo tóm tắt tình hình thực hiện công tác ATVSLĐ với đoàn kiểm tra

+ Đề xuất các kiến nghị, biện pháp khắc phục thiếu sót tồn tại ngoài khả năng tự giải quyết của phân xưởng;

+ Dẫn đoàn kiểm tra đi xem xét thực tế và trả lời các câu hỏi, cũng như tiếp thu các chỉ dẫn của đoàn kiểm tra

- Mọi vị trí sản xuất, kho tàng đều phải được kiểm tra

Lập biên bản kiểm tra

Bước 5

- Đoàn kiểm tra ghi nhận xét và kiến nghị đối với đơn vị được kiểm tra; ghi nhận các vấn đề giải quyết thuộc trách nhiệm của cấp kiểm tra vào sổ biên bản kiểm tra của đơn vị được kiểm tra

- Trưởng đoàn kiểm tra và trưởng bộ phận được kiểm tra phải ký vào biên bản kiểm tra

Xử lý kết quả sau kiểm tra

- Các đơn vị được kiểm tra phải:

- + Xây dựng kế hoạch khắc phục các thiếu sót tồn tại thuộc phạm vi của đơn vị giải quyết,
- + Đồng thời gửi cấp kiểm tra để theo dõi thực hiện

Bước 6

- Cấp kiểm tra phải:

- + Có kế hoạch phúc tra việc thực hiện kiến nghị đối với cơ sở sản xuất, kinh doanh;
- + Tổng hợp những nội dung thuộc trách nhiệm và thẩm quyền giải quyết của mình đối với cấp dưới và giao các bộ phận giúp việc tổ chức thực hiện.

Bước 7 Thông báo kết quả tự kiểm tra đến toàn thể NLD

2.4. Quan trắc môi trường lao động

2.4.1. Nguyên tắc thực hiện quan trắc môi trường lao động

Việc tiến hành quan trắc môi trường lao động phải do các tổ chức quan trắc có đủ điều kiện theo quy định của pháp luật thực hiện. Tuy nhiên, doanh nghiệp cũng phải có hiểu biết về các quy định chung đối với hoạt động này để đảm bảo việc phối hợp, đề xuất với tổ chức quan trắc cũng như giám sát quá trình quan trắc hiệu quả.

Điều 35 VBHN số 631/VBHN-BLĐTBXH quy định nguyên tắc thực hiện quan trắc môi trường lao động như sau:

(1) Quan trắc đầy đủ yếu tố có hại được liệt kê trong Hồ sơ vệ sinh lao động do cơ sở lao động lập.

Đối với nghề, công việc nặng nhọc độc hại nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc độc hại nguy hiểm, khi quan trắc môi trường lao động phải thực hiện đánh giá gánh nặng lao động và một số chỉ tiêu tâm sinh lý lao động Ec-gô-nô-my quy định tại Khoản 3 Điều 33 Nghị định này (cụ thể là đánh giá gánh nặng lao động và một số chỉ tiêu tâm sinh lý lao động Ec-gô-nô-my: đánh giá gánh nặng lao động thể lực; đánh giá căng thẳng thần kinh tâm lý; đánh giá Ec-gô-nô-my vị trí lao động);

(2) Quan trắc môi trường lao động thực hiện theo đúng kế hoạch đã lập giữa cơ sở lao động và tổ chức đủ điều kiện thực hiện quan trắc môi trường lao động.

(3) Quan trắc môi trường lao động bảo đảm như sau:

- Thực hiện trong thời gian cơ sở lao động đang tiến hành hoạt động sản xuất, kinh doanh;

- Lấy mẫu theo phương pháp lấy mẫu cá nhân và vị trí lấy mẫu được đặt tại vùng có khả năng ảnh hưởng đến người lao động;

- Đối với quan trắc môi trường lao động bằng phương pháp phát hiện nhanh khi kết quả có nghi ngờ, tổ chức quan trắc môi trường lao động lấy mẫu, phân tích bằng phương pháp phù hợp tại phòng xét nghiệm đủ tiêu chuẩn.

(4) Yếu tố có hại cần quan trắc, đánh giá được bổ sung cập nhật trong Hồ sơ vệ sinh lao động trong trường hợp sau đây:

- Có thay đổi về quy trình công nghệ, quy trình sản xuất hoặc khi thực hiện cải tạo, nâng cấp cơ sở lao động mà có nguy cơ phát sinh yếu tố nguy hại mới đối với sức khỏe người lao động;

- Tổ chức quan trắc môi trường lao động đề xuất bổ sung khi thực hiện quan trắc môi trường lao động;

- Theo yêu cầu của cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền.

(5) Tổ chức thực hiện quan trắc môi trường lao động được thanh toán chi phí quan trắc môi trường lao động; đánh giá tiếp xúc nghề nghiệp, báo cáo và phí quản lý do người sử dụng lao động chi trả theo quy định của pháp luật.

(6) Tổ chức quan trắc môi trường lao động báo cáo Bộ Y tế hoặc Sở Y tế về yếu tố có hại mới được phát hiện, phát sinh tại cơ sở lao động mà chưa có quy định về giới hạn cho phép.

2.4.2. Căn cứ xây dựng kế hoạch quan trắc môi trường lao động

Theo điều 36 VBHN số 631/VBHN-BLĐTBXH, kế hoạch quan trắc môi trường lao động được xây dựng dựa trên các căn cứ sau đây:

- Hồ sơ vệ sinh lao động của cơ sở lao động, quy trình sản xuất kinh doanh và số lượng người lao động làm việc tại bộ phận có yếu tố có hại để xác định số lượng yếu tố có hại cần quan trắc, số lượng mẫu cần lấy và vị trí lấy mẫu đối với mỗi yếu tố có hại.

- Số người lao động làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm tại cơ sở lao động.

- Yếu tố vi sinh vật, dị nguyên, yếu tố gây dị ứng, ung thư và các yếu tố có hại khác có khả năng gây ảnh hưởng đến sức khỏe người lao động mà chưa được xác định trong Hồ sơ vệ sinh lao động.

2.4.3. Nghĩa vụ của doanh nghiệp trong thực hiện quan trắc môi trường lao động

**** Nghĩa vụ chung:***

Theo khoản 2 điều 18 Luật ATVSLĐ 2015, người sử dụng lao động phải tổ chức quan trắc môi trường lao động để đánh giá yếu tố có hại ít nhất một lần trong một năm đối với yếu tố có hại được quy định giới hạn tiếp xúc cho phép để kiểm soát tác hại đối với sức khỏe người lao động.

Theo khoản 4, ngay sau khi có kết quả quan trắc môi trường lao động để đánh giá yếu tố có hại và kết quả kiểm tra, đánh giá, quản lý yếu tố nguy hiểm tại nơi làm việc, người sử dụng lao động phải:

- Thông báo công khai cho người lao động tại nơi quan trắc môi trường lao động và nơi được kiểm tra, đánh giá, quản lý yếu tố nguy hiểm;
- Cung cấp thông tin khi tổ chức công đoàn, cơ quan, tổ chức có thẩm quyền yêu cầu;
- Có biện pháp khắc phục, kiểm soát các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại tại nơi làm việc nhằm bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động, chăm sóc sức khỏe cho người lao động.

**** Nghĩa vụ trong trường hợp kết quả quan trắc môi trường lao động không bảo đảm***

Theo khoản 4 điều 37 VBHN 631/VBHN-BLĐTBXH, nếu kết quả quan trắc môi trường lao động không bảo đảm, doanh nghiệp thực hiện như sau:

- Triển khai biện pháp cải thiện điều kiện lao động, giảm thiểu yếu tố có hại và phòng chống bệnh nghề nghiệp;
- Tổ chức khám sức khỏe phát hiện sớm bệnh nghề nghiệp và bệnh liên quan đến nghề nghiệp cho người lao động ở các vị trí có môi trường lao động không đảm bảo;
- Bồi dưỡng bằng hiện vật cho người lao động theo quy định của pháp luật về lao động (*xem chi tiết tại mục 4.4*).

2.5. Kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động

Các quy định về kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động của doanh nghiệp được thể hiện tại điều 76 Luật ATVSLĐ.

2.5.1. Căn cứ lập kế hoạch

Hằng năm, người sử dụng lao động phải xây dựng và tổ chức triển khai kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động. Việc lập kế hoạch này phải được lấy ý kiến Ban chấp hành công đoàn cơ sở và dựa trên các căn cứ sau đây:

- a) Đánh giá rủi ro về an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc; việc kiểm soát yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại và kế hoạch ứng cứu khẩn cấp;
- b) Kết quả thực hiện công tác an toàn, vệ sinh lao động năm trước;
- c) Nhiệm vụ, phương hướng kế hoạch sản xuất, kinh doanh và tình hình lao động của năm kế hoạch;
- d) Kiến nghị của người lao động, của tổ chức công đoàn và của đoàn thanh tra, đoàn kiểm tra.

2.5.2. Nội dung chủ yếu

Khoản 3 điều 76 Luật ATVSLĐ 2015 quy định các nội dung chủ yếu phải có trong bản kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động hằng năm của doanh nghiệp là:

- a) Biện pháp kỹ thuật an toàn lao động và phòng, chống cháy, nổ;
- b) Biện pháp về kỹ thuật vệ sinh lao động, phòng, chống yếu tố có hại và cải thiện điều kiện lao động;
- c) Trang cấp phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động;
- d) Chăm sóc sức khỏe người lao động;
- đ) Thông tin, tuyên truyền, giáo dục, huấn luyện về an toàn, vệ sinh lao động.

Nếu có các công việc phát sinh trong năm kế hoạch thì phải bổ sung nội dung phù hợp vào kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động (khoản 1 điều 76) (*xem ví dụ về kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động của doanh nghiệp*).

Ví dụ: Kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động năm của một doanh nghiệp

CÔNG TY

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

....., ngày.....tháng.....năm.....

KẾ HOẠCH AN TOÀN, VỆ SINH LAO ĐỘNG NĂM 2021

- Căn cứ Luật ATVSLĐ 2015 và các văn bản hướng dẫn thi hành;
 - Căn cứ biên bản ngày về việc họp lấy ý kiến xây dựng Kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động năm 2020 của công ty;
- Công ty TNHH..... lập kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động năm 2020 để làm căn cứ thực hiện như sau:

I. Các biện pháp về kỹ thuật an toàn và phòng chống cháy nổ

TT	Nội dung công việc cần thực hiện	Dự toán kinh phí (VND)	Thời gian thực hiện	Cán bộ thực hiện	Trách nhiệm của cán bộ thực hiện
1	Làm thêm 05 giá đỡ NVL, thành phẩm	100.000.000	3/2021	Nguyễn Thị An	Liên hệ nhà cung cấp, đặt hàng, giám sát lắp đặt
2	In hiển thị, biển báo	500.000	2/2021	Đình Văn Mạnh	Soạn, in, dán

3	Tổ chức lại nơi làm việc (sắp xếp nơi để nguyên vật liệu, kê lại vách ngăn nơi làm việc, đường đi, vách chỉ báo...)	1.000.000	2/2021 & 9/2021	Đinh Văn Mạnh	Chỉ đạo, giám sát thực hiện
4	Kiểm định máy, thiết bị định kỳ	10.000.000	6/2021	Đinh Văn Mạnh	Liên hệ tổ chức kiểm định, chuẩn bị ký hợp đồng và tổ chức triển khai
5	Mua thêm bình cứu hỏa	5.000.000	2/2021	Nguyễn Thị An	Mua và sắp xếp
Tổng cộng		116.500.000			

II. Các biện pháp về kỹ thuật vệ sinh lao động, phòng chống độc hại, cải thiện điều kiện lao động

TT	Nội dung công việc cần thực hiện	Dự toán kinh phí (VND)	Thời gian thực hiện	Cán bộ thực hiện	Trách nhiệm của cán bộ thực hiện
1	Quan trắc môi trường lao động (đo kiểm tra nồng độ hơi khí độc, bụi, ánh sáng, ồn, rung... tại các khu vực VP và xưởng SX)	35.000.000	Hàng quý	Nguyễn Vũ Lâm	Liên hệ tổ chức QTMT
2	Lắp đặt 04 quạt thông gió tại nhà vệ sinh	2.000.000	2/2021	Nguyễn Vũ Lâm	Mua, lắp đặt
3	Nâng cấp nhà xưởng thông thoáng, chống nóng lan truyền	3.000.000	5/2021	Nguyễn Vũ Lâm	Mua, dán film chống nóng

Tổng cộng **40.000.000**

III. Phương tiện bảo vệ cá nhân

TT	Nội dung công việc cần thực hiện	Số lượng	Thành tiền	Thời gian thực hiện	Cán bộ thực hiện	Trách nhiệm của cán bộ thực hiện
1	Trang bị giày bảo hộ, mã hiệu cho NLĐ làm việc ép nhựa, khuôn...	10 đôi	2.000.000	2/2021	Nguyễn Thị An	Liên hệ đặt mua và giao cấp phát
2	Quần áo bảo hộ vải kaki/xanh chéo cho 80 lao động	150 bộ	27.000.000	2/2021	Nguyễn Thị An	Liên hệ đặt mua và giao cấp phát
3	Khẩu trang chống lây nhiễm	500 chiếc	2.000.000	2/2021	Nguyễn Thị An	Liên hệ đặt mua và giao cấp phát
4	Mũ bao tóc cho công nhân làm việc đo sản phẩm, kiểm tra sản phẩm	100 cái	3.500.000	2/2021	Nguyễn Thị An	Liên hệ đặt mua và giao cấp phát
5	Mũ nhựa giảm chấn (chống chấn thương sọ não) cho lao động làm kho, kỹ thuật	02 cái	500.000	2/2021	Nguyễn Thị An	Liên hệ đặt mua và giao cấp phát
Tổng cộng			35.000.000			

IV. Chăm sóc sức khỏe cho người lao động

TT	Nội dung công việc cần thực hiện	Dự toán kinh phí (VND)	Thời gian thực hiện	Cán bộ thực hiện	Trách nhiệm của cán bộ thực hiện
1	Khám sức khỏe định kỳ cho 100 NLĐ	45.000.000	7/2021	Vũ Thanh Hà	Phối hợp với cơ sở y tế đã ký hợp đồng để triển khai
2	Ký hợp đồng dịch vụ y tế hằng năm	2.000.000	1/2021	Vũ Thanh Hà	Phối hợp với cơ sở y tế
Tổng cộng		47.000.000			

V. Tuyên truyền giáo dục, huấn luyện về bảo hộ lao động

TT	Nội dung công việc cần thực hiện	Dự toán kinh phí (VND)	Thời gian thực hiện	Cán bộ thực hiện	Trách nhiệm của cán bộ thực hiện
1	Huấn luyện ATVSLĐ cho toàn thể công ty	10.000.000	7/2021	Đình Văn Mạnh	Liên hệ tổ chức huấn luyện, trình ký hợp đồng, đặt lịch tổ chức
2	Huấn luyện PCCC	10.000.000	3/2021	Đình Văn Mạnh	Liên hệ, đặt lịch

3	Mua sách, in áp phích tuyên truyền về an toàn lao động	1.000.000	1/2021	Lê Thu Hà	Đặt mua, treo, dán
4	Sơ kết, tổng kết về ATVSLĐ	1.000.000	6/2021 &12/2021	Lê Thu Hà	Chuẩn bị tổ chức
Tổng cộng		22.000.000			

VI. Tổng dự toán kinh phí thực hiện Kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động năm 2021:

$$VI = I + II + III + IV + V = 260.500.000 \text{ VND}$$

Bằng chữ: Hai trăm sáu mươi triệu năm trăm nghìn đồng

Phê duyệt
GIÁM ĐỐC CÔNG TY

BCH Công đoàn cơ sở

Người lập

2.6. Kế hoạch ứng cứu khẩn cấp

Xây dựng, ban hành kế hoạch ứng cứu khẩn cấp tại nơi làm việc cũng như tổ chức ứng cứu khẩn cấp khi có sự cố kỹ thuật xảy ra là trách nhiệm của người sử dụng lao động phải thực hiện, điều này được quy định tại điều 16, điều 19 của Luật ATVSLĐ 2015. Việc xây dựng kế hoạch phải căn cứ vào nguy cơ xảy ra tai nạn lao động, bệnh tật tại nơi làm việc và quy định pháp luật.

Theo khoản 2 điều 78 Luật ATVSLĐ 2015, kế hoạch ứng cứu khẩn cấp phải có các nội dung chủ yếu sau đây:

- a) Phương án sơ tán người lao động ra khỏi khu vực nguy hiểm;
- b) Biện pháp sơ cứu, cấp cứu người bị nạn;
- c) Biện pháp ngăn chặn, khắc phục hậu quả do sự cố gây ra;
- d) Trang thiết bị phục vụ ứng cứu;

đ) Lực lượng ứng cứu tại chỗ; phương án phối hợp với các lực lượng bên ngoài cơ sở; phương án diễn tập.

Trình tự, thủ tục, thẩm quyền phê duyệt kế hoạch ứng cứu khẩn cấp được thực hiện theo quy định của pháp luật (phụ thuộc vào lĩnh vực, quy mô ảnh hưởng....) (*xem một số lưu ý của mục 2.6 phần II*).

Lưu ý:

Với sự cố hóa chất:

“Bộ quản lý ngành, lĩnh vực chủ trì, phối hợp với cơ quan quản lý nhà nước về phòng cháy, chữa cháy, Bộ Công thương và cơ quan quản lý nhà nước có liên quan tổ chức thẩm định, phê duyệt Kế hoạch phòng ngừa, ứng phó sự cố hóa chất.” (điều 41 Luật Hóa chất 2007).

Với sự cố tràn dầu:

“Đối với các cơ sở kinh doanh xăng, dầu chỉ có nguy cơ xảy ra sự cố tràn dầu ở mức nhỏ trên đất liền, trên sông, trên biển xây dựng kế hoạch ứng phó sự cố tràn dầu, trình UBND huyện phê duyệt hoặc cơ quan chủ quản thẩm định, phê duyệt theo quy định (đối với các cơ sở kinh doanh xăng dầu không thuộc UBND huyện quản lý). Kế hoạch được thông báo tới UBND cấp huyện để phối hợp thực hiện.” (khoản 7 điều 7 quyết định 12/2021/QĐ-TTg ngày 24/03/2021 quy định về ban hành quy chế hoạt động ứng phó sự cố tràn dầu).

Với phương án phòng cháy chữa cháy:

Cơ sở thuộc danh mục quy định tại phụ lục nào trong nghị định 136/2020/NĐ-CP, sửa đổi bổ sung bởi ND 50/2024/NĐ-CP thì do cơ quan có thẩm quyền quy định tại phụ lục đó phê duyệt phương án phòng cháy chữa cháy (hoặc do cơ quan công an hoặc do UBND cấp xã quản lý).

Bên cạnh đó, người sử dụng lao động phải định kỳ tổ chức diễn tập kế hoạch ứng cứu theo quy định của pháp luật (theo khoản 1 điều 19 Luật ATVSLĐ 2015). Riêng đối với công tác PCCC, người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm các điều kiện cần thiết, tổ chức thực tập phương án chữa cháy của cơ sở. Người có trách nhiệm tổ chức thực tập phương án chữa cháy của cơ sở phải gửi kế hoạch, báo cáo kết quả tổ chức thực tập phương án chữa cháy đến cơ quan Công an quản lý trực tiếp và chịu trách nhiệm trước pháp luật về kết quả thực tập phương án chữa cháy (điểm a và d khoản 10 điều 19 Nghị định số 136/2020/NĐ-CP). Việc thực tập này giúp cho toàn bộ người lao động của doanh nghiệp hiểu rõ cách thức thực hiện các nội dung của kế hoạch PCCC, cách sử dụng các thiết bị, cách phối hợp, rèn sự bình tĩnh... để xử lý các tình huống khẩn cấp có thể xảy ra lúc hỏa hoạn.

2.7. Tổ chức lực lượng ứng cứu

Điều 79 Luật ATVSLĐ 2015 quy định chung về việc tổ chức lực lượng ứng cứu tại nơi làm việc như sau:

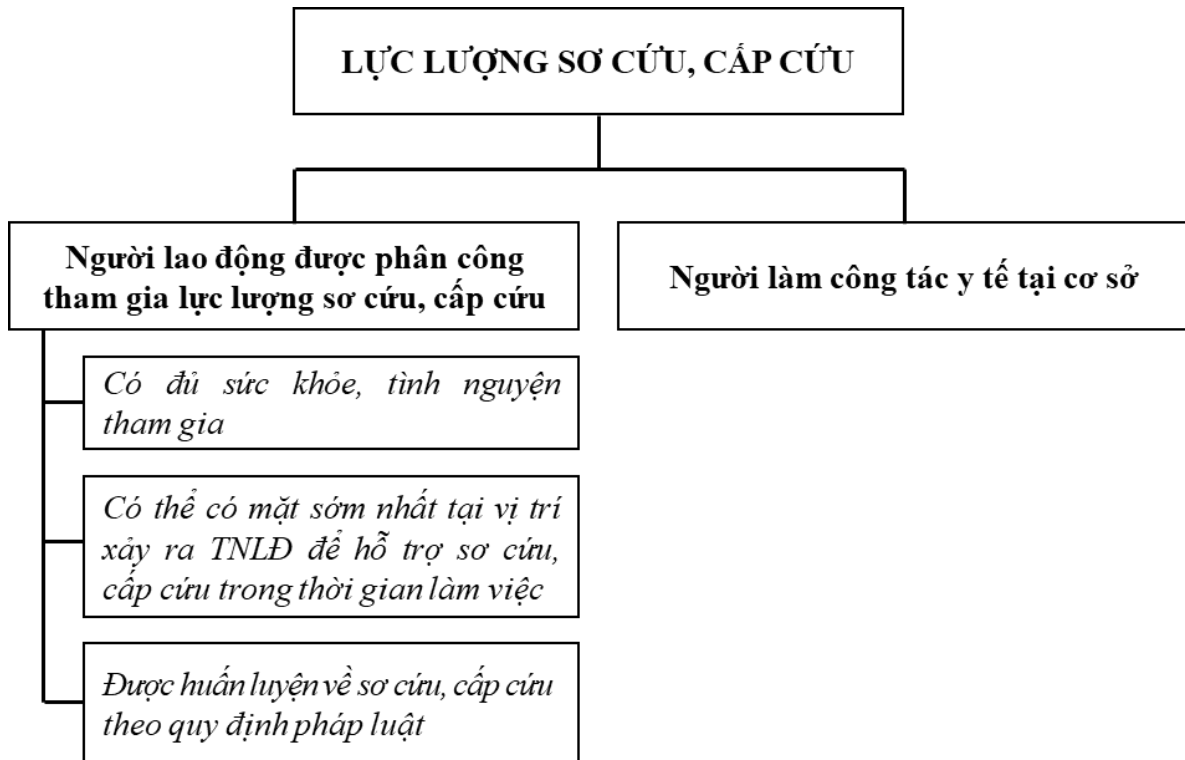
- Nơi làm việc có YTNH, YTCH có nguy cơ gây tai nạn lao động thì người sử dụng lao động có trách nhiệm tổ chức lực lượng ứng cứu chuyên trách hoặc bán chuyên trách theo quy định và tổ chức huấn luyện sơ cứu, cấp cứu cho người lao động.

- Lực lượng ứng cứu phải được trang bị phương tiện kỹ thuật, y tế để bảo đảm ứng cứu, sơ cứu, cấp cứu kịp thời và phải được huấn luyện.

Ngoài ra, thông tư 19/2016/TT-BYT ngày 30/06/2016 hướng dẫn quản lý vệ sinh lao động và sức khỏe người lao động có quy định về hoạt động sơ cứu, cấp cứu tại nơi làm việc, cụ thể về nội dung của việc tổ chức lực lượng sơ cứu, cấp cứu tại điều 7 và điều 9.

2.7.1. Thành viên của lực lượng sơ cứu, cấp cứu

Khoản 1 điều 7 TT 19/2016/TT-BYT quy định về thành viên lực lượng sơ cứu, cấp cứu, nội dung tóm tắt như hình dưới đây.



Thành viên lực lượng sơ cứu, cấp cứu

Lực lượng sơ cứu, cấp cứu tại doanh nghiệp có thành viên gồm người lao động được phân công tham gia và người làm công tác y tế tại cơ sở. Người sử dụng lao động lựa chọn và phân công người lao động đáp ứng các tiêu chí như trên để tham gia vào lực lượng sơ cứu, cấp cứu của doanh nghiệp mình. Việc huấn luyện sơ cứu, cấp cứu cho những người tham gia này được thực hiện theo quy định của pháp luật (*xem chi tiết mục 2.7.3 phần II*).

2.7.2. Số lượng người lao động làm công tác sơ cứu, cấp cứu

Khoản 2, 3 & 4 điều 7 TT 19/2016/TT-BYT quy định về việc bố trí số lượng người lao động làm công tác sơ cứu, cấp cứu như sau:

- Đối với cơ sở sản xuất, kinh doanh có công việc thuộc Danh mục công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động:

+ Dưới 100 người lao động phải bố trí ít nhất 01 người lao động làm công tác sơ cứu, cấp cứu;

+ Cứ mỗi 100 người lao động tăng thêm phải bố trí thêm ít nhất 01 người lao động làm công tác sơ cứu, cấp cứu.

- Đối với cơ sở sản xuất kinh doanh khác, người sử dụng lao động sắp xếp và bố trí số lượng người lao động làm công tác sơ cứu, cấp cứu như sau:

+ Dưới 200 người lao động phải bố trí ít nhất 01 người lao động làm công tác sơ cứu, cấp cứu;

+ Cứ mỗi 150 người lao động tăng thêm phải bố trí thêm ít nhất 01 người lao động làm công tác sơ cứu, cấp cứu.

- Bảo đảm mỗi ca làm việc hoặc nhóm làm việc lưu động phải có người hoặc lực lượng chịu trách nhiệm sơ cứu, cấp cứu.

2.7.3. Huấn luyện sơ cứu, cấp cứu

Điều 9 TT 19/2016/TT-BYT quy định các nội dung sau đối với hoạt động huấn luyện sơ cứu, cấp cứu:

TT	Quy định	Nội dung cụ thể
1	Đối tượng huấn luyện sơ cứu, cấp cứu	Người lao động, trừ trường hợp đã có GCN huấn luyện ATVSLĐ Người được phân công tham gia lực lượng sơ cứu, cấp cứu
2	Thời gian huấn luyện	4 giờ 16 giờ (02 ngày)
3	Huấn luyện lại hằng năm	2 giờ 08 giờ (01 ngày)
4	Nội dung huấn luyện	1. Các nguyên lý cơ bản về SCCC tại chỗ 2. Băng bó vết thương (Nguyên tắc, các phương tiện dùng để băng bó, kỹ thuật băng bó) 3. Kỹ thuật cầm máu tạm thời (Nguyên tắc cầm máu, các biện pháp cầm máu tạm thời) 4. Kỹ thuật cố định gãy xương tạm thời (Nguyên tắc cố định gãy xương, các phương tiện cố định gãy xương) 5. Kỹ thuật hồi sinh tim phổi (Nhận biết dấu hiệu ngừng tuần hoàn hô hấp, hướng dẫn thông thoáng đường thở và hỗ trợ hô hấp, hướng dẫn hồi sức tim phổi)

6. Xử lý bỏng; (Đánh giá nguyên nhân và mức độ bỏng, xử lý cấp cứu bỏng tại chỗ)
7. Phương pháp vận chuyển nạn nhân an toàn không cáng và có cáng để cấp cứu ban đầu
8. Các hình thức cấp cứu:
 - Cấp cứu điện giật
 - Cấp cứu đuối nước
 - Cấp cứu tai nạn do hóa chất
9. Hướng dẫn chung nội dung và sử dụng túi sơ cứu
10. Thực hành chung cho các nội dung

Người được huấn luyện phải ký vào Sổ theo dõi huấn luyện sơ cứu, cấp cứu *(theo mẫu quy định tại Phụ lục 7 ban hành kèm theo TT 19/2016/TT-BYT xem chi tiết tại phụ lục 12 tài liệu này)* sau khi được huấn luyện. Trường hợp người lao động đã có Giấy chứng nhận huấn luyện an toàn vệ sinh lao động thì không phải ký vào Sổ theo dõi huấn luyện sơ cứu, cấp cứu nhưng phải lưu bản sao Giấy chứng nhận huấn luyện an toàn vệ sinh lao động.

2.8. Nội quy an toàn, vệ sinh lao động

Điểm c khoản 2 điều 69 Nghị định 145/2020/NĐ-CP có quy định về nội dung an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc. Đây là một trong các nội dung của nội quy lao động của doanh nghiệp, cụ thể là:

- Trách nhiệm chấp hành các quy định, nội quy, quy trình, biện pháp bảo đảm về an toàn, vệ sinh lao động, phòng chống cháy nổ;
- Sử dụng và bảo quản các phương tiện bảo vệ cá nhân, các thiết bị bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc;
- Vệ sinh, khử độc, khử trùng tại nơi làm việc.

Nội quy lao động, trong đó có nội dung an toàn, vệ sinh lao động sau khi được ban hành sẽ được thông báo đến toàn bộ người lao động, đồng thời niêm yết nội dung chính ở những nơi cần thiết tại nơi làm việc. Việc phổ biến nội dung an

toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc cho người lao động giúp người lao động dần dần nâng cao ý thức tự giác tuân thủ quy trình làm việc an toàn, nâng cao nhận thức về vấn đề an toàn, vệ sinh lao động, từ đó giúp giảm thiểu các nguy cơ rủi ro xảy ra trong quá trình làm việc. Người sử dụng lao động vi phạm quy định về các biện pháp đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động, cụ thể là không xây dựng, ban hành hoặc không tổ chức thực hiện kế hoạch, nội quy, quy trình bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc hoặc khi xây dựng không lấy ý kiến Ban chấp hành công đoàn cơ sở sẽ bị phạt tiền theo quy định của pháp luật (*xem điều 21 nghị định 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội*).

3. Quy định về tổ chức bộ máy nhân sự làm công tác ATVSLĐ

3.1. Tổ chức bộ phận ATVSLĐ

3.1.1. Một số quy định chung khi tổ chức bộ phận ATVSLĐ

Khoản 1 điều 72 Luật ATVSLĐ 2015 quy định như sau:

Người sử dụng lao động phải bố trí người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động hoặc thành lập bộ phận quản lý công tác an toàn, vệ sinh lao động tại cơ sở căn cứ vào quy mô, tính chất lao động, nguy cơ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, điều kiện lao động.

Ngoài ra, khoản 5 điều 72 cũng quy định:

Trường hợp cơ sở sản xuất, kinh doanh không bố trí được người hoặc không thành lập được bộ phận an toàn, vệ sinh lao động theo quy định thì phải thuê các tổ chức có đủ năng lực theo quy định của pháp luật thực hiện các nhiệm vụ an toàn, vệ sinh lao động theo quy định tại khoản 2 Điều này.

Như vậy, việc bố trí nhân sự làm công tác an toàn, vệ sinh lao động đối với các cơ sở sản xuất, kinh doanh là bắt buộc. Việc bố trí này phụ thuộc vào lĩnh vực, ngành nghề, số lượng lao động của doanh nghiệp, đồng thời căn cứ vào trình độ chuyên môn và kinh nghiệm thực tế của nhân sự để người sử dụng lao động ra quyết định lựa chọn.

Khoản 1 điều 36 Nghị định 39/2016/NĐ-CP quy định chi tiết việc tổ chức bộ phận an toàn, vệ sinh lao động trong các cơ sở sản xuất, kinh doanh (bao gồm các yếu tố lĩnh vực, ngành nghề sản xuất; quy mô lao động và số lượng người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động tương ứng). Các thông tin được tổng hợp trong bảng dưới đây.

Lĩnh vực, ngành nghề khai khoáng, SX than cốc, SX sản phẩm dầu mỏ tinh chế, SX hóa chất, SX kim loại và các sản phẩm từ kim loại, SX sản phẩm từ khoáng phi kim, thi công công trình xây dựng, đóng và sửa chữa tàu biển, SX, truyền tải và phân phối điện

Lĩnh vực, ngành nghề khác

Quy mô lao động	Số người làm công tác ATVSLĐ	Quy mô lao động	Số người làm công tác ATVSLĐ
< 50 NLĐ	Ít nhất 01 người bán chuyên trách	< 300 NLĐ	Ít nhất 01 người bán chuyên trách
Từ 50 đến dưới 300 NLĐ	Ít nhất 01 người chuyên trách		
Từ 300 đến dưới 1000 NLĐ	Ít nhất 02 người chuyên trách	Từ 300 đến dưới 1000 NLĐ	Ít nhất 01 người chuyên trách
	- Thành lập phòng ATVSLĐ		- Thành lập phòng ATVSLĐ
>1000 NLĐ	hoặc	> 1000 NLĐ	hoặc
	- Ít nhất 03 người chuyên trách		- Ít nhất 02 người chuyên trách

3.1.2. Nhiệm vụ của người làm công tác an toàn vệ sinh lao động, bộ phận an toàn, vệ sinh lao động

Khoản 2 điều 72 Luật ATVSLĐ quy định người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động hoặc bộ phận an toàn, vệ sinh lao động có nhiệm vụ tham mưu, giúp người sử dụng lao động tổ chức thực hiện công tác an toàn, vệ sinh lao động tại cơ sở sản xuất, kinh doanh, bao gồm các nội dung chủ yếu sau đây:

- a) Xây dựng nội quy, quy trình, biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động; phòng, chống cháy, nổ;
- b) Xây dựng, đơn đốc việc thực hiện kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động hằng năm; đánh giá rủi ro và xây dựng kế hoạch ứng cứu khẩn cấp;
- c) Quản lý và theo dõi việc khai báo, kiểm định máy, thiết bị, vật tư, chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động;
- d) Tổ chức thực hiện hoạt động thông tin, tuyên truyền, huấn luyện về an toàn, vệ sinh lao động; sơ cứu, cấp cứu, phòng, chống bệnh nghề nghiệp cho người lao động;
- đ) Tổ chức tự kiểm tra về an toàn, vệ sinh lao động; điều tra tai nạn lao động, sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động theo quy định của pháp luật;
- e) Chủ trì, phối hợp bộ phận y tế tổ chức giám sát, kiểm soát yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại;
- g) Tổng hợp và đề xuất với người sử dụng lao động giải quyết kiến nghị của đoàn thanh tra, đoàn kiểm tra và người lao động về an toàn, vệ sinh lao động;
- h) Phối hợp với Ban chấp hành công đoàn cơ sở hướng dẫn thực hiện nhiệm vụ của an toàn, vệ sinh viên;
- i) Tổ chức thi đua, khen thưởng, xử lý kỷ luật, thống kê, báo cáo công tác an toàn, vệ sinh lao động.

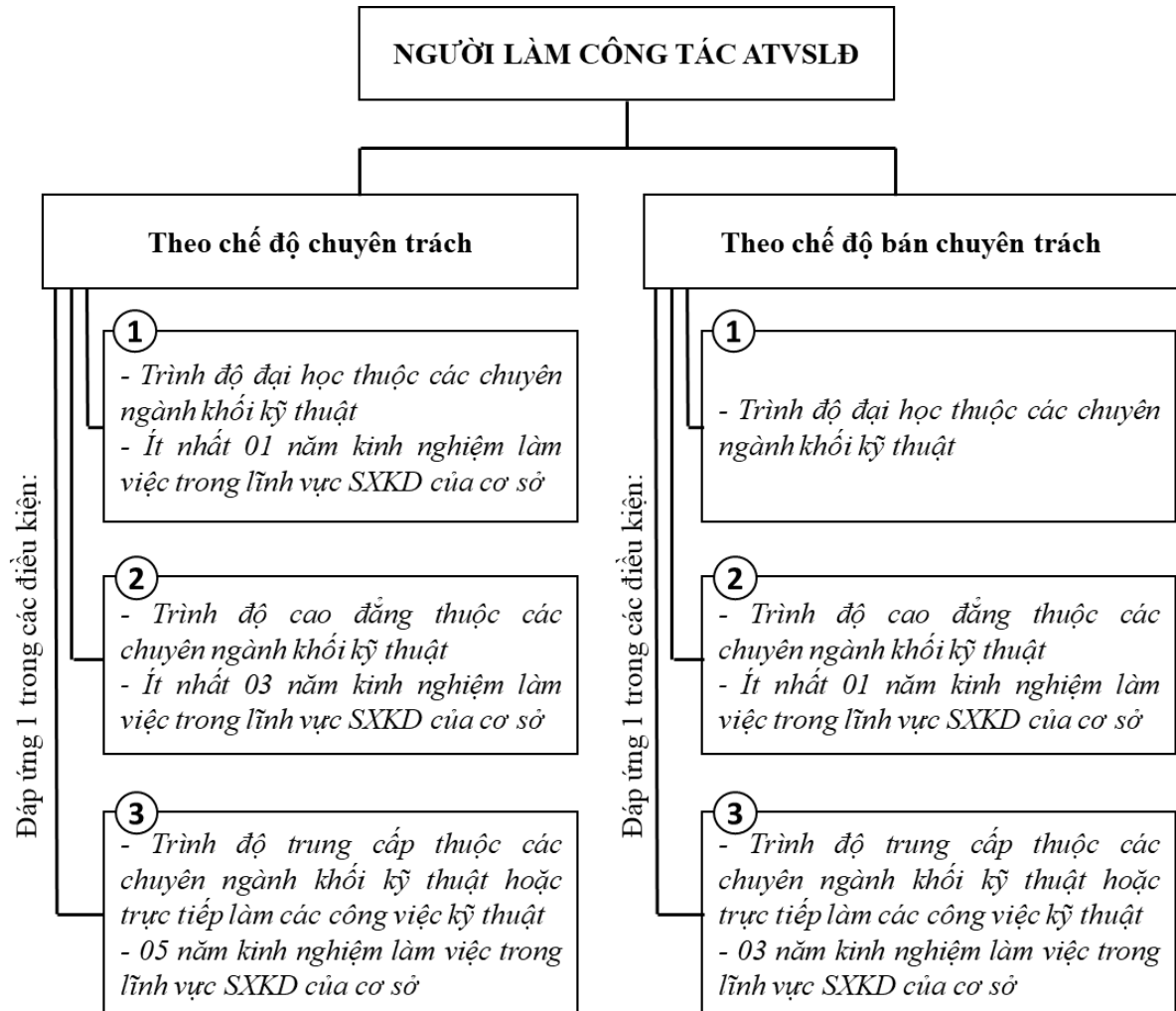
3.1.3. Quyền của người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động, bộ phận an toàn, vệ sinh lao động

Khoản 3 điều 72 Luật ATVSLĐ 2015 quy định về quyền của người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động, bộ phận an toàn, vệ sinh lao động như sau:

- a) Yêu cầu người phụ trách bộ phận sản xuất ra lệnh đình chỉ công việc hoặc có thể quyết định tạm đình chỉ công việc trong trường hợp khẩn cấp khi phát hiện các nguy cơ xảy ra tai nạn lao động để thực hiện các biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động, đồng thời phải báo cáo người sử dụng lao động;
- b) Đình chỉ hoạt động của máy, thiết bị không bảo đảm an toàn hoặc đã hết hạn sử dụng;
- c) Được người sử dụng lao động bố trí thời gian tham dự lớp huấn luyện, bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ về an toàn, vệ sinh lao động theo quy định của pháp luật.

3.1.4. Điều kiện của người làm công tác ATVSLĐ

Khoản 3 và 4 điều 36 Nghị định 39/2016/NĐ-CP ngày 15/05/2016 quy định chi tiết về điều kiện mà người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động phải đáp ứng. Chi tiết được thể hiện trong hình 4 dưới đây.



Hình 4. Điều kiện của người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động

Tùy thuộc vào lĩnh vực sản xuất kinh doanh và quy mô lao động của doanh nghiệp mà doanh nghiệp bố trí người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động theo chế độ chuyên trách hay bán chuyên trách cũng như căn cứ vào trình độ chuyên môn và kinh nghiệm làm việc của người đó để lựa chọn.

3.2. Bộ phận y tế

3.2.1. Một số quy định chung khi tổ chức bộ phận y tế

Khoản 1 điều 73 Luật ATVSLĐ 2015 quy định người sử dụng lao động phải bố trí người làm công tác y tế hoặc thành lập bộ phận y tế chịu trách nhiệm chăm sóc và quản lý sức khỏe của người lao động căn cứ vào quy mô, tính chất lao động, nguy cơ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, điều kiện lao động.

Người sử dụng lao động phải thông báo thông tin của người làm công tác y tế cơ sở với Sở Y tế cấp tỉnh, nơi cơ sở có trụ sở chính (theo khoản 4 điều 37 Nghị định 39/2016/NĐ-CP).

Khoản 5 điều 37 Nghị định 39/2016/NĐ-CP quy định trường hợp cơ sở không bố trí được người làm công tác y tế hoặc không thành lập được bộ phận y tế theo quy định, cơ sở sản xuất, kinh doanh thực hiện theo quy định sau đây:

a) Ký hợp đồng với cơ sở khám bệnh, chữa bệnh đủ năng lực theo quy định sau đây: cung cấp đủ số lượng người làm công tác y tế theo quy định tại các Khoản 1, 2 và 3 Điều này; có mặt kịp thời tại cơ sở sản xuất, kinh doanh khi xảy ra các trường hợp khẩn cấp trong thời hạn 30 phút đối với vùng đồng bằng, thị xã, thành phố và 60 phút đối với vùng núi, vùng sâu, vùng xa;

b) Thông báo thông tin cơ sở khám bệnh, chữa bệnh trên với Sở Y tế cấp tỉnh, nơi cơ sở có trụ sở chính.

Khoản 1 điều 37 Nghị định 39/2016/NĐ-CP quy định việc tổ chức bộ phận y tế trong cơ sở sản xuất, kinh doanh như sau:

Lĩnh vực, ngành nghề chế biến, bảo quản thủy sản và các sản phẩm từ thủy sản, khai khoáng, SX sản phẩm dệt, may, da, giày, SX than cốc, SX hóa chất, SX sản phẩm từ cao su và plastic, tái chế phế liệu, vệ sinh môi trường, SX kim loại, đóng và sửa chữa tàu biển, SX vật liệu xây dựng

Lĩnh vực, ngành nghề khác

Quy mô	Số người	Quy mô	Số người
lao động	làm công tác y tế	lao động	làm công tác y tế
< 300 NLĐ	Ít nhất 01 người trình độ trung cấp		
Từ 300 đến dưới 500 NLĐ	Ít nhất 01 bác sĩ/y sĩ và 01 người trình độ trung cấp	< 500 NLĐ	Ít nhất 01 người trình độ trung cấp

Từ 500 đến dưới 1000 NLD	Ít nhất 01 bác sĩ và mỗi ca làm việc phải có 01 người có trình độ trung cấp	Từ 500 đến dưới 1000 NLD	Ít nhất phải có 01 y sĩ và 01 người trình độ trung cấp
>1000 NLD	Thành lập cơ sở y tế theo hình thức tổ chức phù hợp quy định của pháp luật về khám bệnh, chữa bệnh	> 1000 NLD	01 bác sĩ và 1 người làm công tác y tế khác

3.2.2. *Nhiệm vụ của người làm công tác y tế, bộ phận y tế*

Khoản 2 điều 73 Luật ATVSLĐ 2015 quy định: người làm công tác y tế, bộ phận y tế có nhiệm vụ tham mưu, giúp người sử dụng lao động và trực tiếp thực hiện việc quản lý sức khỏe của người lao động, với nội dung chủ yếu sau đây:

a) Xây dựng phương án, phương tiện sơ cứu, cấp cứu, thuốc thiết yếu và tình huống cấp cứu tai nạn lao động, tổ chức tập huấn công tác sơ cứu, cấp cứu cho người lao động tại cơ sở;

b) Xây dựng kế hoạch và tổ chức khám sức khỏe, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp, giám định y khoa xác định mức suy giảm khả năng lao động khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, điều dưỡng và phục hồi chức năng lao động, tư vấn các biện pháp phòng, chống bệnh nghề nghiệp; đề xuất, bố trí vị trí công việc phù hợp với sức khỏe người lao động;

c) Tổ chức khám bệnh, chữa bệnh thông thường tại cơ sở và sơ cứu, cấp cứu người bị nạn khi xảy ra tai nạn lao động, sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động theo quy định;

d) Tuyên truyền, phổ biến thông tin về vệ sinh lao động, phòng, chống bệnh nghề nghiệp, nâng cao sức khỏe tại nơi làm việc; kiểm tra việc chấp hành điều lệ vệ sinh, tổ chức phòng, chống dịch bệnh, bảo đảm an toàn, vệ sinh thực phẩm cho người lao động tại cơ sở; tổ chức thực hiện bồi dưỡng hiện vật theo quy định;

đ) Lập và quản lý thông tin về công tác vệ sinh, lao động tại nơi làm việc; tổ chức quan trắc môi trường lao động để đánh giá các yếu tố có hại; quản lý hồ sơ sức khỏe người lao động, hồ sơ sức khỏe của người bị bệnh nghề nghiệp (nếu có);

e) Phối hợp với bộ phận an toàn, vệ sinh lao động thực hiện các nhiệm vụ có liên quan quy định tại khoản 2 Điều 72 của Luật này.

3.2.3. Quyền của người làm công tác y tế, bộ phận y tế

Theo khoản 3 điều 73, người làm công tác y tế, bộ phận y tế có quyền sau:

a) Yêu cầu người phụ trách bộ phận sản xuất ra lệnh đình chỉ công việc hoặc có thể quyết định việc tạm đình chỉ công việc trong trường hợp khẩn cấp khi phát hiện các dấu hiệu vi phạm hoặc các nguy cơ gây ảnh hưởng sức khỏe, bệnh tật, ốm đau cho người lao động, đồng thời phải báo cáo người sử dụng lao động về tình trạng này; quản lý trang thiết bị y tế, thuốc phục vụ sơ cứu, cấp cứu tại nơi làm việc; hướng dẫn sơ cứu, cấp cứu cho người lao động tại cơ sở;

b) Đình chỉ việc sử dụng các chất không bảo đảm quy định về an toàn, vệ sinh lao động;

c) Được người sử dụng lao động bố trí thời gian tham gia các cuộc họp, hội nghị và giao dịch với cơ quan y tế địa phương hoặc y tế bộ, ngành để nâng cao nghiệp vụ và phối hợp công tác.

3.2.4. Điều kiện tiêu chuẩn của người làm công tác y tế cơ sở

Khoản 3 điều 37 Nghị định 39/2016/NĐ-CP quy định, người làm công tác y tế ở cơ sở quy định tại các Khoản 1 và 2 Điều này phải đáp ứng đủ các điều kiện sau đây:

a) Có trình độ chuyên môn y tế bao gồm: bác sỹ, bác sỹ y tế dự phòng, cử nhân Điều dưỡng, y sỹ, Điều dưỡng trung học, hộ sinh viên;

b) Có chứng chỉ chứng nhận chuyên môn về y tế lao động.

3.3. An toàn, vệ sinh viên

3.3.1. Quy định chung

Theo các khoản 1, 2&3 điều 74 Luật ATVSLĐ 2015:

An toàn, vệ sinh viên là người lao động trực tiếp, am hiểu chuyên môn và kỹ thuật an toàn, vệ sinh lao động; tự nguyện và gương mẫu trong việc chấp hành các quy định an toàn, vệ sinh lao động và được người lao động trong tổ bầu ra.

Mỗi tổ sản xuất trong các cơ sở sản xuất, kinh doanh phải có ít nhất một an toàn, vệ sinh viên kiêm nhiệm trong giờ làm việc.

Người sử dụng lao động ra quyết định thành lập và ban hành quy chế hoạt động của mạng lưới an toàn, vệ sinh viên sau khi thống nhất ý kiến với Ban chấp hành công đoàn cơ sở (nếu cơ sở sản xuất, kinh doanh đã thành lập Ban chấp hành

công đoàn cơ sở). An toàn, vệ sinh viên hoạt động dưới sự quản lý và hướng dẫn của Ban chấp hành công đoàn cơ sở, trên cơ sở quy chế hoạt động của mạng lưới an toàn, vệ sinh viên; phối hợp về chuyên môn, kỹ thuật an toàn, vệ sinh lao động trong quá trình thực hiện nhiệm vụ với người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động hoặc bộ phận quản lý công tác an toàn, vệ sinh lao động, người làm công tác y tế hoặc bộ phận y tế tại cơ sở.

3.3.2. Quyền và nghĩa vụ của ATVSV

*** Quyền của ATVSV:**

Khoản 5 điều 74 Luật ATVSLĐ 2015 quy định an toàn, vệ sinh viên có quyền sau đây:

a) Được cung cấp thông tin đầy đủ về biện pháp mà người sử dụng lao động tiến hành để bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc;

b) Được dành một phần thời gian làm việc để thực hiện các nhiệm vụ của an toàn, vệ sinh viên nhưng vẫn được trả lương cho thời gian thực hiện nhiệm vụ và được hưởng phụ cấp trách nhiệm.

Mức phụ cấp trách nhiệm do người sử dụng lao động và Ban chấp hành công đoàn cơ sở thống nhất thỏa thuận và được ghi trong quy chế hoạt động của mạng lưới an toàn, vệ sinh viên;

c) Yêu cầu người lao động trong tổ ngừng làm việc để thực hiện các biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động, nếu thấy có nguy cơ trực tiếp gây sự cố, tai nạn lao động và chịu trách nhiệm về quyết định đó;

d) Được học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, phương pháp hoạt động.

*** Nghĩa vụ của ATVSV:**

Khoản 4 điều 74 Luật ATVSLĐ 2015 quy định An toàn, vệ sinh viên có nghĩa vụ sau đây:

a) Đôn đốc, nhắc nhở, hướng dẫn mọi người trong tổ, đội, phân xưởng chấp hành nghiêm chỉnh quy định về an toàn, vệ sinh lao động, bảo quản các thiết bị an toàn, phương tiện bảo vệ cá nhân; nhắc nhở tổ trưởng, đội trưởng, quản đốc chấp hành quy định về an toàn, vệ sinh lao động;

b) Giám sát việc thực hiện tiêu chuẩn, quy chuẩn, quy trình, nội quy an toàn, vệ sinh lao động, phát hiện những thiếu sót, vi phạm về an toàn, vệ sinh lao

động, những trường hợp mất an toàn, vệ sinh của máy, thiết bị, vật tư, chất và nơi làm việc;

c) Tham gia xây dựng kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động; tham gia hướng dẫn biện pháp làm việc an toàn đối với người lao động mới đến làm việc ở tổ;

d) Kiến nghị với tổ trưởng hoặc cấp trên thực hiện đầy đủ các chế độ bảo hộ lao động, biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động và khắc phục kịp thời những trường hợp mất an toàn, vệ sinh của máy, thiết bị, vật tư, chất và nơi làm việc;

đ) Báo cáo tổ chức công đoàn hoặc thanh tra lao động khi phát hiện vi phạm về an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc hoặc trường hợp mất an toàn của máy, thiết bị, vật tư, chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động đã kiến nghị với người sử dụng lao động mà không được khắc phục.

3.4. Hội đồng an toàn, vệ sinh lao động cơ sở

3.4.1. Những trường hợp phải thành lập Hội đồng ATVSLĐ cơ sở

Khoản 1 điều 38 Nghị định 39/2016/NĐ-CP quy định người sử dụng lao động phải thành lập Hội đồng an toàn, vệ sinh lao động lao động cơ sở trong các trường hợp sau đây:

a) Cơ sở sản xuất, kinh doanh thuộc các lĩnh vực, ngành nghề quy định tại Khoản 1 Điều 36 Nghị định này (bao gồm: lĩnh vực, ngành nghề khai khoáng, sản xuất than cốc, sản xuất sản phẩm dầu mỏ tinh chế, sản xuất hóa chất, sản xuất kim loại và các sản phẩm từ kim loại, sản xuất sản phẩm từ khoáng phi kim, thi công công trình xây dựng, đóng và sửa chữa tàu biển, sản xuất, truyền tải và phân phối điện) và sử dụng từ 300 người lao động trở lên;

b) Cơ sở sản xuất, kinh doanh hoạt động trong các lĩnh vực, ngành nghề khác với cơ sở sản xuất, kinh doanh quy định tại Điểm a Khoản 1 điều 38 nghị định này, có sử dụng từ 1.000 người lao động trở lên;

c) Tập đoàn kinh tế, Tổng công ty nhà nước.

Cơ sở sản xuất, kinh doanh khác với các trường hợp trên thành lập Hội đồng an toàn, vệ sinh lao động nếu thấy cần thiết và đủ điều kiện để hoạt động.

3.4.2. Nhiệm vụ và quyền hạn của Hội đồng ATVSLĐ cơ sở

Theo khoản 2 điều 75 Luật ATVSLĐ 2015, Hội đồng an toàn, vệ sinh lao động cơ sở có nhiệm vụ và quyền hạn sau đây:

a) Tư vấn, phối hợp với người sử dụng lao động trong việc xây dựng nội quy, quy trình, kế hoạch và các biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại cơ sở sản xuất, kinh doanh;

b) Hằng năm, tổ chức đối thoại tại nơi làm việc giữa người lao động, người sử dụng lao động nhằm chia sẻ thông tin, tăng cường sự hiểu biết và thúc đẩy cải thiện các điều kiện làm việc công bằng, an toàn cho người lao động; nâng cao hiệu quả thực hiện chính sách, pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động tại cơ sở sản xuất, kinh doanh;

c) Tổ chức kiểm tra tình hình thực hiện công tác an toàn, vệ sinh lao động tại cơ sở sản xuất, kinh doanh;

d) Yêu cầu người sử dụng lao động thực hiện các biện pháp xử lý, khắc phục nếu phát hiện thấy nguy cơ mất an toàn, vệ sinh lao động.

3.4.3. Thành phần của Hội đồng an toàn, vệ sinh lao động cơ sở

Theo khoản 3 điều 75 Luật ATVSLĐ 2015, thành phần của Hội đồng an toàn, vệ sinh lao động cơ sở bao gồm:

TT	Thành phần hội đồng ATVSLĐ cơ sở	Vị trí đảm nhiệm
1	Đại diện người sử dụng lao động	Chủ tịch Hội đồng
	Đại diện của BCH công đoàn cơ sở	
2	<i>hoặc</i> Đại diện tập thể người lao động nơi chưa có tổ chức công đoàn	Phó Chủ tịch Hội đồng
3	Người làm công tác ATVSLĐ ở cơ sở	Ủy viên thường trực kiêm thư ký Hội đồng
4	Người làm công tác y tế ở cơ sở	Thành viên
5	Các thành viên khác có liên quan	Thành viên

Thành phần của Hội đồng an toàn, vệ sinh lao động cơ sở phải bảo đảm tỷ lệ thành viên nữ tham gia phù hợp với nguyên tắc bình đẳng giới, điều kiện thực tế ở cơ sở sản xuất, kinh doanh.

4. Quy định về chế độ bảo hộ lao động, chăm sóc sức khỏe người lao động

4.1. Khám sức khỏe, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp

4.1.1. Các quy định chung

Theo điều 21 Luật ATVSLĐ 2015, việc khám sức khỏe và điều trị bệnh nghề nghiệp cho người lao động phải tuân thủ các quy định sau:

(1) Hằng năm, người sử dụng lao động phải tổ chức khám sức khỏe cho:

- Người lao động: ít nhất một lần
- Người lao động làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, người lao động là người khuyết tật, người lao động chưa thành niên, người lao động cao tuổi: ít nhất 06 tháng một lần.

(2) Khi khám sức khỏe theo quy định trên:

- Lao động nữ phải được khám chuyên khoa phụ sản,
- Người làm việc trong môi trường lao động tiếp xúc với các yếu tố có nguy cơ gây bệnh nghề nghiệp phải được khám phát hiện bệnh nghề nghiệp.

(3) Người sử dụng lao động tổ chức khám sức khỏe cho người lao động khi:

- Trước khi bố trí làm việc
- Trước khi chuyển sang làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hơn hoặc sau khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đã phục hồi sức khỏe, tiếp tục trở lại làm việc, trừ trường hợp đã được Hội đồng y khoa khám giám định mức suy giảm khả năng lao động.

(4) Người sử dụng lao động tổ chức khám sức khỏe cho người lao động, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp tại cơ sở khám bệnh, chữa bệnh bảo đảm yêu cầu, điều kiện chuyên môn kỹ thuật.

(5) Người sử dụng lao động đưa người lao động được chẩn đoán mắc bệnh nghề nghiệp đến cơ sở khám bệnh, chữa bệnh đủ điều kiện chuyên môn kỹ thuật để điều trị theo phác đồ điều trị bệnh nghề nghiệp do Bộ trưởng Bộ Y tế quy định.

(6) Chi phí cho hoạt động khám sức khỏe, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp, điều trị bệnh nghề nghiệp cho người lao động do người sử dụng lao động chi trả quy định tại các khoản 1, 2, 3 và 5 Điều này được hạch toán vào chi phí được trừ khi xác định thu nhập chịu thuế theo Luật thuế thu nhập doanh nghiệp và hạch toán vào chi phí hoạt động thường xuyên đối với cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp không có hoạt động dịch vụ.

4.1.2. Các quy định về khám phát hiện bệnh nghề nghiệp

Nội dung này chỉ đề cập đến những quy định mà người sử dụng lao động (đại diện cho doanh nghiệp) phải có trách nhiệm thực hiện hoặc hiểu biết để đảm

bảo quyền lợi cho người lao động của cơ sở cũng như hoàn thành trách nhiệm, nghĩa vụ của doanh nghiệp với người lao động trong những vấn đề liên quan đến bệnh nghề nghiệp.

4.1.2.1. Đối tượng khám phát hiện bệnh nghề nghiệp

Khoản 1 điều 2 Thông tư 28/2016/TT-BYT ngày 30/06/2016 quy định đối tượng khám phát hiện bệnh nghề nghiệp bao gồm:

- Người lao động tiếp xúc với các yếu tố có hại có khả năng mắc bệnh nghề nghiệp hoặc làm các nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm kể cả người học nghề, tập nghề, người lao động đã nghỉ hưu hoặc người lao động đã chuyển công tác không còn làm việc trong các nghề, công việc có nguy cơ bị mắc bệnh nghề nghiệp

- Người lao động của doanh nghiệp tham gia BHXH quy định tại điểm a, b, g, h khoản 1 điều 2 Luật BHXH 2014 đang bảo lưu thời gian đóng BHXH hoặc đã có quyết định nghỉ việc chờ giải quyết chế độ hưu trí, trợ cấp hằng tháng.

- Người lao động không thuộc các đối tượng trên chuyển sang làm nghề, công việc có nguy cơ mắc bệnh nghề nghiệp.

4.1.2.2. Thời gian khám phát hiện bệnh nghề nghiệp

- Ít nhất 06 tháng 1 lần (khoản 1 điều 21 Luật ATVSLĐ 2015)

- Đối với các trường hợp nghi ngờ mắc bệnh nghề nghiệp cấp tính hoặc khám theo yêu cầu của NSDLĐ hoặc người lao động thì thời gian khám theo đề nghị của tổ chức/cá nhân yêu cầu.

4.1.2.3. Hồ sơ khám phát hiện bệnh nghề nghiệp

Trước khi khám, NSDLĐ hoặc NLĐ phải gửi cho cơ sở khám BNN hồ sơ theo quy định, bao gồm:

- Phiếu khám sức khỏe trước khi bố trí làm việc theo mẫu quy định tại phụ lục 2 TT28/2016/TT-BYT

- Sổ khám sức khỏe phát hiện bệnh nghề nghiệp theo mẫu tại phụ lục 3 TT 28/2016/TT-BYT

- Bản sao hợp lệ của **1 trong các giấy tờ** sau:

- + Kết quả thực hiện quan trắc môi trường lao động

- + Biên bản xác nhận tiếp xúc YTCH gây BNN cấp tính

- Bản sao hợp lệ giấy ra viện hoặc tóm tắt hồ sơ bệnh án bệnh có liên quan BNN (nếu có)

4.1.2.4. Đối tượng và thời gian khám định kỳ

- Người lao động đã được chẩn đoán mắc bệnh nghề nghiệp
- Thời gian khám định kỳ: quy định chi tiết tại phụ lục 6 TT 28/2016/TT-BYT.

Tùy thuộc loại bệnh nghề nghiệp mà có thời gian khám định kỳ khác nhau (6 hoặc 12 tháng) kèm theo các nội dung khám chuyên khoa và cận lâm sàng.

Lưu ý:

Danh mục bệnh nghề nghiệp được hưởng BHXH quy định tại TT 15/2016/TT-BYT ngày 15/05/2016 (có 34 bệnh), sửa đổi bổ sung tại thông tư 02/2023/TT-BYT ngày 09/02/2023 (thêm bệnh COVID-19 nghề nghiệp). Tổng cộng có 35 bệnh nghề nghiệp được bảo hiểm xã hội và hướng dẫn chẩn đoán, giám định (*xem chi tiết danh mục các bệnh tại điều 3 TT 15/2016/TT-BYT và khoản 1 điều 1 thông tư 02/2023/TT-BYT hoặc xem phụ lục 13 của tài liệu này*).

4.1.2.5. Trách nhiệm của người sử dụng lao động trong các vấn đề liên quan đến bệnh nghề nghiệp

Trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc thực hiện các quy định liên quan đến bệnh nghề nghiệp của người lao động tại cơ sở được quy định tại điều 22 TT 28/2016/TT-BYT như sau:

- Lập, quản lý hồ sơ sức khỏe, hồ sơ bệnh nghề nghiệp và lưu giữ trong thời gian người lao động làm việc tại đơn vị; trả các hồ sơ này cho người lao động khi họ chuyển công tác sang cơ quan khác hoặc thôi việc, nghỉ việc, nghỉ chế độ.
- Phối hợp với các cơ sở khám bệnh nghề nghiệp lập kế hoạch, tổ chức khám sức khỏe trước khi bố trí làm việc, khám sức khỏe phát hiện bệnh nghề nghiệp, khám định kỳ cho người lao động mắc bệnh nghề nghiệp.
- Tạo điều kiện cho người lao động đi điều trị, điều dưỡng, phục hồi chức năng theo quy định của pháp luật.
- Hoàn chỉnh hồ sơ và giới thiệu người lao động được chẩn đoán mắc bệnh nghề nghiệp đi khám giám định trong thời gian 20 ngày làm việc sau khi điều trị, điều dưỡng, phục hồi chức năng đối với những bệnh nghề nghiệp có khả năng điều trị hoặc sau khi khám phát hiện bệnh nghề nghiệp đối với những bệnh không có khả năng điều trị.

- Thực hiện: cải thiện điều kiện lao động, phòng chống bệnh nghề nghiệp; chế độ bảo hộ lao động, chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật cho người lao động theo quy định.

- Bố trí sắp xếp vị trí làm việc phù hợp với sức khỏe người lao động.

- Cung cấp thông tin, tài liệu và phối hợp với Đoàn điều tra bệnh nghề nghiệp.

- Báo cáo định kỳ, đột xuất cho cơ quan quản lý nhà nước về y tế trên địa bàn theo quy định của pháp luật về ATVSLĐ.

- Trường hợp có người lao động mắc bệnh nghề nghiệp, cơ sở có trách nhiệm:

- + Khai báo bệnh nghề nghiệp;

- + Thông báo đầy đủ về tình hình bệnh nghề nghiệp tới người lao động thuộc cơ sở của mình nhằm ngăn chặn những bệnh nghề nghiệp tái diễn xảy ra;

- + Tổ chức cuộc họp công bố biên bản điều tra tai nạn lao động.

4.2. Nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm

Điều 22 Luật ATVSLĐ 2015 quy định:

Nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm được phân loại căn cứ vào đặc điểm, điều kiện lao động đặc trưng của mỗi nghề, công việc.

Người sử dụng lao động thực hiện đầy đủ các chế độ bảo hộ lao động và chăm sóc sức khỏe đối với người lao động làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo quy định của pháp luật.

Hàng năm, khuyến khích người sử dụng lao động tổ chức cho người lao động làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, người lao động làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm được điều dưỡng phục hồi sức khỏe (điều 26 Luật ATVSLĐ 2015). Điều 113 Bộ luật Lao động 2019 quy định về ngày nghỉ hàng năm của người làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm là 14 ngày và của người làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm là 16 ngày. Ngoài ra, khoản 3 điều 105 Bộ luật Lao động 2019 cũng quy định người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm giới hạn thời gian làm việc tiếp xúc với yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại đúng theo quy chuẩn kỹ thuật quốc gia và pháp luật có liên quan.

Hiện nay, danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm được quy định trong thông tư 11/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 và thông tư 19/2023/BLĐTBXH ngày 29/12/2023 ban hành bổ sung danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

4.3. Phương tiện bảo vệ cá nhân

4.3.1. Nguyên tắc trang cấp PTBV CN

Điều 5 TT 25/2022/TT-BLĐTBXH quy định việc trang cấp phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động được thực hiện dựa trên các nguyên tắc mà theo đó, **người sử dụng lao động phải:**

(1) Tổ chức đánh giá, kiểm soát YTNH, YTCH tại nơi làm việc theo quy định của pháp luật; thực hiện các biện pháp về công nghệ, thiết bị, kỹ thuật ATVSLĐ để loại trừ hoặc hạn chế tối đa các tác hại của YTNH, YTCH, cải thiện điều kiện lao động trước khi thực hiện biện pháp trang cấp PTBV CN;

(2) Lập danh mục và trang cấp PTBV CN cho người lao động theo danh mục PTBV CN trang cấp cho người lao động làm nghề, công việc có yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại quy định tại Phụ lục I ban hành kèm theo Thông tư này.

(3) Ngoài việc lập danh mục quy định tại khoản 2 Điều này, chủ động xây dựng danh mục và trang cấp PTBV CN cho người lao động để bảo đảm an toàn, sức khỏe cho người lao động trong những trường hợp sau đây:

a) Các nghề, công việc chưa quy định tại Phụ lục I ban hành kèm theo Thông tư này mà NSDLĐ xét thấy có YTNH, YTCH không bảo đảm an toàn sức khỏe cho người lao động.

b) Các nghề, công việc được quy định tại Phụ lục 1 ban hành kèm theo Thông tư này nhưng cần bổ sung danh mục PTBV CN để bảo đảm ngăn ngừa có hiệu quả các tác hại của các YTNH, YTCH trong môi trường lao động.

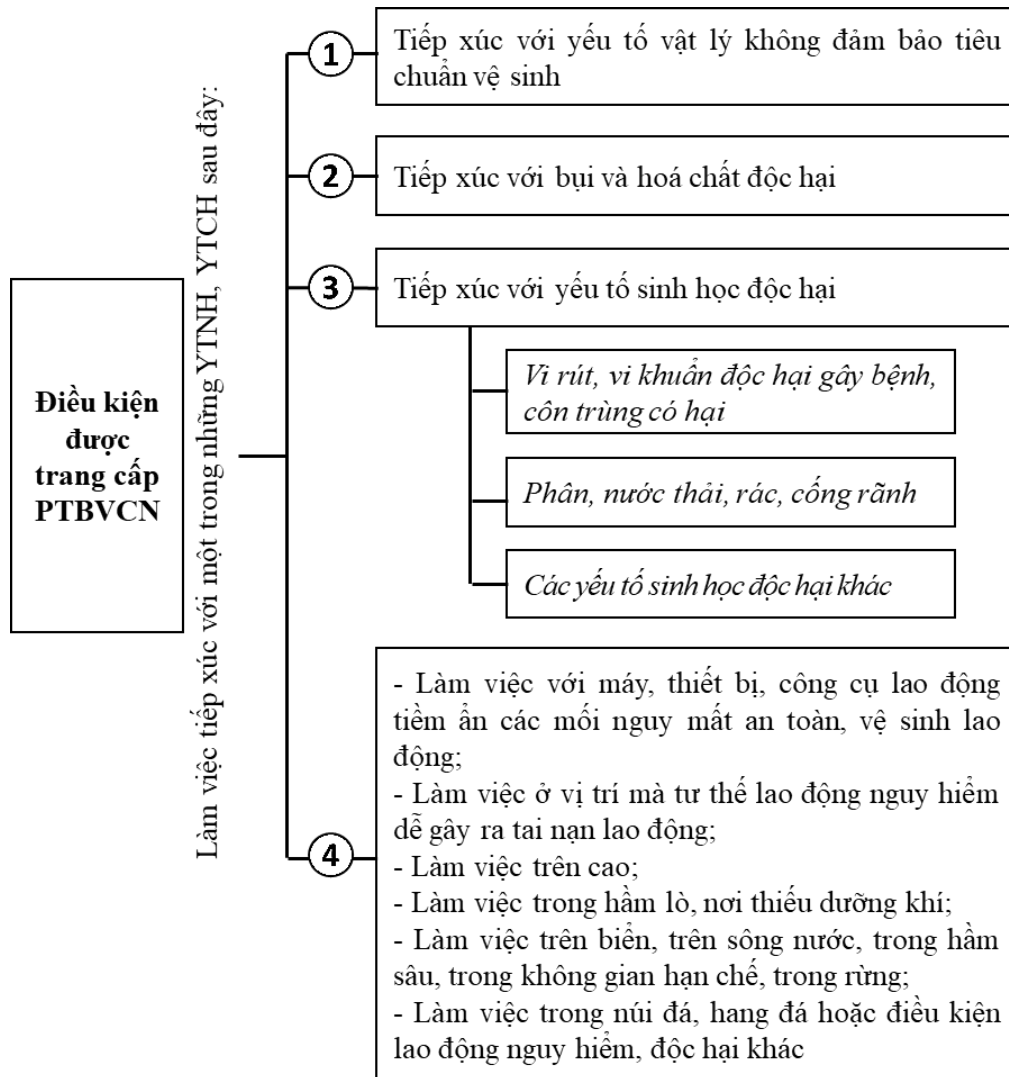
(4) Căn cứ vào mức độ yêu cầu của từng nghề, công việc cụ thể tại cơ sở của mình, khuyến nghị của nhà sản xuất đối với từng loại PTBV CN để quyết định thời hạn sử dụng, số lượng PTBV CN cho phù hợp với tính chất công việc và chất lượng của PTBV CN.

(5) Tùy theo yêu cầu cụ thể, người sử dụng lao động trang cấp các PTBV CN cần thiết cho người đến thanh tra, kiểm tra, thăm quan, học tập để sử dụng trong thời gian thanh tra, kiểm tra, thăm quan, học tập.

Và nguyên tắc cuối cùng, nguyên tắc số (6), người lao động không phải trả tiền về việc sử dụng PTBVVN và có quyền yêu cầu người sử dụng lao động bổ sung mới hoặc thay đổi loại PTBVVN cho phù hợp với điều kiện thực tế.

4.3.2. Điều kiện được trang cấp phương tiện bảo vệ cá nhân

Điều 4 TT 25/2022/TT-BLĐTBXH quy định về điều kiện để người lao động được trang cấp PTBVVN. Nội dung được tóm tắt như hình dưới đây.



Điều kiện được trang cấp phương tiện bảo vệ cá nhân

Có thể thấy phương tiện bảo vệ cá nhân là những dụng cụ, phương tiện cần thiết mà người lao động phải được trang cấp để sử dụng trong khi làm việc hoặc thực hiện nhiệm vụ để bảo vệ cơ thể khỏi tác động của các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại phát sinh trong quá trình lao động, khi các giải pháp công nghệ, thiết bị, kỹ thuật an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc chưa thể loại trừ hết.

4.3.3. Nguyên tắc sử dụng và bảo quản PTBVVN

* Nguyên tắc sử dụng:

Theo điều 6 TT 25/2022/TT-BLĐTBXH ngày 30/11/2022:

- Người sử dụng lao động phải tổ chức hướng dẫn người lao động sử dụng thành thạo các phương tiện bảo vệ cá nhân theo hướng dẫn của nhà sản xuất và phải kiểm tra việc sử dụng.

- Các phương tiện bảo vệ cá nhân chuyên dùng có yêu cầu kỹ thuật cao thì người sử dụng lao động phải tổ chức kiểm tra, thử nghiệm để bảo đảm chất lượng, quy cách của phương tiện bảo vệ này trước khi trang cấp, đồng thời định kỳ kiểm tra chất lượng trong quá trình sử dụng và ghi sổ theo dõi; không sử dụng các phương tiện không đạt yêu cầu kỹ thuật hoặc quá hạn sử dụng theo khuyến cáo của nhà cung cấp; loại bỏ ngay các phương tiện hư hỏng, không đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động trong quá trình sử dụng.

- Người lao động được trang cấp phương tiện bảo vệ cá nhân phải sử dụng phương tiện đó theo đúng quy định trong khi làm việc. Nếu người lao động vi phạm thì tùy theo mức độ vi phạm phải chịu hình thức kỷ luật theo nội quy lao động của cơ sở mình hoặc theo quy định của pháp luật.

- Người sử dụng lao động phải trang cấp lại cho người lao động phương tiện bảo vệ cá nhân khi bị mất, hư hỏng hoặc hết hạn sử dụng. Trường hợp bị mất, hư hỏng mà không có lý do chính đáng thì người lao động phải bồi thường theo quy định của nội quy lao động của cơ sở. Khi hết thời hạn sử dụng hoặc khi chuyển làm công việc khác thì người lao động phải trả lại những phương tiện bảo vệ cá nhân nếu người sử dụng lao động yêu cầu nhưng phải ký bàn giao.

*** Nguyên tắc bảo quản PTBVCN**

Theo điều 7 TT 25/2022/TT-BLĐTBXH ngày 30/11/2022:

- Người sử dụng lao động có trách nhiệm bố trí nơi cất giữ, bảo quản phương tiện bảo vệ cá nhân theo hướng dẫn của nhà sản xuất, chế tạo phương tiện bảo vệ cá nhân. Người lao động có trách nhiệm giữ gìn phương tiện bảo vệ cá nhân được giao.

- Các phương tiện bảo vệ cá nhân để sử dụng ở những nơi không đảm bảo vệ sinh, dễ gây nhiễm độc, nhiễm trùng, nhiễm phóng xạ thì sau khi sử dụng, người sử dụng lao động phải có các biện pháp làm sạch, khử độc, khử trùng, tẩy xạ bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động, môi trường xung quanh và phải định kỳ kiểm tra.

4.3.4. Trách nhiệm của NSDLĐ trong thực hiện quy định về chế độ trang cấp PTBCVN trong lao động

Theo điều 8 TT 25/2022/TT-BLĐTBXH ngày 30/11/2022, người sử dụng lao động có trách nhiệm:

- Căn cứ vào quy định về trang cấp phương tiện bảo vệ cá nhân được ban hành tại Thông tư này và thời hạn sử dụng phương tiện bảo vệ cá nhân đã được quyết định, hằng năm, người sử dụng lao động tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở để lập kế hoạch mua sắm (bao gồm cả dự phòng), trang cấp phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động.

- Kiểm tra chất lượng phương tiện bảo vệ cá nhân trước khi trang cấp, trong quá trình sử dụng. Trường hợp cấp phát cho người đại diện ở tổ đội, phân xưởng nơi người lao động làm việc thì phải tổ chức kiểm tra, giám sát việc giao nhận phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động.

- Lập sổ trang cấp, theo dõi việc trang cấp phương tiện bảo vệ cá nhân có chữ ký xác nhận của người lao động hoặc người đại diện của tổ đội, phân xưởng nơi người lao động làm việc nhận phương tiện bảo vệ cá nhân theo mẫu quy định tại Phụ lục II ban hành kèm theo Thông tư này.

- Khuyến khích người sử dụng lao động thực hiện số hóa việc theo dõi, cấp phát trang cấp phương tiện bảo vệ cá nhân, bảo đảm việc xác nhận của người lao động phù hợp với ứng dụng công nghệ thông tin.

- Tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở trước khi quyết định thời hạn sử dụng, số lượng phương tiện bảo vệ cá nhân trang cấp cho người lao động.

- Bảo đảm các nguyên tắc được quy định tại khoản 3 Điều 23 Luật An toàn, vệ sinh lao động và quy định tại Thông tư này.

- Khi thực hiện quy định tại khoản 3 Điều 5 Thông tư này, người sử dụng lao động phải đồng thời báo cáo về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội theo mẫu quy định tại Phụ lục III ban hành kèm Thông tư này để đề nghị xem xét sửa đổi, bổ sung vào danh mục.

4.4. Bồi dưỡng bằng hiện vật

Căn cứ pháp lý:

- Điều 24 Luật ATVSLĐ 2015,

- Thông tư 24/2022/TT-BLĐTBXH ngày 30/11/2022 quy định việc bồi dưỡng bằng hiện vật đối với người lao động làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại

4.4.1. Đối tượng được bồi dưỡng bằng hiện vật

Điều 24 Luật ATVSLĐ 2015 quy định “người lao động làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại được người sử dụng lao động bồi dưỡng bằng hiện vật.”.

4.4.2. Điều kiện được hưởng bồi dưỡng bằng hiện vật

Theo điều 3 TT 24/2022/TT-BLĐTBXH, NLĐ được hưởng bồi dưỡng bằng hiện vật khi có đủ 2 điều kiện sau:

(1) Làm các nghề, công việc thuộc danh mục nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm do Bộ trưởng Bộ LĐ-TB&XH ban hành

(2) Đang làm việc trong môi trường lao động có ít nhất 01 trong 02 yếu tố sau đây:

- Có ít nhất một trong các YTNH, YTCH không đảm bảo tiêu chuẩn, quy chuẩn vệ sinh cho phép theo quy định của Bộ Y tế

- Tiếp xúc với ít nhất 01 yếu tố được xếp từ 4 điểm trở lên thuộc nhóm chỉ tiêu “Tiếp xúc các nguồn gây bệnh truyền nhiễm theo Luật phòng, chống các bệnh truyền nhiễm” (số thứ tự 10.1 mục A, Phụ lục I ban hành kèm thông tư 29/2021/TT-BLĐTBXH ngày 28/12/2021 của Bộ LĐ-TB&XH quy định tiêu chuẩn phân loại lao động theo điều kiện lao động) (có nghĩa là tiếp xúc các yếu tố gây bệnh truyền nhiễm nhóm C, nhóm B và nhóm A theo Luật phòng, chống bệnh truyền nhiễm).

Việc xác định các yếu tố quy định tại khoản 2 điều này phải được thực hiện bởi tổ chức đủ điều kiện hoạt động quan trắc môi trường lao động theo quy định của pháp luật.

4.4.3. Mức bồi dưỡng bằng hiện vật

Theo điều 4 TT 24/2022/TT-BLĐTBXH, mức bồi dưỡng bằng hiện vật hiện nay bao gồm 4 mức từ 1 đến 4, tương ứng với giá trị bằng tiền lần lượt là 13.000đ, 20.000đ, 26.000đ và 32.000đ. Cách xác định mức bồi dưỡng bằng hiện vật theo đặc điểm điều kiện lao động theo TT 24/2022/TT-BLĐTBXH, trong đó các chỉ

tiêu về điều kiện lao động được xác định theo quy định tại Thông tư số 29/2021/TT-BLĐTBXH.

Cụ thể các mức bồi dưỡng bằng hiện vật như sau:

TT	Mức bồi dưỡng	Giá trị bằng tiền (đồng)	Mức bồi dưỡng áp dụng theo thời gian làm việc
1	Mức 1	13.000	- Nếu làm việc $\geq 50\%$ thời giờ làm việc bình thường của ngày làm việc thì được hưởng cả định suất bồi dưỡng
2	Mức 2	20.000	- Nếu làm việc $< 50\%$ thời giờ làm việc bình thường của ngày làm việc thì được hưởng nửa định suất bồi dưỡng
3	Mức 3	26.000	- Nếu NLD làm thêm giờ, định suất bồi dưỡng tăng lên tương ứng với số giờ làm thêm theo nguyên tắc trên.
4	Mức 4	32.000	

4.4.4. Nguyên tắc tổ chức bồi dưỡng bằng hiện vật

Điều 5 TT 24/2022/TT-BLĐTBXH quy định nguyên tắc tổ chức bồi dưỡng bằng hiện vật như sau:

- Việc tổ chức bồi dưỡng bằng hiện vật phải thực hiện trong ca, ngày làm việc, bảo đảm thuận tiện, an toàn, vệ sinh thực phẩm.

Trường hợp người lao động làm công việc lưu động, phân tán, ít người hoặc các công việc khác có tổ chức lao động không ổn định mà không thể tổ chức bồi dưỡng tập trung tại chỗ, người sử dụng lao động phải cấp hiện vật cho người lao động để người lao động có trách nhiệm tự bồi dưỡng theo quy định, phải lập danh sách cấp phát, có ký nhận của người lao động; thường xuyên kiểm tra việc thực hiện bồi dưỡng của người lao động.

- Không được trả bằng tiền, không được trả vào lương (bao gồm cả việc đưa vào đơn giá tiền lương) thay cho hiện vật bồi dưỡng.

- Khuyến khích người sử dụng lao động xem xét, quyết định việc thực hiện bồi dưỡng bằng hiện vật ở mức 1 (13.000 đồng) đối với người lao động không làm các nghề, công việc thuộc danh mục nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định nhưng đang làm việc trong điều kiện lao động

có ít nhất một trong các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại theo quy định tại khoản 2 Điều 3 Thông tư này.

- Chi phí bồi dưỡng bằng hiện vật được hạch toán vào chi phí hoạt động thường xuyên, chi phí sản xuất kinh doanh theo quy định của pháp luật.

4.4.5. Trách nhiệm của người sử dụng lao động trong thực hiện quy định bồi dưỡng bằng hiện vật

Điều 6 TT 24/2022/TT-BLĐTBXH quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động như sau:

1. Phải áp dụng các biện pháp kỹ thuật, tăng cường các thiết bị an toàn và vệ sinh lao động để cải thiện điều kiện lao động; khi chưa thể khắc phục được hết các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại thì phải tổ chức bồi dưỡng bằng hiện vật cho người lao động để ngăn ngừa bệnh tật và bảo đảm sức khỏe cho người lao động.

2. Căn cứ vào kết quả đánh giá các điều kiện theo quy định tại Điều 3 của Thông tư này để xác định mức bồi dưỡng bằng hiện vật tương ứng cho từng nghề, công việc cụ thể theo quy định tại Phụ lục I ban hành kèm theo Thông tư này. Đối với các nghề, công việc có điều kiện lao động phức tạp mà chưa thể xác định ngay mức bồi dưỡng bằng hiện vật theo quy định tại Phụ lục I ban hành kèm theo Thông tư này, người sử dụng lao động phải tổng hợp các chức danh nghề, công việc đề nghị bồi dưỡng bằng hiện vật gửi bộ, ngành hoặc Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương tổng hợp và có ý kiến gửi Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xem xét, quyết định mức bồi dưỡng.

3. Khi áp dụng các biện pháp để cải thiện điều kiện lao động hoặc khi điều kiện lao động thay đổi thì phải căn cứ vào kết quả mới về điều kiện lao động để điều chỉnh các mức bồi dưỡng đúng theo quy định tại Điều 3 và Điều 4 của Thông tư này. Thường xuyên tuyên truyền mục đích, ý nghĩa của chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật, phổ biến nội dung Thông tư này đến người lao động.

4. Chỉ đạo bộ phận y tế cơ sở hoặc tham vấn ý kiến của chuyên gia về dinh dưỡng để xây dựng cơ cấu hiện vật dùng để bồi dưỡng phù hợp với việc thải độc, tăng cường sức đề kháng của cơ thể tương ứng với các mức bồi dưỡng, đồng thời phù hợp với từng vị trí việc làm, từng công việc cụ thể và sức khỏe của người lao động.

5. Nghiêm túc tổ chức việc bồi dưỡng bằng hiện vật, bảo đảm cho người lao động được hưởng đầy đủ, đúng chế độ theo quy định tại Thông tư này.

4.5. Kiểm định máy, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về ATVSLĐ

Sổ tay này chỉ đề cập đến trách nhiệm của doanh nghiệp sử dụng các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động để doanh nghiệp hiểu rõ và thực hiện đúng các quy định của pháp luật, đảm bảo an toàn cho người vận hành thiết bị nói riêng và của cả doanh nghiệp nói chung. Các nội dung mang tính chất chuyên sâu về công tác kiểm định dành cho tổ chức kiểm định kỹ thuật an toàn lao động, có thể tìm hiểu thêm tại chương II của VBHN số 631/VBHN-BLĐTBXH.

Doanh nghiệp có sử dụng các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động phải có trách nhiệm sau căn cứ vào điều 16 VBHN 631/VBHN-BLĐTBXH:

- Lựa chọn tổ chức hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động để kiểm định lần đầu trước khi đưa vào sử dụng hoặc kiểm định định kỳ trong quá trình sử dụng các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động; chỉ được sử dụng chúng khi kiểm định đạt yêu cầu.

- Khai báo với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tại địa phương (theo mẫu công văn khai báo quy định tại Phụ lục Iđ ban hành kèm theo Nghị định này) trong khoảng thời gian 30 ngày trước hoặc sau khi đưa vào sử dụng các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, trừ pháp luật chuyên ngành có quy định khác.

- Lưu giữ hồ sơ kỹ thuật an toàn của đối tượng kiểm định theo quy định tại quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về an toàn, vệ sinh lao động. Trong trường hợp chuyển nhượng (hoặc cho thuê lại), người bán (hoặc cho thuê lại) phải bàn giao đầy đủ hồ sơ kỹ thuật an toàn cho người mua (hoặc thuê lại).

- Tạo điều kiện cho tổ chức kiểm định thực hiện kiểm định, chuẩn bị đầy đủ các tài liệu kỹ thuật liên quan đến các đối tượng kiểm định để cung cấp cho kiểm định viên và cử người đại diện chứng kiến quá trình kiểm định.

- Thực hiện các kiến nghị của tổ chức kiểm định trong việc đảm bảo an toàn trong quá trình sử dụng các đối tượng kiểm định. Không được tiếp tục sử dụng khi có kết quả kiểm định không đạt yêu cầu hoặc quá thời hạn kiểm định.

- Quản lý, sử dụng, loại bỏ đối tượng kiểm định theo đúng quy định tại các quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về an toàn, vệ sinh lao động và theo hướng dẫn của nhà sản xuất.

Lưu ý:

Danh mục các loại máy, thiết bị, vật tư, chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động được ban hành kèm theo Thông tư số 36/2019/TT-BLĐTBXH ngày 30 tháng 12 năm 2019 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, trong đó quy định 45 loại máy, thiết bị, vật tư, chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động, 45 loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động đặc thù quân sự và 15 loại máy, thiết bị, vật tư, chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động đặc thù ngành công an (*xem phụ lục 14 tài liệu này*).

Thông tư 09/2017/TT-BCT ngày 13/07/2017 và thông tư 12/2020/BCT ngày 18/06/2020 sửa đổi, bổ sung, bãi bỏ một số điều của thông tư 09/2017/TT-BCT quy định về đối tượng kiểm định là máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động thuộc thẩm quyền quản lý của Bộ Công Thương gồm 8 nhóm đối tượng A, B, C, D, E, G, H, I (*xem các nhóm tại phụ lục 15 tài liệu này*)..

5. Quy định về biện pháp xử lý sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động và tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

5.1. Trách nhiệm của người sử dụng lao động khi xảy ra tai nạn lao động tại cơ sở của mình

Điều 18 NBĐ 39/2016/NĐ-CP quy định rõ các trách nhiệm của người sử dụng lao động phải thực hiện khi xảy ra tai nạn lao động tại cơ sở của mình như sau:

1. Kịp thời tổ chức sơ cứu, cấp cứu người bị nạn.
2. Khai báo tai nạn lao động theo quy định tại Điều 10 Nghị định này.
3. Giữ nguyên hiện trường vụ tai nạn lao động chết người, tai nạn lao động nặng theo nguyên tắc sau đây:

a) Trường hợp phải cấp cứu người bị nạn, ngăn chặn những rủi ro, thiệt hại có thể xảy ra cho người khác mà làm xáo trộn hiện trường thì người sử dụng lao động của cơ sở xảy ra tai nạn lao động phải có trách nhiệm vẽ lại sơ đồ hiện trường, lập biên bản, chụp ảnh, quay phim hiện trường (nếu có thể);

b) Chỉ được xóa bỏ hiện trường và mai táng tử thi (nếu có) sau khi đã hoàn thành các bước điều tra theo quy định của Nghị định này và được sự đồng ý bằng văn bản của đoàn điều tra tai nạn lao động cấp tỉnh hoặc cơ quan công an.

4. Cung cấp ngay tài liệu, đồ vật, phương tiện có liên quan đến vụ tai nạn theo yêu cầu của đoàn điều tra tai nạn lao động cấp trên và chịu trách nhiệm trước pháp luật về những tài liệu, đồ vật, phương tiện đó.

5. Tạo điều kiện cho người lao động liên quan đến vụ tai nạn cung cấp thông tin cho đoàn điều tra tai nạn lao động khi được yêu cầu.

6. Thành lập đoàn điều tra tai nạn lao động cấp cơ sở để điều tra các vụ tai nạn lao động thuộc thẩm quyền quy định tại khoản 1 điều 35 Luật An toàn, vệ sinh lao động và khoản 1 điều 11 Nghị định này.

7. Thông báo đầy đủ thông tin liên quan về tai nạn lao động tới tất cả người lao động thuộc cơ sở của mình.

8. Hoàn chỉnh hồ sơ và lưu trữ hồ sơ tai nạn lao động cho người lao động trong thời gian như sau:

- a) 15 năm đối với vụ tai nạn lao động chết người;
- b) Đến khi người bị tai nạn lao động nghỉ hưu đối với vụ tai nạn lao động khác.

9. Thanh toán các Khoản chi phí phục vụ cho việc điều tra tai nạn lao động kể cả việc điều tra lại tai nạn lao động theo quy định tại điểm a khoản 1 điều 27 Nghị định này, trừ trường hợp tai nạn lao động được điều tra lại theo yêu cầu của cơ quan Bảo hiểm xã hội.

10. Thực hiện các biện pháp khắc phục và giải quyết hậu quả do tai nạn lao động gây ra; tổ chức rút kinh nghiệm; thực hiện và báo cáo kết quả thực hiện các kiến nghị ghi trong biên bản điều tra tai nạn lao động; xử lý theo thẩm quyền những người có lỗi để xảy ra tai nạn lao động.

5.2. Khai báo, thống kê, báo cáo, điều tra sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

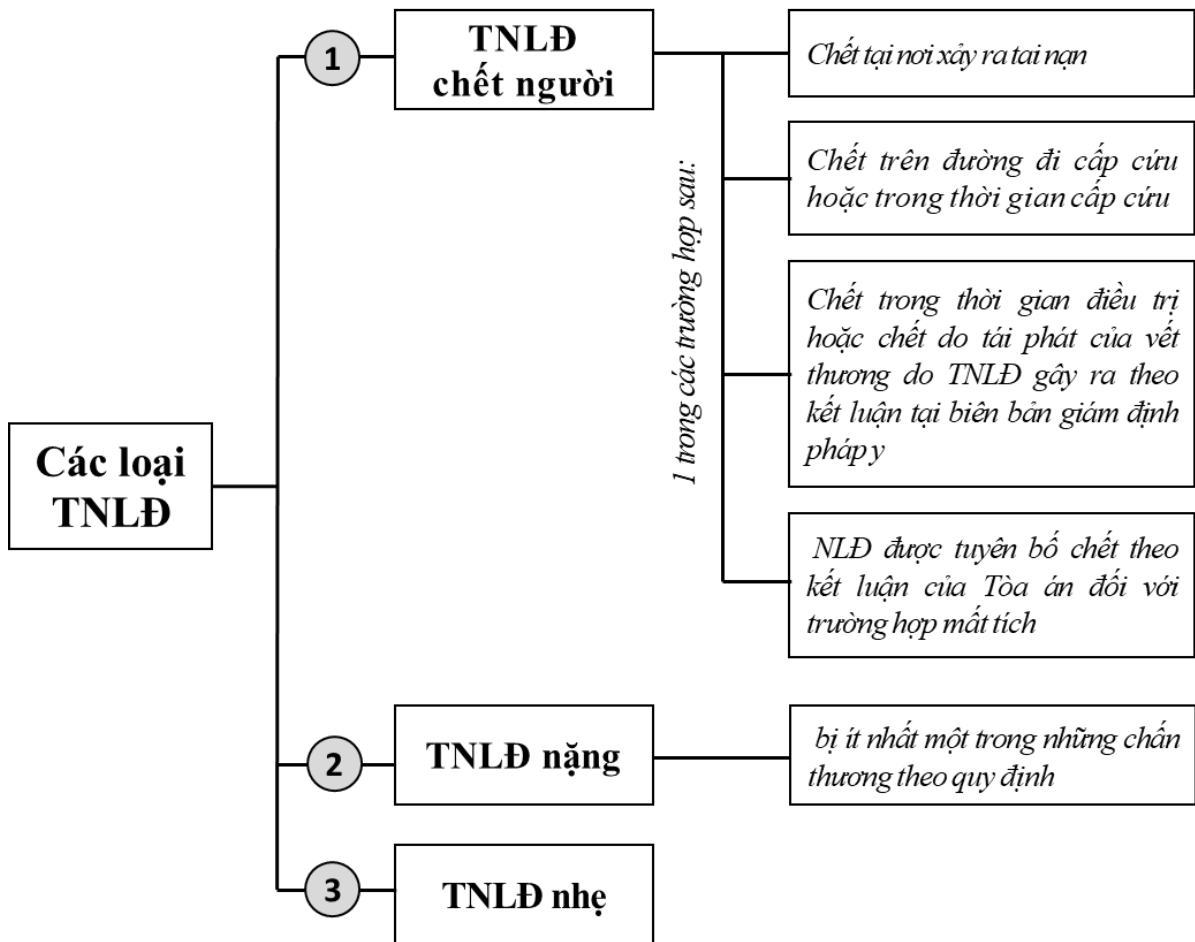
5.2.1. Khai báo tai nạn lao động, sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động

Căn cứ pháp lý:

- Điều 34 Luật ATVSLĐ 2015
- Điều 9, 10 Nghị định 39/2016/NĐ-CP

► Phân loại tai nạn lao động

Điều 9 nghị định 39/2016/NĐ-CP quy định về phân loại tai nạn lao động như sau:



Tai nạn làm người lao động bị thương nặng (tai nạn lao động nặng) là tai nạn lao động khiến người lao động bị ít nhất một trong các chấn thương được pháp luật quy định. Các chấn thương để xác định loại TNLĐ nặng bao gồm 42 chấn thương chia thành 6 nhóm: (1) Đầu, mặt, cổ; (2) Ngực, bụng; (3) Phần chi trên; (4) Phần chi dưới; (5) Bỏng; (6) Nhiễm độc các chất ở mức độ nặng (*xem chi tiết tại phụ lục II của NĐ 36/2019/NĐ-CP*).

Tai nạn lao động làm người lao động bị thương nhẹ (tai nạn lao động nhẹ) là tai nạn lao động không thuộc các trường hợp TNLĐ chết người và TNLĐ nặng nêu trên.

► Quy định chung về khai báo tai nạn lao động, sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động

Doanh nghiệp thực hiện việc khai báo tai nạn lao động, sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động theo quy định tại điều 34 Luật ATVSLĐ 2015 như sau:

a) Khi xảy ra hoặc có nguy cơ xảy ra TNLĐ, sự cố kỹ thuật gây mất ATVSLĐ tại nơi làm việc thì người bị tai nạn hoặc người biết sự việc phải báo ngay cho người phụ trách trực tiếp, NSDLĐ biết để kịp thời có biện pháp xử lý, khắc phục hậu quả xảy ra;

b) Đối với các vụ tai nạn quy định tại điểm a nêu trên:

- Nếu tai nạn làm chết người thì NSDLĐ có trách nhiệm khai báo ngay với cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh nơi xảy ra tai nạn; đồng thời phải báo ngay cho cơ quan Công an cấp huyện;

- Nếu làm bị thương nặng từ hai người lao động trở lên thì NSDLĐ có trách nhiệm khai báo ngay với cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh nơi xảy ra tai nạn.

c) Đối với các vụ tai nạn, sự cố xảy ra trong các lĩnh vực phóng xạ, thăm dò, khai thác dầu khí, các phương tiện vận tải đường sắt, đường thủy, đường bộ, đường hàng không và các đơn vị thuộc lực lượng vũ trang nhân dân, người sử dụng lao động có trách nhiệm thực hiện khai báo theo quy định của luật chuyên ngành;

Trong phạm vi trách nhiệm của mình, cơ quan, tổ chức có thẩm quyền phải xem xét, giải quyết tin báo, thông báo kết quả giải quyết tin báo cho cơ quan, tổ chức, cá nhân đã báo tin khi có yêu cầu và phải áp dụng các biện pháp cần thiết để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người đã báo tin.

► Thời gian và nội dung khai báo tai nạn lao động

Điều 10 nghị định 39/2016/NĐ-CP quy định về thời gian, nội dung khai báo tai nạn lao động như sau:

1. Khi biết tin xảy ra tai nạn lao động chết người hoặc làm bị thương nặng từ 02 người lao động trở lên, người sử dụng lao động của cơ sở xảy ra tai nạn phải khai báo như sau:

a) Khai báo bằng cách nhanh nhất (trực tiếp hoặc điện thoại, fax, công điện, thư điện tử) với Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, nơi xảy ra tai nạn; trường hợp tai nạn làm chết người đồng thời báo ngay cho cơ quan Công an cấp huyện;

b) Nội dung khai báo theo mẫu quy định tại Phụ lục III NĐ 39/2016/NĐ-CP (bao gồm các thông tin về vụ tai nạn như thời gian, địa điểm, tóm tắt hậu quả và thông tin cá nhân của các nạn nhân) (*xem phụ lục 16 tài liệu này*).

2. Khi biết tin xảy ra tai nạn lao động chết người hoặc làm bị thương nặng từ 02 người lao động trở lên trong các lĩnh vực phóng xạ, thăm dò, khai thác dầu khí, các phương tiện vận tải đường sắt, đường thủy, đường bộ, đường hàng không và các đơn vị thuộc lực lượng vũ trang nhân dân theo quy định tại Điểm c Khoản 1 Điều 34 Luật An toàn, vệ sinh lao động, ngoài việc thực hiện khai báo theo quy định của luật chuyên ngành, người sử dụng lao động của cơ sở để xảy ra tai nạn phải khai báo như sau:

a) Khai báo bằng cách nhanh nhất (trực tiếp hoặc điện thoại, fax, công điện, thư điện tử) với Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, nơi xảy ra tai nạn và với Bộ quản lý ngành lĩnh vực đó theo thẩm quyền quy định tại Khoản 2 Điều 21 Nghị định này, trừ trường hợp luật chuyên ngành có quy định khác; trường hợp tai nạn làm chết người thì phải đồng thời báo ngay cho Công an cấp huyện;

b) Nội dung khai báo được thực hiện theo mẫu quy định tại Phụ lục III NĐ 39/2016/NĐ-CP (*xem phụ lục 16 tài liệu này*).

5.2.2. Điều tra vụ tai nạn lao động, sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động, sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động nghiêm trọng

Căn cứ pháp lý:

- Điều 35 Luật ATVSLĐ 2015

- Điều 11, 12, 13, 16, 17, 18, 21, 22 NĐ 39/2016/NĐ-CP

Các quy định về điều tra mà doanh nghiệp phải thực hiện bao gồm:

► Đoàn điều tra tai nạn lao động cấp cơ sở:

*** Thành lập đoàn**

Khoản 1 điều 35 Luật ATVSLĐ 2015 quy định: NSDLĐ có trách nhiệm thành lập đoàn điều tra TNLĐ cấp cơ sở để tiến hành điều tra tai nạn lao động làm bị thương nhẹ, tai nạn lao động làm bị thương nặng 01 (một) người lao động thuộc thẩm quyền quản lý của mình, trừ trường hợp đã được điều tra theo quy định tại khoản 2 và khoản 3 điều này hoặc TNLĐ được cơ quan nhà nước có thẩm quyền điều tra theo quy định của pháp luật chuyên ngành.

Việc thành lập đoàn điều tra tai nạn lao động cấp cơ sở theo mẫu quy định tại Phụ lục V NĐ 39/2016/NĐ-CP (theo khoản 1 điều 11 NĐ 39/2016/NĐ-CP) (*xem phụ lục 17 tài liệu này*).

*** Thành phần và nhiệm vụ đoàn điều tra tai nạn lao động cấp cơ sở:** quy định tại khoản 1 điều 35 Luật ATVSLĐ 2015 và điều 12 NĐ 39/2016/NĐ-CP.

TT	Thành phần đoàn điều tra cấp cơ sở	Vị trí	Nhiệm vụ
1	NSDLĐ hoặc người đại diện được NSDLĐ ủy quyền bằng văn bản	Trưởng đoàn	- Quyết định tiến hành việc điều tra ngay, kể cả trường hợp vắng mặt trong các thành viên đoàn điều tra; - Phân công cụ thể nhiệm vụ đối với từng thành viên trong đoàn điều tra; - Tổ chức thảo luận về kết quả điều tra; quyết định và chịu trách nhiệm về quyết định của mình đối với kết quả điều tra; - Tổ chức, chủ trì cuộc họp công bố Biên bản điều tra tai nạn lao động.
2	Đại diện BCH công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể NLĐ khi chưa thành lập tổ chức công đoàn cơ sở	Thành viên	- Thực hiện nhiệm vụ do Trưởng đoàn phân công và tham gia vào hoạt động chung của đoàn Điều tra; - Có quyền nêu và bảo lưu ý kiến; trường hợp không thống nhất với quyết định của Trưởng đoàn điều tra TNLĐ thì báo cáo lãnh đạo cơ quan cử tham gia đoàn Điều tra;
3	Người làm công tác an toàn lao động	Thành viên	- Không được tiết lộ thông tin, tài liệu trong quá trình điều tra khi chưa công bố Biên bản điều tra TNLĐ
4	Người làm công tác y tế	Thành viên	
5	Một số người khác có liên quan	Thành viên	

Đối với các vụ tai nạn lao động xảy ra tại nơi thuộc thẩm quyền quản lý của người sử dụng lao động, nhưng nạn nhân là người lao động thuộc quyền quản lý của người sử dụng lao động khác, thì người sử dụng lao động tại nơi xảy ra tai

nạn có trách nhiệm thành lập đoàn điều tra tai nạn lao động cấp cơ sở, đồng thời mời đại diện người sử dụng lao động của nạn nhân tham gia đoàn điều tra.

Khoản 5 quy định NSDLĐ điều 35 Luật ATVSLĐ 2015 và các cá nhân liên quan đến tai nạn lao động, sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động, sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động nghiêm trọng phải có nghĩa vụ hợp tác với đoàn điều tra, cung cấp đầy đủ thông tin, tài liệu có liên quan và không được từ chối hoặc cản trở quá trình điều tra.

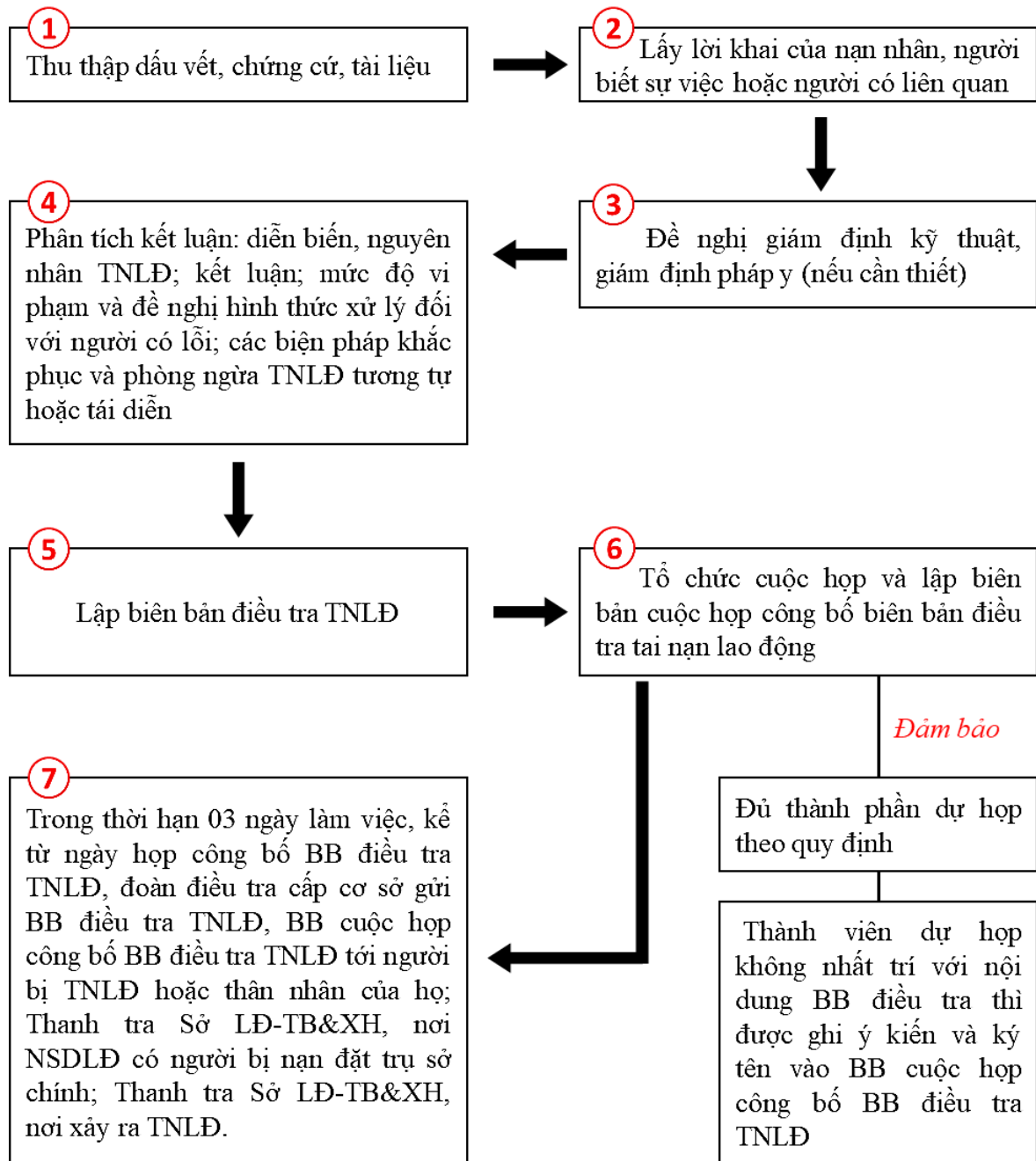
► Thời hạn điều tra: quy định tại khoản 6 điều 35 Luật ATVSLĐ

Thời hạn điều tra đối với những vụ TNLĐ thuộc trách nhiệm điều tra của đoàn điều tra cấp cơ sở như sau:

- Không quá 04 ngày đối với TNLĐ làm bị thương nhẹ người lao động;
- Không quá 07 ngày đối với TNLĐ làm bị thương nặng một NLĐ.

Theo khoản 10 điều 35 Luật ATVSLĐ 2015, trường hợp vượt quá thời hạn điều tra đối với tai nạn lao động, sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động và sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động nghiêm trọng quy định tại Điều 35 mà gây thiệt hại đến quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động, người sử dụng lao động thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật.

► Quy trình, thủ tục điều tra tai nạn lao động của Đoàn điều tra tai nạn lao động cấp cơ sở: hướng dẫn cụ thể tại điều 13 NĐ 39/2016/NĐ-CP (*xem tóm tắt tại hình dưới đây*)



Quy trình, thủ tục điều tra TNLĐ của đoàn điều tra TNLĐ cấp cơ sở

Những điều cần lưu ý trong quy trình, thủ tục điều tra:

- Việc lấy lời khai của nạn nhân, người biết sự việc hoặc người có liên quan đến vụ tai nạn lao động theo mẫu quy định tại Phụ lục VIII NĐ 39/2016/NĐ-CP (xem phụ lục 18 tài liệu này)
- Biên bản Điều tra tai nạn lao động được lập theo mẫu quy định tại Phụ lục IX NĐ 39/2016/NĐ-CP (xem phụ lục 19 tài liệu này)
- Lập Biên bản cuộc họp công bố Biên bản điều tra tai nạn lao động theo mẫu quy định tại Phụ lục XI NĐ 39/2016/NĐ-CP (xem phụ lục 20 tài liệu này)

- Thành phần cuộc họp công bố Biên bản điều tra tai nạn lao động bao gồm:

- + Trưởng đoàn điều tra tai nạn lao động;
- + Người sử dụng lao động hoặc người được người sử dụng lao động ủy quyền bằng văn bản;
- + Thành viên đoàn điều tra tai nạn lao động;
- + Người bị nạn hoặc đại diện thân nhân người bị nạn, người biết sự việc hoặc người có liên quan đến vụ tai nạn;
- + Đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc BCH Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở ở nơi chưa thành lập Công đoàn cơ sở.

Đoàn điều tra tai nạn lao động cấp cơ sở thực hiện tuân thủ quy trình và các thủ tục từ bước đầu tiên (thu thập dấu vết, chứng cứ, tài liệu có liên quan đến vụ tai nạn lao động) cho tới bước cuối cùng là thực hiện việc gửi biên bản điều tra, biên bản cuộc họp công bố biên bản điều tra tới các cá nhân, tổ chức có liên quan theo quy định của pháp luật.

► Hồ sơ vụ tai nạn lao động

Theo điều 16 NĐ 39/2016/NĐ-CP, người sử dụng lao động có trách nhiệm lập Hồ sơ vụ tai nạn lao động bao gồm bản chính hoặc bản sao các tài liệu sau đây:

- a) Biên bản khám nghiệm hiện trường (nếu có);
- b) Sơ đồ hiện trường;
- c) Ảnh hiện trường, ảnh nạn nhân;
- d) Biên bản khám nghiệm tử thi hoặc khám nghiệm thương tích, trừ trường hợp mất tích theo tuyên bố của Tòa án;
- đ) Biên bản giám định kỹ thuật, giám định pháp y, kết luận giám định tư pháp (nếu có);
- e) Biên bản lấy lời khai của nạn nhân, người biết sự việc hoặc người có liên quan đến vụ tai nạn lao động;
- g) Biên bản điều tra tai nạn lao động;
- h) Biên bản cuộc họp công bố biên bản điều tra tai nạn lao động;
- i) Giấy chứng thương của cơ sở y tế được điều trị (nếu có);
- k) Giấy ra viện của cơ sở y tế được điều trị (nếu có).

Trong một vụ tai nạn lao động, nếu có nhiều người bị tai nạn lao động thì mỗi người bị tai nạn lao động được lập một bộ hồ sơ riêng.

Ngoài ra, theo khoản 8 điều 18 NĐ 39/2016/NĐ-CP, người sử dụng lao động có trách nhiệm hoàn chỉnh hồ sơ và lưu trữ hồ sơ tai nạn lao động cho người lao động trong thời gian như sau:

- a) 15 năm đối với vụ tai nạn lao động chết người;
- b) Đến khi người bị tai nạn lao động nghỉ hưu đối với vụ TNLĐ khác.

► Điều tra lại tai nạn lao động khi có khiếu nại, tố cáo

Một số nội dung liên quan tới doanh nghiệp trong quy định về việc điều tra lại tai nạn lao động khi có khiếu nại, tố cáo tại điều 17 NĐ 39/2016/NĐ-CP như sau:

* Trong thời hạn 90 ngày, kể từ ngày công bố biên bản điều tra tai nạn lao động, nếu có khiếu nại, tố cáo theo đúng quy định của pháp luật thì việc điều tra lại tai nạn lao động thực hiện như sau:

- Trong thời hạn 10 ngày làm việc kể từ ngày nhận được đơn khiếu nại, tố cáo, cơ quan thành lập đoàn điều tra tai nạn lao động có trách nhiệm xem xét, giải quyết khiếu nại, tố cáo theo đúng trình tự, thủ tục, thẩm quyền được quy định tại Luật Khiếu nại, Luật Tố cáo;

- Trường hợp người khiếu nại, tố cáo không nhất trí với ý kiến trả lời của cơ quan, tổ chức có trách nhiệm giải quyết nêu trên mà vẫn tiếp tục khiếu nại, tố cáo thì cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh có trách nhiệm thành lập Đoàn điều tra tai nạn lao động cấp tỉnh để tiến hành điều tra lại vụ tai nạn lao động đã được đoàn điều tra tai nạn lao động cấp cơ sở đã điều tra khi có khiếu nại, tố cáo hoặc khi xét thấy cần thiết, đồng thời thông báo bằng văn bản kết quả điều tra lại cho người khiếu nại hoặc tố cáo biết; trường hợp không tiến hành điều tra lại thì phải nêu rõ lý do;

- Thành phần đoàn điều tra tai nạn lao động cấp tỉnh gồm có:

- + Trưởng đoàn: là đại diện của Thanh tra chuyên ngành về an toàn, vệ sinh lao động thuộc cơ quan quản lý nhà nước cấp tỉnh.

- + Các thành viên là đại diện Sở Y tế, đại diện Liên đoàn Lao động cấp tỉnh và một số thành viên khác.

- Cơ sở để xảy ra tai nạn và đoàn điều tra tai nạn lao động cấp cơ sở có trách nhiệm cung cấp đầy đủ tài liệu, đồ vật, phương tiện có liên quan đến vụ tai nạn lao động cho đoàn điều tra lại tai nạn lao động cấp tỉnh;

- Đoàn điều tra tai nạn lao động cấp tỉnh có trách nhiệm cung cấp đầy đủ tài liệu, đồ vật, phương tiện có liên quan đến vụ tai nạn lao động cho đoàn điều tra lại tai nạn lao động cấp trung ương;

- Kết luận của đoàn điều tra lại tai nạn lao động cấp trung ương là kết luận cuối cùng.

*** *Biên bản điều tra tai nạn lao động trước sẽ hết hiệu lực pháp lý khi biên bản điều tra lại được công bố.***

► Phối hợp điều tra tai nạn lao động khác có dấu hiệu tội phạm

Đối với doanh nghiệp, việc phối hợp điều tra tai nạn lao động có dấu hiệu tội phạm được quy định tại điểm a khoản 2 điều 20 NĐ 36/2019/NĐ-CP.

Theo đó, trong quá trình điều tra tai nạn lao động theo thẩm quyền quy định, nếu phát hiện tình tiết có dấu hiệu tội phạm, thì đoàn điều tra tai nạn lao động cấp cơ sở gửi văn bản kiến nghị khởi tố, kèm theo bản chính các tài liệu, chuyển giao đồ vật, phương tiện liên quan (nếu có) cho cơ quan cảnh sát điều tra để xem xét, khởi tố vụ án hình sự theo quy định của pháp luật; đồng thời gửi văn bản kiến nghị đến Viện Kiểm sát nhân dân cùng cấp. Cơ quan cảnh sát điều tra có trách nhiệm giải quyết kiến nghị khởi tố và thông báo kết quả giải quyết theo quy định của pháp luật.

► Chi phí điều tra tai nạn lao động

Theo quy định tại điều 27 NĐ 36/2019/NĐ-CP, chi phí điều tra tai nạn lao động đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động bao gồm các chi phí:

- Dựng lại hiện trường;
- Chụp, in, phóng ảnh hiện trường và nạn nhân;
- Trưng cầu giám định kỹ thuật, giám định pháp y (khi cần thiết);
- Khám nghiệm tử thi;
- In ấn các tài liệu liên quan đến vụ tai nạn lao động;
- Phương tiện đi lại tại nơi xảy ra tai nạn lao động phục vụ quá trình điều tra tai nạn lao động;
- Tổ chức cuộc họp công bố biên bản điều tra tai nạn lao động;

Toàn bộ các chi phí này do người sử dụng lao động chịu trách nhiệm chi trả. Chi phí điều tra tai nạn lao động từ người sử dụng lao động được hạch toán vào chi phí sản xuất, kinh doanh và là chi phí hợp lý để tính thuế, nộp thuế thu nhập doanh nghiệp theo quy định của Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp.

Cơ quan có thẩm quyền điều tra tai nạn lao động, cơ quan cử người tham gia điều tra tai nạn lao động thì chi trả các khoản công tác phí cho người tham gia theo quy định của pháp luật của thành viên đoàn điều tra tai nạn lao động.

► Điều tra tai nạn lao động trong các lĩnh vực đặc thù

Điều 21 NĐ 36/2019/NĐ-CP quy định tai nạn lao động xảy ra trong các lĩnh vực phóng xạ, thăm dò, khai thác dầu khí, các phương tiện vận tải đường sắt, đường thủy, đường bộ, đường hàng không và các đơn vị thuộc lực lượng vũ trang nhân dân. Đối với các vụ tai nạn lao động nhẹ, tai nạn lao động làm một người lao động bị thương nặng mà pháp luật chuyên ngành không quy định việc điều tra tai nạn lao động thì người sử dụng lao động tiến hành điều tra tai nạn lao động theo quy định về thẩm quyền điều tra của đoàn điều tra cấp cơ sở và quy trình điều tra theo quy định của pháp luật (khoản 1 điều 11 và điều 13 Nghị định này).

Biên bản điều tra tai nạn lao động theo mẫu quy định tại Phụ lục IX và Phụ lục X ban hành kèm theo NĐ 36/2019/NĐ-CP.

► Điều tra tai nạn lao động làm bị thương một người lao động chuyển thành tai nạn lao động chết người

Điều 22 NĐ 36/2019/NĐ-CP quy định đối với vụ tai nạn lao động làm bị thương người lao động thuộc thẩm quyền điều tra của người sử dụng lao động, nhưng sau đó người lao động bị chết trong thời gian điều trị hoặc do tái phát của chính vết thương do tai nạn lao động gây ra thì việc phối hợp điều tra được quy định như sau:

Đoàn điều tra tai nạn lao động cấp cơ sở có trách nhiệm bàn giao toàn bộ hồ sơ liên quan đến tai nạn lao động đang điều tra cho đoàn điều tra tai nạn lao động cấp tỉnh. Các thủ tục sau đó sẽ do cơ quan có thẩm quyền theo quy định tiếp tục thực hiện, cụ thể là:

- Trường hợp đoàn điều tra tai nạn lao động cấp cơ sở **chưa điều tra hoặc chưa hoàn thành việc điều tra** thì đoàn điều tra tai nạn lao động cấp tỉnh tiếp tục điều tra theo quy trình, thủ tục điều tra tai nạn lao động chết người quy định tại điều 14 Nghị định này;

- Trường hợp đoàn điều tra tai nạn lao động cấp cơ sở **đã hoàn thành điều tra** vụ tai nạn lao động thì đoàn điều tra tai nạn lao động cấp tỉnh xem xét hồ sơ vụ tai nạn lao động nhận được và đánh giá kết quả điều tra của đoàn điều tra tai nạn lao động cấp cơ sở; khi xét thấy cần thiết thì tiến hành điều tra lại và lập biên bản điều tra đối với vụ tai nạn lao động này theo quy định tại điều 17 Nghị định này.

► Điều tra tai nạn giao thông liên quan đến lao động

Theo quy định tại điều 23 NĐ 36/2019/NĐ-CP, đối với doanh nghiệp, trường hợp người lao động bị tai nạn giao thông khi đang thực hiện công việc, nhiệm vụ lao động hoặc khi đi từ nơi ở đến nơi làm việc hoặc đi từ nơi làm việc về nơi ở, nếu tai nạn lao động thuộc thẩm quyền điều tra của đoàn điều tra tai nạn lao động cấp cơ sở thì đoàn điều tra tai nạn lao động cấp cơ sở tiến hành xác minh, lập biên bản điều tra tai nạn lao động căn cứ vào **một trong các văn bản, tài liệu** sau đây:

- (1) Hồ sơ giải quyết tai nạn giao thông của cơ quan cảnh sát giao thông;
- (2) Văn bản xác nhận bị tai nạn của cơ quan công an cấp xã nơi xảy ra tai nạn;
- (3) Văn bản xác nhận bị tai nạn của chính quyền địa phương nơi xảy ra tai nạn.

► Khai báo, điều tra, báo cáo sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động và sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động nghiêm trọng

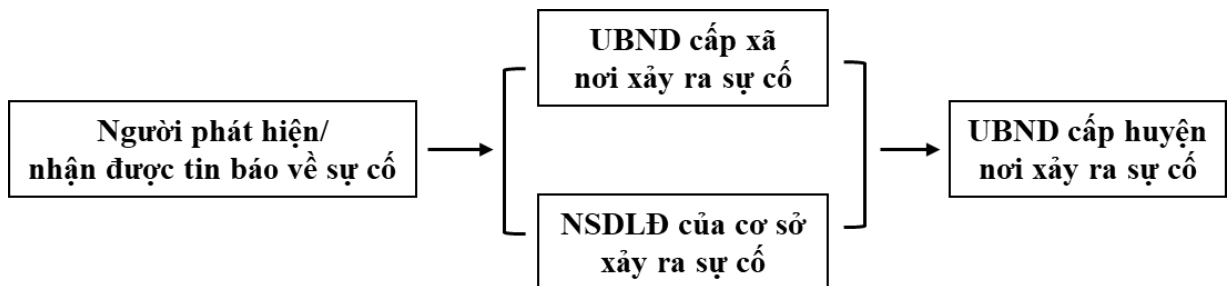
Theo điều 26 NĐ 36/2019/NĐ-CP:

Khi xảy ra sự cố làm chết người hoặc làm bị thương nặng từ 02 người trở lên mà nạn nhân không phải là người lao động thuộc quyền quản lý hoặc có người lao động bị nạn nhưng chưa rõ thương vong thì người sử dụng lao động của cơ sở để xảy ra sự cố phải khai báo bằng cách nhanh nhất với thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, nơi xảy ra sự cố, với Công an cấp huyện nếu nạn nhân bị chết theo mẫu quy định tại Phụ lục III ban hành kèm theo Nghị định này.

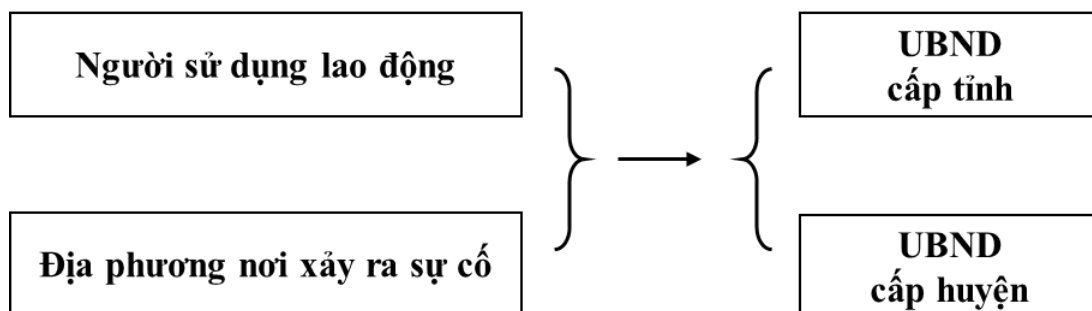
Ngoài ra, các sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động và sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động nghiêm trọng phải được khai báo, điều tra, thống kê và báo cáo theo quy định của pháp luật chuyên ngành.

Trong trường hợp những sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động nghiêm trọng mà pháp luật chuyên ngành không quy định việc khai báo thì thực hiện như sau:

- Người phát hiện hoặc nhận được tin báo xảy ra sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động nghiêm trọng báo ngay cho người sử dụng lao động của cơ sở để xảy ra sự cố hoặc Ủy ban nhân dân cấp xã nơi xảy ra sự cố. Người sử dụng lao động, Ủy ban nhân dân cấp xã có trách nhiệm báo ngay về Ủy ban nhân dân cấp huyện nơi xảy ra sự cố;



- Đối với sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động nghiêm trọng xảy ra liên quan đến nhiều cơ sở sản xuất, kinh doanh, địa phương thì người sử dụng lao động, địa phương nơi xảy ra sự cố có trách nhiệm báo ngay về Ủy ban nhân dân cấp huyện và Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

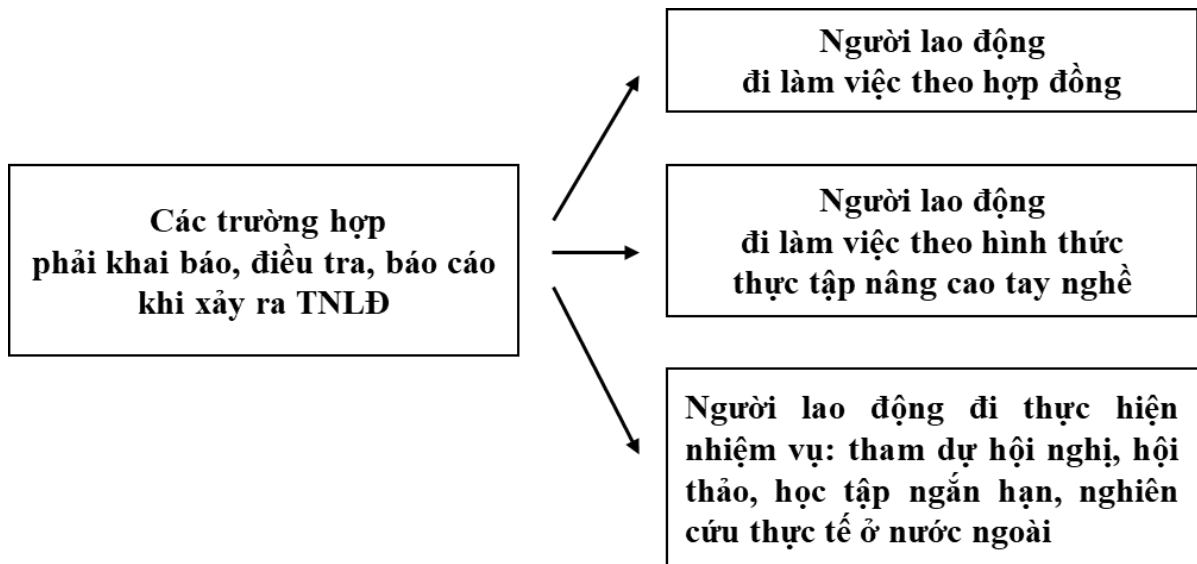


Sau khi tiến hành điều tra sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động nghiêm trọng theo quy định của pháp luật chuyên ngành, cơ quan nhà nước có thẩm quyền chủ trì điều tra gửi kết quả hoặc kết luận, biên bản điều tra tới Sở Lao động - Thương binh và Xã hội cấp tỉnh nơi xảy ra sự cố, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và các cơ quan có liên quan.

► Khai báo, điều tra, báo cáo tai nạn lao động đối với người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài

Theo điều 19 NĐ 36/2019/NĐ-CP:

(1) Khi xảy ra tai nạn lao động đối với người lao động, người sử dụng lao động, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài phải thực hiện việc khai báo, điều tra, báo cáo theo quy định tại điều này (bên cạnh việc phải tuân thủ pháp luật của nước sở tại) trong các trường hợp (được tóm tắt như sơ đồ) sau đây:



Trường hợp thứ nhất, người lao động đi làm việc theo hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài với doanh nghiệp trúng thầu, nhận thầu hoặc tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài có đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

Trường hợp thứ hai, người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức thực tập nâng cao tay nghề với doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc dưới hình thức thực tập nâng cao tay nghề theo Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

Trường hợp thứ ba, người lao động Việt Nam thực hiện nhiệm vụ ở nước ngoài do người sử dụng lao động giao phù hợp với các quy định của pháp luật Việt Nam đối với các công việc sau đây: tham dự hội nghị, hội thảo, học tập ngắn hạn, nghiên cứu thực tế ở nước ngoài.

(2) Việc khai báo đối với các trường hợp quy định nêu trên (tại khoản 1 điều 19) được quy định như sau:

- Khi xảy ra tai nạn lao động thì người bị nạn hoặc người lao động Việt Nam đi làm việc tại nước ngoài cùng với nạn nhân biết sự việc phải báo ngay cho người sử dụng lao động biết;

- Đối với các vụ tai nạn lao động chết người hoặc làm từ hai người bị thương nặng trở lên xảy ra cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài thì trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ khi nhận được tin báo tai nạn, phải khai báo bằng cách nhanh nhất (trực tiếp hoặc điện thoại, fax, công điện, thư điện tử) với Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội ở Việt Nam tại nơi đặt trụ sở chính của người sử dụng lao động; nội dung khai báo theo mẫu quy định tại Phụ lục III NĐ 36/2019/NĐ-CP.

(3) Việc điều tra, xác minh đối với các trường hợp quy định tại khoản 1 điều này được quy định như sau:

- Người lao động Việt Nam bị tai nạn khi thực hiện nhiệm vụ do người sử dụng lao động giao tại địa điểm và thời gian hợp lý thì được hưởng chế độ bồi thường, trợ cấp theo quy định tại Điều 38 và Điều 39 Luật ATVSLĐ 2015;

- Đối với các vụ tai nạn lao động chết người hoặc làm từ hai người bị thương nặng trở lên xảy ra cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, trong thời hạn 05 ngày kể từ khi kết thúc điều tra, người sử dụng lao động phải cung cấp hồ sơ, tài liệu có liên quan đến vụ tai nạn lao động theo quy định tại khoản 4 điều này cho Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội ở Việt Nam tại nơi đặt trụ sở chính của người sử dụng lao động để xem xét và lập biên bản xác minh tai nạn lao động theo mẫu quy định tại Phụ lục X NĐ 36/2019/NĐ-CP

(4) Người sử dụng lao động phải lập, lưu giữ hồ sơ, tài liệu có liên quan đến vụ tai nạn lao động, bao gồm:

a) Quyết định của cơ sở cử người lao động đi làm việc ở nước ngoài;

b) Bản dịch có chứng thực và bản sao biên bản khám nghiệm hiện trường của cơ quan có thẩm quyền của nước ngoài;

c) Bản dịch và bản sao sơ đồ hiện trường của cơ quan có thẩm quyền của nước ngoài; ảnh hiện trường; ảnh nạn nhân;

d) Bản dịch có chứng thực và bản sao biên bản khám nghiệm tử thi hoặc khám nghiệm thương tích;

đ) Bản dịch có chứng thực biên bản lấy lời khai của nạn nhân, người biết sự việc hoặc người có liên quan đến vụ tai nạn (nếu có);

e) Bản dịch có chứng thực và bản sao giấy chứng nhận tai nạn của cơ quan có thẩm quyền của nước ngoài;

g) Bản dịch có chứng thực và bản sao giấy chứng thương của cơ sở y tế nước ngoài hoặc giấy chứng thương của cơ sở y tế Việt Nam;

h) Bản dịch có chứng thực và bản sao giấy ra viện của cơ sở y tế nước ngoài hoặc giấy ra viện của cơ sở y tế Việt Nam, nếu điều trị ở Việt Nam.

5.2.3. Thống kê, báo cáo tai nạn lao động, sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động nghiêm trọng

Căn cứ pháp lý:

- Điều 36 Luật ATVSLĐ 2015

- TT 13/2020/TT-BLĐTBXH hướng dẫn việc thu thập, lưu trữ, tổng hợp, cung cấp, công bố, đánh giá về tình hình tai nạn lao động và sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động nghiêm trọng

- TT 07/2016/TT-BLĐTBXH ngày 15/05/2016 quy định một số nội dung tổ chức thực hiện công tác ATVSLĐ đối với cơ sở sản xuất, kinh doanh

Khoản 1 điều 36 Luật ATVSLĐ 2015 quy định rõ người sử dụng lao động phải thống kê, báo cáo tai nạn lao động, sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động nghiêm trọng tại cơ sở của mình và định kỳ 06 tháng, hằng năm, báo cáo cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh, trừ trường hợp pháp luật chuyên ngành có quy định khác.

Về công tác thống kê tai nạn lao động của doanh nghiệp, điểm a khoản 1 TT 13/2020/TT-BLĐTBXH quy định người sử dụng lao động phải tổ chức thu thập, lưu trữ thông tin về tình hình tai nạn lao động xảy ra tại cơ sở của mình; **mở sổ thống kê tai nạn lao động theo mẫu quy định** tại Phụ lục I ban hành kèm theo Thông tư này; cập nhật đầy đủ, kịp thời vào phần mềm cơ sở dữ liệu về tai nạn lao động của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội kể từ ngày phần mềm hoạt động; trong đó, xác định yếu tố chính gây chấn thương theo danh mục quy định tại Phụ lục IV ban hành kèm theo Thông tư này.

Ngoài ra, pháp luật cũng quy định tại khoản 1 điều 10 TT 07/2016/TT-BLĐTBXH về việc người sử dụng lao động phải mở sổ thống kê các nội dung cần phải báo cáo về công tác an toàn, vệ sinh lao động. Các số liệu thống kê phải được lưu trữ theo quy định của pháp luật, làm căn cứ theo dõi, phân tích, đưa ra các chính sách, giải pháp đối với công tác an toàn, vệ sinh lao động

Về việc đánh giá, công bố tình hình tai nạn lao động của doanh nghiệp, khoản 1 điều 4 TT 13/2020/TT-BLĐTBXH quy định người sử dụng lao động có trách nhiệm đánh giá, công bố tình hình tai nạn lao động xảy ra tại cơ sở theo quy định sau:

- Định kỳ 06 tháng, hằng năm, đánh giá, công bố tình hình tai nạn lao động xảy ra tại cơ sở cho người lao động biết. Thông tin phải được công bố trước ngày 10 tháng 7 đối với số liệu 06 tháng đầu năm và trước ngày 15 tháng 01 năm sau đối với số liệu cả năm;

- Thông tin công bố phải được niêm yết công khai tại trụ sở của cơ sở và cấp tổ, đội, phân xưởng, phòng, ban (đối với các tổ, đội, phân xưởng, phòng, ban có xảy ra tai nạn lao động), tại hội nghị người lao động hằng năm của doanh nghiệp và đăng tải trên trang thông tin điện tử của cơ sở (nếu có).

- Khoản 6 điều 4 quy định nội dung thông tin công bố tình hình tai nạn lao động bao gồm:

- + Số vụ tai nạn lao động, số vụ tai nạn lao động chết người;
- + Số người bị tai nạn lao động, số người bị chết do tai nạn lao động;
- + Nguyên nhân chủ yếu xảy ra tai nạn;
- + Thiệt hại do tai nạn lao động, bao gồm: tổng số ngày nghỉ vì TNLD; các khoản chi về y tế, trả lương trong thời gian điều trị, bồi thường, trợ cấp, chi phí khác; thiệt hại tài sản;
- + Sự biến động (về số lượng, tỷ lệ) các số liệu thống kê nêu trên so với cùng thời kỳ hoặc giai đoạn báo cáo; phân tích nguyên nhân biến động và hiệu quả của các biện pháp phòng ngừa tai nạn lao động (bao gồm kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động và việc thực hiện kế hoạch).

Về việc thực hiện báo cáo tình hình TNLD của doanh nghiệp, khoản 1 điều 36 Luật ATVSLĐ 2015 quy định người sử dụng lao động định kỳ 06 tháng, hằng năm, phải báo cáo cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh về tình hình tai nạn lao động tại cơ sở của mình. Mẫu báo cáo theo Phụ lục XII nghị định số 39/2016/NĐ-CP.

Về việc báo cáo công tác an toàn, vệ sinh lao động hằng năm của doanh nghiệp, khoản 2 điều 10 TT 07/2016/TT-BLĐTBXH quy định người sử dụng lao động phải báo cáo về công tác an toàn, vệ sinh lao động định kỳ hằng năm với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Sở Y tế (trực tiếp hoặc bằng fax, bưu điện,

thư điện tử). Báo cáo phải gửi trước ngày 10 tháng 01 của năm sau. Mẫu báo cáo được quy định tại Phụ lục II ban hành kèm theo Thông tư này (*xem phụ lục 21 tài liệu này*).

5.2.4. Thống kê, báo cáo về bệnh nghề nghiệp

Khoản 2 điều 37 Luật ATVSLĐ quy định hằng năm, người sử dụng lao động phải báo cáo, thống kê về phòng, chống bệnh nghề nghiệp cho cơ quan quản lý nhà nước về y tế cấp tỉnh (Sở Y tế) để tổng hợp, báo cáo Bộ Y tế.

Đây là hoạt động phải thực hiện định kỳ kể cả doanh nghiệp của người sử dụng lao động không có người lao động bị mắc bệnh nghề nghiệp vì bản chất là báo cáo, thống kê về hoạt động phòng, chống bệnh nghề nghiệp của người sử dụng lao động.

Đối với trường hợp doanh nghiệp có người lao động mắc bệnh nghề nghiệp, người sử dụng lao động phải lập báo cáo gửi đến Sở Y tế. Báo cáo được lập theo mẫu tại Phụ lục 9 Thông tư số 28/2016/TT-BYT ngày 25/06/2015 (*xem phụ lục 22 tài liệu này*).

5.3. Một số chế độ đối với người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp thuộc trách nhiệm của người sử dụng lao động

5.3.1. Trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

Điều 38 Luật ATVSLĐ 2015 quy định rõ trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp như sau:

1. Kịp thời sơ cứu, cấp cứu cho người lao động bị tai nạn lao động và phải tạm ứng chi phí sơ cứu, cấp cứu và điều trị cho người lao động bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp;

2. Thanh toán chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị ổn định cho người bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp như sau:

a) Thanh toán phần chi phí đồng chi trả và những chi phí không nằm trong danh mục do bảo hiểm y tế chi trả đối với người lao động tham gia bảo hiểm y tế;

b) Trả phí khám giám định mức suy giảm khả năng lao động đối với những trường hợp kết luận suy giảm khả năng lao động dưới 5% do người sử dụng lao động giới thiệu người lao động đi khám giám định mức suy giảm khả năng lao động tại Hội đồng giám định y khoa;

c) Thanh toán toàn bộ chi phí y tế đối với người lao động không tham gia bảo hiểm y tế;

3. Trả đủ tiền lương cho người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp phải nghỉ việc trong thời gian điều trị, phục hồi chức năng lao động;

4. Bồi thường cho người lao động bị tai nạn lao động mà không hoàn toàn do lỗi của chính người này gây ra và cho người lao động bị bệnh nghề nghiệp với mức như sau:

a) Ít nhất bằng 1,5 tháng tiền lương nếu bị suy giảm từ 5% đến 10% khả năng lao động; sau đó cứ tăng 1% được cộng thêm 0,4 tháng tiền lương nếu bị suy giảm khả năng lao động từ 11% đến 80%;

b) Ít nhất 30 tháng tiền lương cho người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên hoặc cho thân nhân người lao động bị chết do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;

5. Trợ cấp cho người lao động bị tai nạn lao động mà do lỗi của chính họ gây ra một khoản tiền ít nhất bằng 40% mức quy định tại khoản 4 Điều này với mức suy giảm khả năng lao động tương ứng;

6. Giới thiệu để người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được giám định y khoa xác định mức độ suy giảm khả năng lao động, được điều trị, điều dưỡng, phục hồi chức năng lao động theo quy định pháp luật;

7. Thực hiện bồi thường, trợ cấp đối với người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trong thời hạn 05 ngày, kể từ ngày có kết luận của Hội đồng giám định y khoa về mức suy giảm khả năng lao động hoặc kể từ ngày Đoàn điều tra tai nạn lao động công bố biên bản điều tra tai nạn lao động đối với các vụ tai nạn lao động chết người;

8. Sắp xếp công việc phù hợp với sức khỏe theo kết luận của Hội đồng giám định y khoa đối với người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp sau khi điều trị, phục hồi chức năng nếu còn tiếp tục làm việc;

9. Lập hồ sơ hưởng chế độ về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp từ Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định tại Mục 3 Chương này;

10. Tiền lương để làm cơ sở thực hiện các chế độ bồi thường, trợ cấp, tiền lương trả cho người lao động nghỉ việc do bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được quy định tại các khoản 3, 4 và 5 Điều này là tiền lương bao gồm mức lương,

phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác thực hiện theo quy định của pháp luật về lao động.

11. Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định chi tiết các khoản 3, 4 và 5 Điều này.

5.3.2. Trách nhiệm của người sử dụng lao động về bồi thường, trợ cấp trong những trường hợp đặc thù khi người lao động bị tai nạn lao động

Điều 39 Luật ATVSLĐ 2015 quy định người sử dụng lao động phải có trách nhiệm thực hiện bồi thường, trợ cấp trong những trường hợp đặc thù sau đây khi người lao động bị tai nạn lao động

Thứ nhất, trường hợp người lao động bị tai nạn lao động khi thực hiện nhiệm vụ hoặc tuân theo sự điều hành của người sử dụng lao động ở ngoài phạm vi doanh nghiệp, nếu do lỗi của người khác gây ra hoặc không xác định được người gây ra tai nạn, thì người sử dụng lao động vẫn phải bồi thường cho người lao động theo quy định tại khoản 4 Điều 38 của Luật này.

Thứ hai, trường hợp người lao động bị tai nạn khi đi từ nơi ở đến nơi làm việc hoặc từ nơi làm việc về nơi ở theo tuyến đường và thời gian hợp lý, nếu do lỗi của người khác gây ra hoặc không xác định được người gây ra tai nạn thì người sử dụng lao động trợ cấp cho người lao động theo quy định tại khoản 5 Điều 38 của Luật này.

Thứ ba, trường hợp người sử dụng lao động đã mua bảo hiểm tai nạn cho người bị tai nạn lao động tại các đơn vị hoạt động kinh doanh dịch vụ bảo hiểm, thì người bị tai nạn lao động được hưởng các khoản chi trả bồi thường, trợ cấp theo hợp đồng đã ký với đơn vị kinh doanh dịch vụ bảo hiểm. Nếu số tiền mà đơn vị kinh doanh dịch vụ bảo hiểm trả cho người bị tai nạn lao động thấp hơn mức quy định tại khoản 4 và khoản 5 Điều 38 của Luật này, thì người sử dụng lao động phải trả phần còn thiếu để tổng số tiền người bị tai nạn lao động hoặc thân nhân của người bị tai nạn lao động nhận được ít nhất bằng mức bồi thường, trợ cấp được quy định tại khoản 4 và khoản 5 Điều 38 của Luật này.

Thứ tư, nếu người sử dụng lao động không đóng bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho người lao động thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội, thì ngoài việc phải bồi thường, trợ cấp theo quy định tại Điều 38 của Luật này, người sử dụng lao động phải trả khoản tiền tương ứng với chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

theo quy định tại Mục 3 Chương III (về chế độ bảo hiểm TNLĐ BNN) khi người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; việc chi trả có thể thực hiện một lần hoặc hằng tháng theo thỏa thuận của các bên, trường hợp không thống nhất thì thực hiện theo yêu cầu của người lao động.

5.3.3. Trường hợp người lao động không được hưởng chế độ từ người sử dụng lao động khi bị tai nạn lao động

Điều 40 Luật ATVSLĐ 2015 quy định người lao động **KHÔNG** được hưởng chế độ từ người sử dụng lao động (theo quy định tại điều 38, 39 của Luật này) khi bị tai nạn lao động thuộc một trong các nguyên nhân sau đây:

- Do mâu thuẫn của chính nạn nhân với người gây ra tai nạn mà không liên quan đến việc thực hiện công việc, nhiệm vụ lao động;
- Do người lao động cố ý tự hủy hoại sức khỏe của bản thân;
- Do sử dụng ma túy, chất gây nghiện khác trái với quy định của pháp luật.

5.3.4. Một số chế độ đối với người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp thuộc trách nhiệm của người sử dụng lao động

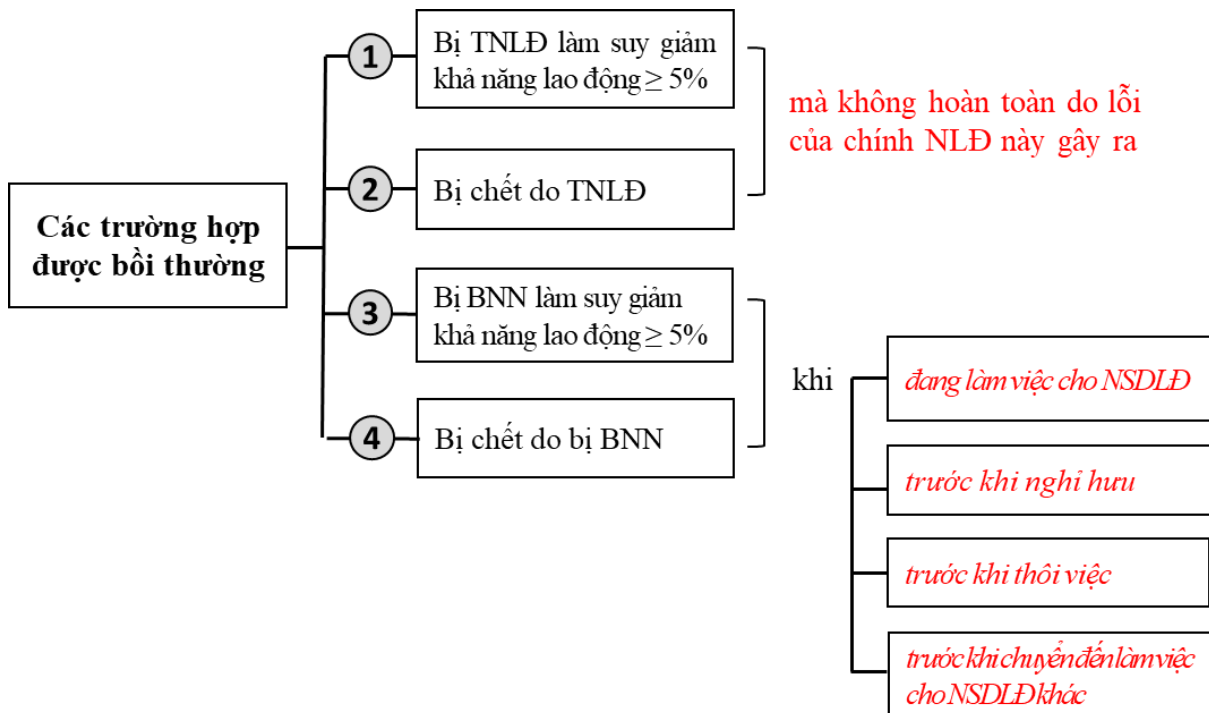
5.3.4.1. Bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

► Các trường hợp bồi thường

Việc bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được quy định tại điều 3 của TT 28/2021/TT-BLĐTBXH (xem tóm tắt tại hình dưới đây). Theo đó, việc bồi thường được thực hiện trong các trường hợp sau:

- Người lao động bị tai nạn lao động làm suy giảm khả năng lao động từ 5% trở lên hoặc bị chết do tai nạn lao động mà **không hoàn toàn do lỗi của chính người lao động này gây ra**; trừ các trường hợp quy định tại khoản 1 Điều 4 của Thông tư này (*xem khoản 1 điều 4 TT 28/2021/TT-BLĐTBXH tại lưu ý của mục 5.3.4.1 phần II*).

- Người lao động bị bệnh nghề nghiệp làm suy giảm khả năng lao động từ 5% trở lên hoặc bị chết do bệnh nghề nghiệp khi đang làm việc cho người sử dụng lao động, hoặc trước khi nghỉ hưu, trước khi thôi việc, trước khi chuyển đến làm việc cho người sử dụng lao động khác (không bao gồm các trường hợp người lao động bị bệnh nghề nghiệp do làm các nghề, công việc cho người sử dụng lao động khác gây nên).



Các trường hợp người lao động được bồi thường

Lưu ý:

Người lao động bị tai nạn lao động làm suy giảm khả năng lao động từ 5% trở lên hoặc thân nhân người lao động bị chết do tai nạn lao động được hưởng chế độ trợ cấp tai nạn lao động, nếu nguyên nhân xảy ra tai nạn lao động hoàn toàn do lỗi của chính người lao động bị nạn gây ra (căn cứ theo kết luận của biên bản điều tra tai nạn lao động).

Khoản 1 điều 4 TT 28/2021/TT-BLĐTBXH

► Nguyên tắc bồi thường

Việc thực hiện bồi thường được thực hiện trên nguyên tắc: **tai nạn lao động xảy ra lần nào thực hiện bồi thường lần đó**, không cộng dồn các vụ tai nạn đã xảy ra từ các lần trước đó. Lần thứ nhất căn cứ vào mức (%) suy giảm khả năng lao động (tỷ lệ tổn thương cơ thể) trong lần khám đầu; từ lần thứ hai trở đi căn cứ vào mức (%) suy giảm khả năng lao động tăng lên để bồi thường phần chênh lệch mức (%) suy giảm khả năng lao động so với kết quả giám định lần trước liền kề.

► Mức bồi thường

Mức bồi thường đối với người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp quy định như trên được tính như sau:

- Ít nhất bằng 30 tháng tiền lương cho người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên hoặc cho thân nhân người lao động bị chết do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

- Ít nhất bằng 1,5 tháng tiền lương đối với người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 5% đến 10%; nếu bị suy giảm khả năng lao động từ 11% đến 80% thì cứ tăng 1% sẽ được cộng thêm 0,4 tháng tiền lương theo công thức dưới đây hoặc tra theo bảng tại Phụ lục I ban hành kèm theo Thông tư này.

Công thức tính mức bồi thường:

$$Tbt = 1,5 + \{(a - 10) \times 0,4\}$$

Trong đó:

- *Tbt: Mức bồi thường cho người bị suy giảm khả năng lao động từ 11% trở lên (đơn vị tính: tháng tiền lương);*

- *1,5: Mức bồi thường khi suy giảm khả năng lao động từ 5% đến 10%;*

- *a: Mức (%) suy giảm khả năng lao động của người bị TNLD, BNN;*

- *0,4: Hệ số bồi thường khi suy giảm khả năng lao động tăng 1%.*

5.3.4.2. Trợ cấp tai nạn lao động

Quy định về trợ cấp tai nạn lao động được quy định tại điều 4 TT 28/2021/TT-BLĐTBXH; và các điều 48 – 50, 52, 53 Luật ATVSLĐ 2015. Bao gồm các quy định sau:

► Các quy định chung

*** Người lao động bị tai nạn lao động** làm suy giảm khả năng lao động từ 5% trở lên hoặc thân nhân người lao động bị chết do tai nạn lao động được hưởng chế độ trợ cấp tai nạn lao động, nếu nguyên nhân xảy ra tai nạn lao động **hoàn toàn do lỗi của chính người lao động bị nạn gây ra** (căn cứ theo kết luận của biên bản điều tra tai nạn lao động).

*** Nguyên tắc trợ cấp: tai nạn lao động xảy ra lần nào thực hiện trợ cấp lần đó**, không cộng dồn các vụ tai nạn đã xảy ra từ các lần trước đó.

*** Mức trợ cấp**

- Ít nhất 12 tháng tiền lương cho người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên hoặc cho thân nhân người lao động bị chết do tai nạn lao động;

- Ít nhất bằng 0,6 tháng tiền lương đối với người bị suy giảm khả năng lao động từ 5% đến 10%; nếu bị suy giảm khả năng lao động từ 11% đến 80% thì tính theo công thức dưới đây hoặc tra theo bảng tại Phụ lục I ban hành kèm theo Thông tư này.

Công thức tính mức trợ cấp:

$$T_{tc} = T_{bt} \times 0,4$$

Trong đó:

- *T_{tc}: Mức trợ cấp cho người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ trên 10% trở lên (đơn vị tính: tháng tiền lương);*

- *T_{bt}: Mức bồi thường cho người bị suy giảm khả năng lao động từ trên 10% trở lên (đơn vị tính: tháng tiền lương).*

► Trợ cấp một lần

Theo điều 48 Luật ATVSLĐ 2015:

1. Người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 5% đến 30% thì được hưởng trợ cấp một lần.

2. Mức trợ cấp một lần được quy định như sau:

- Suy giảm 5% khả năng lao động: hưởng năm lần mức lương cơ sở
- Sau đó cứ suy giảm thêm 1%: hưởng thêm 0,5 lần mức lương cơ sở.

Ngoài mức trợ cấp quy định trên, còn được hưởng thêm khoản trợ cấp tính theo số năm đã đóng vào Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, từ một năm trở xuống thì được tính bằng 0,5 tháng, sau đó cứ thêm mỗi năm đóng vào quỹ được tính thêm 0,3 tháng tiền lương đóng vào quỹ của tháng liền kề trước tháng bị tai nạn lao động hoặc được xác định mắc bệnh nghề nghiệp; trường hợp bị tai nạn lao động ngay trong tháng đầu tham gia đóng vào quỹ hoặc có thời gian tham gia gián đoạn sau đó trở lại làm việc thì tiền lương làm căn cứ tính khoản trợ cấp này là tiền lương của chính tháng đó.

3. Chi tiết việc tính hưởng trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trong trường hợp người lao động thay đổi mức hưởng trợ cấp do giám định lại, giám

định tổng hợp quy định tại TT28/2021/TT-BLĐTBXH (xem cụ thể tại mục 5.4.4.2 và mục 5.4.4.3 tài liệu này).

► **Trợ cấp hằng tháng**

Theo điều 49 Luật ATVSLĐ 2015:

1. Người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 31% trở lên thì được hưởng trợ cấp hằng tháng.

2. Mức trợ cấp hằng tháng được quy định như sau:

a) Suy giảm 31% khả năng lao động thì được hưởng bằng 30% mức lương cơ sở, sau đó cứ suy giảm thêm 1% thì được hưởng thêm 2% mức lương cơ sở;

b) Ngoài mức trợ cấp nêu trên, hằng tháng còn được hưởng thêm một khoản trợ cấp tính theo số năm đã đóng vào Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, từ một năm trở xuống được tính bằng 0,5%, sau đó cứ thêm mỗi năm đóng vào quỹ được tính thêm 0,3% mức tiền lương đóng vào quỹ của tháng liền kề trước tháng bị tai nạn lao động hoặc được xác định mắc bệnh nghề nghiệp; trường hợp bị tai nạn lao động ngay trong tháng đầu tham gia đóng vào quỹ hoặc có thời gian tham gia gián đoạn sau đó trở lại làm việc thì tiền lương làm căn cứ tính khoản trợ cấp này là tiền lương của chính tháng đó.

3. Việc tạm dừng, hưởng tiếp trợ cấp TNLĐ, BNN hằng tháng, trợ cấp phục vụ thực hiện theo quy định tại Điều 64 của Luật bảo hiểm xã hội; hồ sơ, trình tự giải quyết hưởng tiếp trợ cấp TNLĐ, BNN hằng tháng thực hiện theo quy định tại Điều 113 và Điều 114 của Luật bảo hiểm xã hội. Trường hợp tạm dừng hưởng theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 64 của Luật bảo hiểm xã hội thì cơ quan bảo hiểm xã hội phải thông báo bằng văn bản và nêu rõ lý do; việc quyết định chấm dứt hưởng phải căn cứ vào kết luận, quyết định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

4. Người đang hưởng trợ cấp tai nạn lao động hằng tháng khi chuyển đến ở nơi khác trong nước có nguyện vọng hưởng trợ cấp tại nơi cư trú mới thì có đơn gửi cơ quan bảo hiểm xã hội nơi đang hưởng. Trong thời hạn 05 ngày, kể từ ngày nhận được đơn, cơ quan bảo hiểm xã hội có trách nhiệm giải quyết; trường hợp không giải quyết thì phải trả lời bằng văn bản và nêu rõ lý do.

5. Người đang hưởng trợ cấp TNLĐ, BNN hằng tháng khi ra nước ngoài để định cư được giải quyết hưởng trợ cấp một lần; mức trợ cấp một lần bằng 03 tháng mức trợ cấp đang hưởng. Hồ sơ, trình tự giải quyết trợ cấp một lần thực

hiện theo quy định tại khoản 2, khoản 3 Điều 109 và khoản 4 Điều 110 của Luật bảo hiểm xã hội.

6. Mức hưởng trợ cấp TNLĐ, BNN hằng tháng, trợ cấp phục vụ được điều chỉnh mức hưởng theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội.

► Thời điểm hưởng trợ cấp

Điều 50 Luật ATVSLĐ 2015 quy định:

1. Thời điểm hưởng trợ cấp quy định tại các điều 48, 49 và 52 của Luật này:

- Tính từ tháng người lao động điều trị ổn định xong, ra viện hoặc từ tháng có kết luận của Hội đồng giám định y khoa trong trường hợp không điều trị nội trú;

- Trường hợp giám định tổng hợp mức suy giảm khả năng lao động quy định tại khoản 2 Điều 47 của Luật này, thời điểm trợ cấp được tính kể từ tháng người lao động điều trị xong, ra viện của lần điều trị đối với tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp sau cùng hoặc từ tháng có kết luận giám định tổng hợp của Hội đồng giám định y khoa trong trường hợp không điều trị nội trú.

- Trường hợp bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà sau đó không xác định được thời điểm điều trị ổn định xong, ra viện thì thời điểm hưởng trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được tính từ tháng có kết luận của Hội đồng giám định y khoa;

- Trường hợp bị nhiễm HIV/AIDS do tai nạn rủi ro nghề nghiệp thì thời điểm hưởng trợ cấp tính từ tháng người lao động được cấp Giấy chứng nhận bị nhiễm HIV/AIDS do tai nạn rủi ro nghề nghiệp.

2. Trường hợp người lao động được đi giám định mức suy giảm khả năng lao động quy định tại điểm b khoản 1 và khoản 2 Điều 47 của Luật này thì thời điểm hưởng trợ cấp mới được tính từ tháng có kết luận của Hội đồng giám định y khoa.

► Trợ cấp phục vụ

Theo điều 52 Luật ATVSLĐ 2015: người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên mà bị liệt cột sống hoặc mù hai mắt hoặc cụt, liệt hai chi hoặc bị bệnh tâm thần thì ngoài mức hưởng quy định tại Điều 49 của Luật này, hằng tháng còn được hưởng trợ cấp phục vụ bằng mức lương cơ sở.

► Trợ cấp khi người lao động chết do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

Điều 53 Luật ATVSLĐ 2015 quy định thân nhân người lao động được hưởng trợ cấp một lần bằng ba mươi sáu lần mức lương cơ sở tại tháng người lao động bị chết và được hưởng chế độ tử tuất theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội khi thuộc **một trong các trường hợp** sau đây:

- Người lao động đang làm việc bị chết do TNLĐ, BNN
- Người lao động bị chết trong thời gian điều trị lần đầu do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;
- Người lao động bị chết trong thời gian điều trị thương tật, bệnh tật mà chưa được giám định mức suy giảm khả năng lao động.

Hồ sơ hưởng chế độ tử tuất trong trường hợp người lao động bị chết do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp thực hiện theo quy định tại khoản 1 Điều 111 của Luật bảo hiểm xã hội (*xem mục 5.3.3.4 phần II tài liệu này*)

5.3.4.3. Tiền lương làm căn cứ thực hiện bồi thường, trợ cấp

Theo điều 5 TT 28/2021/TT-BLĐTBXH:

- Tiền lương làm căn cứ thực hiện bồi thường, trợ cấp quy định tại Điều 3, Điều 4 Thông tư này và tiền lương làm căn cứ trả cho người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp phải nghỉ việc điều trị, phục hồi chức năng theo quy định tại khoản 3 Điều 38 Luật An toàn, vệ sinh lao động được tính **bình quân của 6 tháng liền kề trước khi xảy ra tai nạn lao động hoặc trước khi bị bệnh nghề nghiệp**.

Nếu thời gian làm việc, học nghề, tập nghề, thử việc, tập sự không đủ 6 tháng thì tiền lương làm căn cứ thực hiện bồi thường, trợ cấp là tiền lương được tính bình quân của các tháng trước liền kề thời điểm xảy ra tai nạn lao động hoặc thời điểm xác định bị bệnh nghề nghiệp.

Trong doanh nghiệp, mức tiền lương tháng được xác định theo đối tượng như sau (theo điểm b, c, đ điều 5):

TT	Đối tượng	Mức lương tháng
1	NLĐ làm việc theo hợp đồng lao động	Bao gồm: mức lương, phụ cấp lương, các khoản bổ sung khác mà hai bên đã xác định trong hợp đồng lao động

2	Người học nghề, tập nghề để làm việc cho NSDLĐ	có mức lương học nghề, tập nghề	Bằng tiền lương học nghề, tập nghề do hai bên thỏa thuận
		không có mức lương học nghề, tập nghề	Bằng mức lương tối thiểu do Chính phủ công bố tại địa điểm người học nghề, tập nghề làm việc
3	Người lao động đang trong thời gian thử việc		Bằng tiền lương thử việc do hai bên thỏa thuận theo quy định của Bộ luật Lao động áp dụng

5.3.4.4. Thời gian, tiền lương tháng làm căn cứ tính hưởng chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

Điều 11 NĐ 88/2020/NĐ-CP quy định về thời gian, tiền lương tháng làm căn cứ tính hưởng chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp như sau:

1. Thời gian làm căn cứ tính hưởng chế độ TNLĐ, BNN là tổng thời gian đóng bảo hiểm vào Quỹ bảo hiểm TNLĐ, BNN của người lao động, không kể thời gian đóng trùng của các hợp đồng lao động; thời gian đóng bảo hiểm vào Quỹ bảo hiểm TNLĐ, BNN nếu không liên tục thì được cộng dồn; thời gian người lao động giữ các chức danh theo quy định tại Nghị định số 09/1998/NĐ-CP ngày 23 tháng 01 năm 1998 trước ngày 01 tháng 01 năm 1998 mà được tính hưởng bảo hiểm xã hội thì thời gian đó được tính hưởng chế độ TNLĐ, BNN.

2. Thời gian người lao động nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội, thời gian không làm việc hoặc nghỉ việc không hưởng lương từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng thì tháng đó người sử dụng lao động không đóng bảo hiểm TNLĐ, BNN và tháng đó không được tính là thời gian đóng bảo hiểm vào Quỹ bảo hiểm TNLĐ, BNN trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều 10 Nghị định này.

3. Thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng người sử dụng lao động không phải đóng vào Quỹ bảo hiểm TNLĐ, BNN nhưng được tính là thời gian đóng bảo hiểm vào Quỹ bảo hiểm TNLĐ, BNN, cụ thể như sau:

a) Trường hợp hợp đồng lao động hết thời hạn trong thời gian người lao động nghỉ việc hưởng chế độ thai sản thì thời gian hưởng chế độ thai sản từ khi nghỉ việc đến khi hợp đồng lao động hết thời hạn được tính là thời gian đóng bảo hiểm vào Quỹ bảo hiểm TNLĐ, BNN, thời gian hưởng chế độ thai sản sau khi hợp đồng lao động hết thời hạn không được tính là thời gian đã đóng bảo hiểm vào Quỹ bảo hiểm TNLĐ, BNN;

b) Thời gian hưởng chế độ thai sản của người lao động chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc hoặc thôi việc trước thời điểm sinh con hoặc nhận con nuôi dưới 06 tháng tuổi quy định tại khoản 4 Điều 31 của Luật Bảo hiểm xã hội không được tính là thời gian đã đóng bảo hiểm vào Quỹ bảo hiểm TNLĐ, BNN;

c) Trường hợp lao động nữ đi làm trước khi hết thời hạn nghỉ sinh con theo quy định thì thời gian hưởng chế độ thai sản từ khi nghỉ việc đến khi đi làm trước khi hết thời hạn nghỉ sinh được tính là thời gian đóng bảo hiểm vào Quỹ bảo hiểm TNLĐ, BNN, kể từ thời điểm đi làm trước khi hết thời hạn nghỉ sinh con thì lao động nữ vẫn được hưởng chế độ thai sản cho đến khi hết thời hạn quy định tại khoản 1 hoặc khoản 3 Điều 34 của Luật Bảo hiểm xã hội nhưng người sử dụng lao động phải đóng bảo hiểm vào Quỹ bảo hiểm TNLĐ, BNN;

d) Trường hợp người cha hoặc người trực tiếp nuôi dưỡng, người mẹ nhờ mang thai hộ, người cha nhờ mang thai hộ hưởng chế độ thai sản mà không nghỉ việc thì người sử dụng lao động vẫn phải đóng bảo hiểm vào Quỹ bảo hiểm TNLĐ, BNN.

4. Người lao động khi bị tạm giam, bị tạm đình chỉ công tác mà phải tạm dừng tham gia Quỹ bảo hiểm TNLĐ, BNN nếu sau đó được đóng bù theo quy định của pháp luật bảo hiểm xã hội thì thời gian đóng bù được tính là thời gian đóng bảo hiểm vào Quỹ bảo hiểm TNLĐ, BNN.

5. Thời gian đóng bảo hiểm xã hội đã được tính hưởng bảo hiểm xã hội một lần thì không tính vào thời gian làm cơ sở tính hưởng chế độ bảo hiểm TNLĐ, BNN.

6. Tổng số năm đóng bảo hiểm vào Quỹ bảo hiểm TNLĐ, BNN được xác định như sau:

a) Đối với trường hợp bị tai nạn lao động là tổng số năm đóng bảo hiểm vào Quỹ bảo hiểm TNLĐ, BNN tính đến tháng trước liền kề tháng bị tai nạn lao động;

b) Đối với trường hợp bị bệnh nghề nghiệp là tổng số năm đóng bảo hiểm vào Quỹ bảo hiểm TNLĐ, BNN tính đến tháng trước liền kề tháng làm công việc mà công việc đó gây ra bệnh nghề nghiệp;

c) Trường hợp người lao động đồng thời giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động thì thời gian đóng bảo hiểm vào Quỹ bảo hiểm TNLĐ, BNN trùng nhau của các hợp đồng lao động chỉ được tính một lần;

d) Một năm được tính khi có đủ 12 tháng đóng bảo hiểm vào Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

7. Tiền lương đóng bảo hiểm vào Quỹ bảo hiểm TNLĐ, BNN làm căn cứ tính hưởng chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được xác định như sau:

a) Tiền lương tháng liền kề trước tháng bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; trường hợp người lao động bị tai nạn lao động ngay trong tháng đầu đóng bảo hiểm vào Quỹ bảo hiểm TNLĐ, BNN hoặc bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trong tháng đầu trở lại làm việc đóng bảo hiểm sau thời gian đóng gián đoạn do chấm dứt hợp đồng lao động thì bằng tiền lương đóng vào Quỹ bảo hiểm TNLĐ, BNN của chính tháng đó;

b) Tiền lương tháng cuối cùng đóng vào Quỹ bảo hiểm TNLĐ, BNN của công việc đã làm mà công việc đó gây ra bệnh nghề nghiệp đối với trường hợp bị bệnh nghề nghiệp khi đã nghỉ hưu hoặc không còn làm việc trong các nghề, công việc có nguy cơ bị bệnh nghề nghiệp;

c) Trường hợp người lao động bắt đầu tham gia bảo hiểm xã hội trước ngày 01 tháng 01 năm 2016 mà thuộc đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do Nhà nước quy định thì mức tiền lương làm căn cứ tính trợ cấp được tính trên cơ sở hệ số tiền lương và phụ cấp (nếu có) nhân với mức lương cơ sở tại thời điểm hưởng trợ cấp;

d) Trường hợp người lao động đồng thời giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động thì tiền lương tính hưởng trợ cấp bằng tổng các mức tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm vào Quỹ bảo hiểm TNLĐ, BNN của tất cả các hợp đồng lao động tại tháng liền kề trước tháng bị tai nạn lao động hoặc bị bệnh nghề nghiệp của lần sau cùng nhưng không quá 20 tháng lương cơ

5.3.4.5. Hồ sơ bồi thường, trợ cấp

► Quy định chung

Điều 6 TT 28/2021/TT-BLĐTBXH quy định rõ về trách nhiệm của người sử dụng lao động phải lập hồ sơ bồi thường/trợ cấp bao gồm các loại tài liệu cụ thể được trình bày trong bảng tập hợp dưới đây.

Loại hồ sơ	Hồ sơ bồi thường, trợ cấp TNLD	Hồ sơ bồi thường BNN
Thành phần hồ sơ	1. Biên bản điều tra TNLD, biên bản cuộc họp công bố biên bản điều tra TNLD của Đoàn điều tra TNLD cấp cơ sở, cấp tỉnh, hoặc Đoàn điều tra TNLD cấp trung ương	1. Hồ sơ bệnh nghề nghiệp của người lao động
	2. Biên bản giám định y khoa (văn bản xác định mức độ suy giảm khả năng lao động do TNLD hoặc tỷ lệ tổn thương cơ thể do TNLD)	2. Biên bản xác định người lao động bị chết do bệnh nghề nghiệp của cơ quan pháp y hoặc biên bản giám định y khoa (văn bản xác định mức độ suy giảm khả năng lao động do bệnh nghề nghiệp) và kết luận của Hội đồng Giám định Y khoa có thẩm quyền
	hoặc biên bản xác định NLD bị chết của cơ quan pháp y hoặc tuyên bố chết của tòa án đối với những trường hợp mất tích	
	3. Quyết định bồi thường, trợ cấp TNLD của người sử dụng lao động	3. Quyết định bồi thường BNN của NSDLĐ
	4. Văn bản xác nhận bị tai nạn trên đường đi và về (nếu có), đối với trường hợp quy định	

tại điểm c khoản 5 Điều 35
Luật ATVSLĐ

03 bộ, trong đó:

- Người sử dụng lao động: 01 bộ.

**Số lượng
hồ sơ**

- NLĐ bị TNLĐ hoặc BNN (hoặc thân nhân của NLĐ bị chết do TNLĐ hoặc BNN): 01 bộ.

c) Sở LĐ-TB&XH địa phương nơi doanh nghiệp có trụ sở chính: 01 bộ, gửi đến trong vòng 10 ngày, kể từ ngày ban hành quyết định bồi thường TNLĐ, BNN hoặc trợ cấp TNLĐ.

► Hồ sơ giải quyết chế độ tử tuất theo quy định tại Điều 53 của Luật An toàn, vệ sinh lao động đối với trường hợp bị tai nạn giao thông khi đang thực hiện công việc, nhiệm vụ lao động hoặc khi đi từ nơi ở đến nơi làm việc hoặc đi từ nơi làm việc về nơi ở

Theo quy định tại điều 6 NĐ 88/2020/NĐ-CP, hồ sơ nêu trên bao gồm:

1. Sổ bảo hiểm xã hội.
2. Bản sao giấy chứng tử hoặc giấy báo tử hoặc bản sao quyết định tuyên bố là đã chết của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật.
3. Tờ khai của thân nhân và biên bản họp của các thân nhân đối với trường hợp đủ điều kiện hưởng trợ cấp tuất hằng tháng nhưng chọn hưởng trợ cấp tuất một lần.
4. Biên bản điều tra tai nạn lao động.

► Hồ sơ hưởng trợ cấp TNLĐ, BNN đối với người bị TNLĐ, BNN được giám định lại sau khi thương tật, bệnh tật tái phát

Theo quy định tại điều 7 NĐ 88/2020/NĐ-CP, hồ sơ nêu trên bao gồm:

1. Sổ bảo hiểm xã hội đối với trường hợp bị TNLĐ, BNN đã được giám định nhưng không đủ điều kiện về mức suy giảm khả năng lao động để hưởng trợ cấp; bản sao hợp lệ hồ sơ hưởng trợ cấp TNLĐ, BNN đối với trường hợp đã được hưởng trợ cấp TNLĐ, BNN.

2. Biên bản điều tra tai nạn lao động; trường hợp bị tai nạn giao thông được xác định hưởng chế độ tai nạn lao động thì có thêm một trong các giấy tờ sau: Biên bản khám nghiệm hiện trường, sơ đồ hiện trường vụ tai nạn giao thông hoặc

biên bản tai nạn giao thông của cơ quan công an hoặc cơ quan điều tra hình sự quân đội đối với trường hợp điều trị xong, ra viện trước ngày 01 tháng 7 năm 2016 mà lần giám định trước không đủ điều kiện về mức suy giảm khả năng lao động.

3. Kết quả đo đạc, quan trắc môi trường lao động đối với trường hợp điều trị xong, ra viện trước ngày 01 tháng 7 năm 2016 mà lần giám định trước không đủ điều kiện về mức suy giảm khả năng lao động để hưởng trợ cấp bệnh nghề nghiệp.

4. Biên bản giám định mức suy giảm khả năng lao động lần trước gần nhất của Hội đồng Giám định y khoa đối với trường hợp đã được giám định nhưng không đủ điều kiện về mức suy giảm khả năng lao động để hưởng trợ cấp.

5. Biên bản giám định lại mức suy giảm khả năng lao động sau khi điều trị thương tật, bệnh tật tái phát của Hội đồng Giám định y khoa.

6. Chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh, cơ sở chỉnh hình, phục hồi chức năng theo quy định về việc trang cấp phương tiện trợ giúp sinh hoạt, dụng cụ chỉnh hình (nếu có).

► Hồ sơ đối với người bị TNLĐ, BNN sau khi giám định tổng hợp do tiếp tục bị TNLĐ hoặc BNN

Theo quy định tại điều 8 NĐ 88/2020/NĐ-CP, hồ sơ nêu trên bao gồm:

1. Sổ bảo hiểm xã hội; bản sao hợp lệ hồ sơ hưởng trợ cấp TNLĐ, BNN đối với trường hợp đã được giải quyết hưởng trợ cấp TNLĐ, BNN.

2. Giấy ra viện hoặc trích sao hồ sơ bệnh án sau khi đã điều trị TNLĐ, BNN của lần điều trị nội trú sau cùng.

3. Biên bản điều tra TNLĐ; trường hợp bị tai nạn giao thông được xác định hưởng chế độ TNLĐ thì có thêm một trong các giấy tờ sau: Biên bản khám nghiệm hiện trường, sơ đồ hiện trường vụ tai nạn giao thông hoặc biên bản tai nạn giao thông của cơ quan công an hoặc cơ quan điều tra hình sự quân đội đối với trường hợp điều trị xong, ra viện trước ngày 01 tháng 7 năm 2016 mà chưa được giám định mức suy giảm khả năng lao động.

4. Kết quả đo đạc, quan trắc môi trường lao động đối với trường hợp điều trị xong, ra viện trước ngày 01 tháng 7 năm 2016 mà chưa được giám định mức suy giảm khả năng lao động.

5. Biên bản giám định tổng hợp mức suy giảm khả năng lao động của Hội đồng giám định y khoa; trường hợp lần bị TNLĐ, BNN trước đã được giám định

mức suy giảm khả năng lao động nhưng không đủ điều kiện hưởng trợ cấp thì có thêm biên bản giám định mức suy giảm khả năng lao động của lần giám định đó.

6. Văn bản đề nghị giải quyết chế độ TNLĐ, BNN theo mẫu đối với lần bị TNLĐ, BNN sau cùng; trường hợp lần bị TNLĐ, BNN trước đó nhưng chưa được giải quyết chế độ thì có thêm văn bản đề nghị giải quyết của đơn vị nơi đã xảy ra TNLĐ, BNN trước.

7. Chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh, cơ sở chỉnh hình, phục hồi, chức năng theo quy định về việc trang cấp phương tiện trợ giúp sinh hoạt, dụng cụ chỉnh hình (nếu có).

5.3.4.6. Thời hạn thực hiện bồi thường, trợ cấp

Theo điều 7 TT 28/2021/TT-BLĐTBXH:

Quyết định bồi thường, trợ cấp của người sử dụng lao động đối với người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp phải được hoàn tất **trong thời hạn 5 ngày làm việc**, kể từ ngày nhận được biên bản giám định của Hội đồng Giám định Y khoa về mức độ suy giảm khả năng lao động đối với những vụ tai nạn lao động nặng hoặc kể từ ngày Đoàn điều tra tai nạn lao động cấp tỉnh hoặc cấp trung ương tổ chức cuộc họp công bố Biên bản điều tra tai nạn lao động tại cơ sở đối với những vụ tai nạn lao động chết người.

Tiền bồi thường, trợ cấp phải được **thanh toán một lần** cho người lao động hoặc thân nhân của họ, **trong thời hạn 05 ngày** kể từ ngày người sử dụng lao động ra quyết định bồi thường, trợ cấp.

5.3.4.7. Giải quyết chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đối với các trường hợp cá biệt

Theo điều 8 TT 28/2021/TT-BLĐTBXH. việc giải quyết chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đối với các trường hợp cá biệt được thực hiện theo các quy định sau đây:

TT	Đối tượng	Giải quyết chế độ
1	NLĐ bị TNLĐ, BNN không tham gia bảo hiểm y tế	NSDLĐ thanh toán toàn bộ chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị ổn định

Khoản tiền tương ứng với chế độ chi trợ cấp quy định tại khoản 2 Điều 42 Luật ATVSLĐ mà NSDLĐ phải trả cho NLĐ bị TNLĐ, BNN thay cho cơ quan BHXH thực hiện như sau:

- NLĐ thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc, nếu NSDLĐ không đóng BHXH cho họ

- Bị suy giảm khả năng lao động từ 5% - 30%: trợ cấp một lần bằng mức quy định tại khoản 2 Điều 48 Luật ATVSLĐ

- Bị suy giảm khả năng lao động $\geq$ 31%: trợ cấp hằng tháng bằng mức quy định tại khoản 2 Điều 49 Luật ATVSLĐ.

Việc chi trả có thể thực hiện một lần hoặc hằng tháng theo thỏa thuận của các bên, nếu không thống nhất được thì thực hiện hình thức chi trả theo yêu cầu của NLĐ.

- NLĐ thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc, bị TNLĐ, BNN tại thời điểm không đăng ký đóng vào quỹ BH TNLĐ BNN theo thời hạn được pháp luật quy định

NSDLĐ có trách nhiệm giải quyết quyền lợi đối với NLĐ theo quy định tại khoản 4 Điều 39 Luật ATVSLĐ và khoản 3 Điều này.

- NLĐ bị tai nạn khi đi từ nơi ở đến nơi làm việc hoặc từ nơi làm việc về nơi ở trong khoảng thời gian và tuyến đường hợp lý, ngay trong tháng đầu đóng BH vào Quỹ BH TNLĐ BNN hoặc trong tháng đầu trở lại làm việc đóng bảo hiểm vào Quỹ BH TNLĐ

NSDLĐ phải đóng vào Quỹ BH TNLĐ BNN của tháng đó

- BNN sau thời gian đóng BH gián đoạn do chấm dứt HĐLĐ
- 5 NLD sau khi đã nghỉ việc hoặc đã về hưu mà NSDLĐ mới lập hồ sơ giải quyết chế độ BHXH về TNLĐ trong thời gian NLD làm việc
- 6 NLD bị tai nạn do sử dụng ma túy, chất gây nghiện (theo Danh mục kèm NĐ 73/2018/NĐ-CP ngày 15/05/2018 của Chính phủ quy định các danh mục chất ma túy và tiền chất.)
- 7 NLD đồng thời giao kết hợp đồng lao động với nhiều NSDLĐ mà bị TNLĐ, BNN
- 8 NLD đồng thời giao kết hợp đồng lao động với nhiều NSDLĐ mà bị tai nạn trên đường đi từ nơi làm việc của đơn vị này đến nơi làm việc của đơn vị khác trong khoảng thời gian và tuyến đường hợp lý mà được xác định là tai nạn hưởng chế độ TNLĐ
- NSDLĐ chuyển hồ sơ đến cơ quan BHXH nơi người lao động đang cư trú hoặc nơi chi trả lương hưu và trong trường hợp này hồ sơ không gồm sổ BHXH.
- NLD không được hưởng chế độ tai nạn lao động
- Đơn vị nơi phân công nhiệm vụ, công việc cho NLD dẫn đến TNLĐ, BNN chịu trách nhiệm lập hồ sơ, giải quyết hưởng chế độ TNLĐ, BNN cho người lao động.
- Đơn vị nơi NLD đến làm việc được xác định là đơn vị nơi NLD và NSDLĐ của đơn vị đó phải chịu trách nhiệm lập hồ sơ, giải quyết hưởng chế độ TNLĐ cho NLD

5.4. Một số chế độ bảo hiểm xã hội đối với người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

5.4.1. Mức đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc vào quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp của doanh nghiệp

5.4.1.1. Sử dụng Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

Điều 42 Luật ATVSLĐ 2015 quy định về sử dụng quỹ BH TNLĐ BNN như sau:

1. Trả phí khám giám định thương tật, bệnh tật do TNLĐ, BNN đối với các trường hợp đủ điều kiện hưởng theo quy định tại Điều 45 và Điều 46 của Luật này; trả phí khám giám định đối với trường hợp người lao động chủ động đi khám giám định mức suy giảm khả năng lao động theo quy định tại điểm b khoản 1 và khoản 3 Điều 47 của Luật này mà kết quả khám giám định đủ điều kiện để điều chỉnh tăng mức hưởng trợ cấp TNLĐ, BNN.

2. Chi trợ cấp một lần, trợ cấp hàng tháng, trợ cấp phục vụ.

3. Chi hỗ trợ phương tiện trợ giúp sinh hoạt, dụng cụ chỉnh hình.

4. Chi dưỡng sức, phục hồi sức khỏe.

5. Chi hỗ trợ phòng ngừa, chia sẻ rủi ro về TNLĐ, BNN.

6. Hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp cho người bị TNLĐ, BNN khi trở lại làm việc.

7. Chi phí quản lý bảo hiểm TNLĐ, BNN thực hiện theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội.

8. Chi đóng bảo hiểm y tế cho người nghỉ việc hưởng trợ cấp bảo hiểm TNLĐ, BNN hàng tháng.

5.4.1.2. Mức đóng và phương thức đóng vào quỹ BH TNLĐ BNN của doanh nghiệp

Điều 4 nghị định 58/2020/NĐ-CP quy định cụ thể về mức đóng và phương thức đóng vào Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp với các trường hợp. Trong phạm vi sổ tay này, chỉ xin đề cập đến đối tượng người lao động làm việc theo hợp đồng lao động trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa.

- Người sử dụng lao động hằng tháng đóng trên quỹ tiền lương đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động quy định tại các điểm a, b, và h khoản 1 Điều 2 và khoản 2 Điều 2 Luật Bảo hiểm xã hội (*xem chi tiết tại lưu ý của mục này*), trừ trường hợp lao động là người giúp việc gia đình, theo một trong các mức sau:

+ Mức đóng bình thường bằng 0,5% quỹ tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội;

+ Mức đóng bằng 0,3% quỹ tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội được áp dụng đối với doanh nghiệp bảo đảm điều kiện theo quy định tại Điều 5 của Nghị định này (*xem điều kiện áp dụng mức đóng 0,3% tại mục 5.4.1.2 tài liệu này*).

- Người sử dụng lao động là doanh nghiệp, hợp tác xã, hộ kinh doanh cá thể, tổ hợp tác hoạt động trong lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp, diêm nghiệp trả lương theo sản phẩm, theo khoán thì mức đóng hằng tháng tương ứng theo điều kiện từng trường hợp quy định tại điểm a, b khoản 1 Điều 4 NĐ 58/2020/NĐ-CP; phương thức đóng được thực hiện hằng tháng, 03 tháng hoặc 06 tháng một lần.

Lưu ý: Trích điều 2 Luật BHXH 2014

Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Người lao động là công dân Việt Nam thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bao gồm:

a) 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;

b) Người làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 01 tháng đến dưới 03 tháng;

h) Người quản lý doanh nghiệp, người quản lý điều hành hợp tác xã có hưởng tiền lương;

2. Người lao động là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam có giấy phép lao động hoặc chứng chỉ hành nghề hoặc giấy phép hành nghề do cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cấp được tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc theo quy định của Chính phủ.

5.4.1.3. Các trường hợp DN được áp dụng mức đóng thấp hơn mức đóng bình thường vào Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

► Điều kiện được áp dụng

Điều 5 Nghị định 58/2020/NĐ-CP ngày 27/05/2020 quy định các trường hợp được áp dụng mức đóng thấp hơn mức đóng bình thường vào Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. Đó là :

Doanh nghiệp hoạt động trong các ngành nghề có nguy cơ cao về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp (được quy định tại điều 8 thông tư 07/2016/TT-BLĐTBXH) (*xem mục 2.2.1 phần II tài liệu này*) được áp dụng mức đóng bằng 0,3% quỹ tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội nếu bảo đảm các điều kiện sau đây:

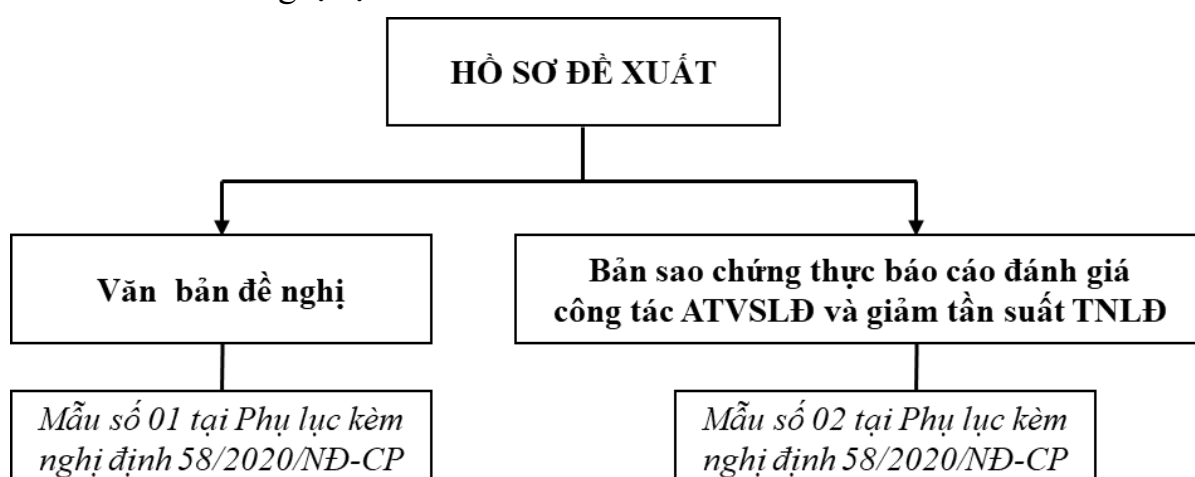
(1) Trong vòng 03 năm tính đến thời điểm đề xuất không bị xử phạt vi phạm hành chính bằng hình thức phạt tiền, không bị truy cứu trách nhiệm hình sự về hành vi vi phạm pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động và bảo hiểm xã hội;

(2) Thực hiện việc báo cáo định kỳ tai nạn lao động và báo cáo về an toàn, vệ sinh lao động chính xác, đầy đủ, đúng thời hạn trong 03 năm liền kề trước năm đề xuất;

(3) Tần suất tai nạn lao động của năm liền kề trước năm đề xuất phải giảm từ 15% trở lên so với tần suất tai nạn lao động trung bình của 03 năm liền kề trước năm đề xuất hoặc không để xảy ra tai nạn lao động tính từ 03 năm liền kề trước năm đề xuất.

► Hồ sơ đề xuất được áp dụng mức đóng thấp hơn mức đóng bình thường vào Quỹ BH TNLD, BNN

Theo điều 6 Nghị định 58/2020/NĐ-CP:



► Báo cáo đánh giá công tác an toàn, vệ sinh lao động và giảm tần suất tai nạn lao động

Điều 6&7 Nghị định 58/2020/NĐ-CP quy định những nội dung sau về báo cáo đánh giá công tác ATVSLĐ và giảm tần suất TNLĐ:

Báo cáo đánh giá công tác an toàn, vệ sinh lao động và giảm tần suất tai nạn lao động được dùng làm căn cứ xem xét áp dụng mức đóng thấp hơn mức đóng bình thường vào Quỹ BH TNLĐ BNN.

Báo cáo quy định theo Mẫu số 02 tại Phụ lục ban hành kèm theo Nghị định này.

Báo cáo được thực hiện bởi tổ chức đánh giá an toàn, vệ sinh lao động, tổ chức đó phải bảo đảm các yêu cầu sau đây:

+ Là tổ chức được cấp Giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động Hạng C (được huấn luyện người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động) đang còn hiệu lực theo quy định.

+ Sử dụng chuyên gia đánh giá an toàn, vệ sinh lao động của tổ chức trong quá trình thực hiện đánh giá. Chuyên gia đánh giá là người huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động cơ hữu của tổ chức và được bồi dưỡng, sát hạch đạt yêu cầu về nghiệp vụ đánh giá công tác an toàn, vệ sinh lao động theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

► Thời hạn áp dụng mức đóng thấp hơn mức đóng bình thường vào Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

Theo điều 9 Nghị định 58/2020/NĐ-CP, thời hạn áp dụng mức đóng thấp hơn mức đóng bình thường vào Quỹ BH TNLĐ BNN như sau:

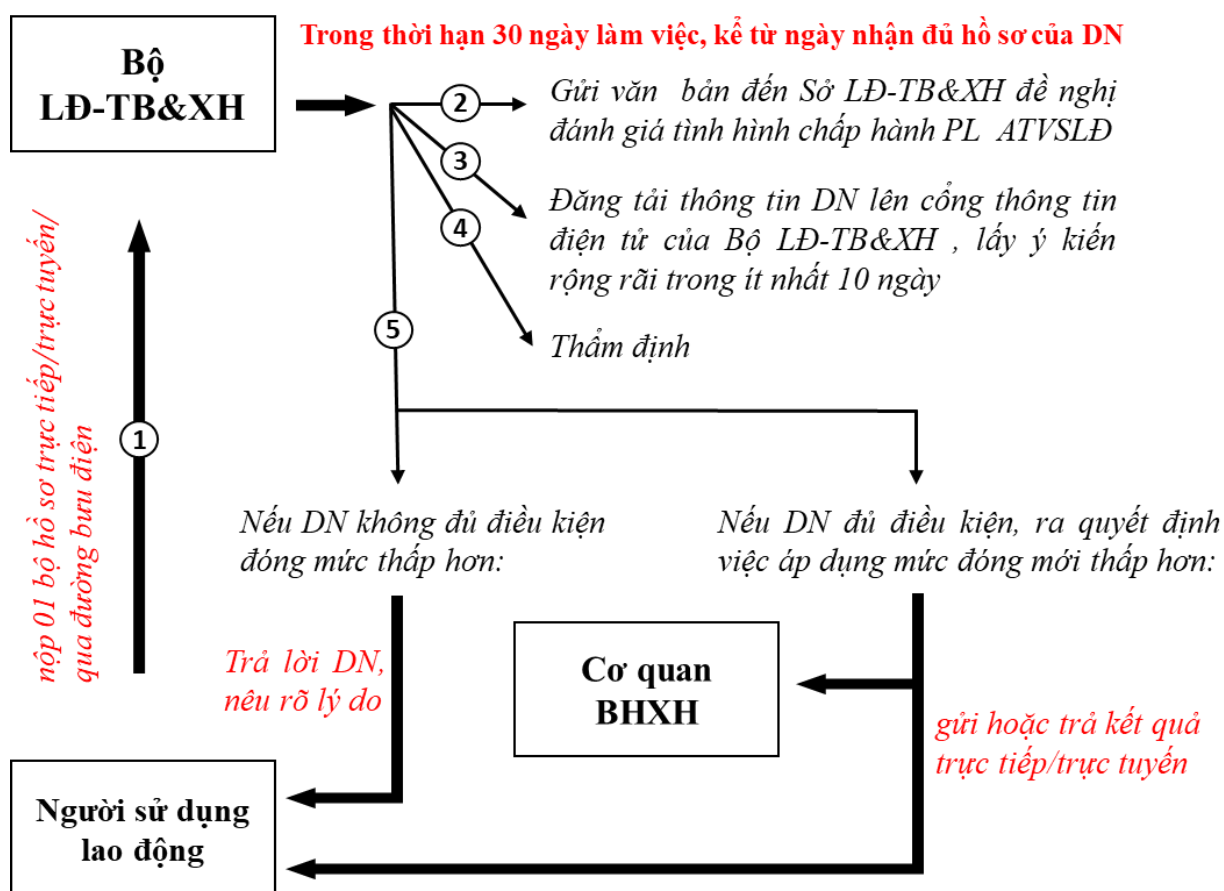
- Thời hạn thực hiện mức đóng này là 36 tháng, kể từ tháng quyết định áp dụng mức đóng có hiệu lực.

- Trong vòng 60 ngày trước ngày hết thời hạn áp dụng mức đóng này, nếu người sử dụng lao động vẫn có nhu cầu tiếp tục mức đóng thấp hơn mức đóng bình thường vào Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động thì lập 01 bộ hồ sơ theo quy định tại Điều 6 và thực hiện đề nghị theo quy định tại Điều 8 Nghị định này.

► Trình tự, thủ tục quyết định áp dụng mức đóng thấp hơn mức đóng bình thường vào Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

Theo điều 8 Nghị định 58/2020/NĐ-CP, trình tự, thủ tục quyết định áp dụng mức đóng thấp hơn mức đóng bình thường vào Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp như sau: (1) Người sử dụng lao động có nhu cầu áp dụng mức đóng thấp hơn mức đóng bình thường nộp 01 bộ hồ sơ trực tiếp hoặc trực

tuyển hoặc qua đường bưu điện theo quy định tại Điều 6 Nghị định này về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội; (2) Trong thời hạn 30 ngày làm việc, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ của người sử dụng lao động, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm triển khai các công việc sau: gửi văn bản đến Sở Lao động - Thương binh và Xã hội đề nghị đánh giá về tình hình chấp hành pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động, thực hiện đăng tải thông tin của cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp, tổ chức lên Cổng thông tin điện tử của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để lấy ý kiến rộng rãi trong vòng ít nhất 10 ngày, tổ chức thẩm định, quyết định việc áp dụng mức đóng mới thấp hơn mức đóng bình thường vào Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo Mẫu số 04 tại Phụ lục ban hành kèm theo Nghị định này, gửi hoặc trả kết quả trực tiếp hoặc trực tuyến hoặc qua đường bưu điện cho doanh nghiệp và cơ quan bảo hiểm xã hội để tổ chức thực hiện. Trường hợp không đủ điều kiện áp dụng mức đóng thấp hơn mức đóng bình thường thì phải trả lời cho người sử dụng lao động và nêu rõ lý do.



Trình tự, thủ tục quyết định áp dụng mức đóng thấp hơn mức đóng bình thường vào Quỹ BH TNLĐ BNN

5.4.2. Đối tượng áp dụng chế độ BH TNLĐ, BNN

Điều 43 Luật ATVSLĐ 2015. Đối tượng áp dụng chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

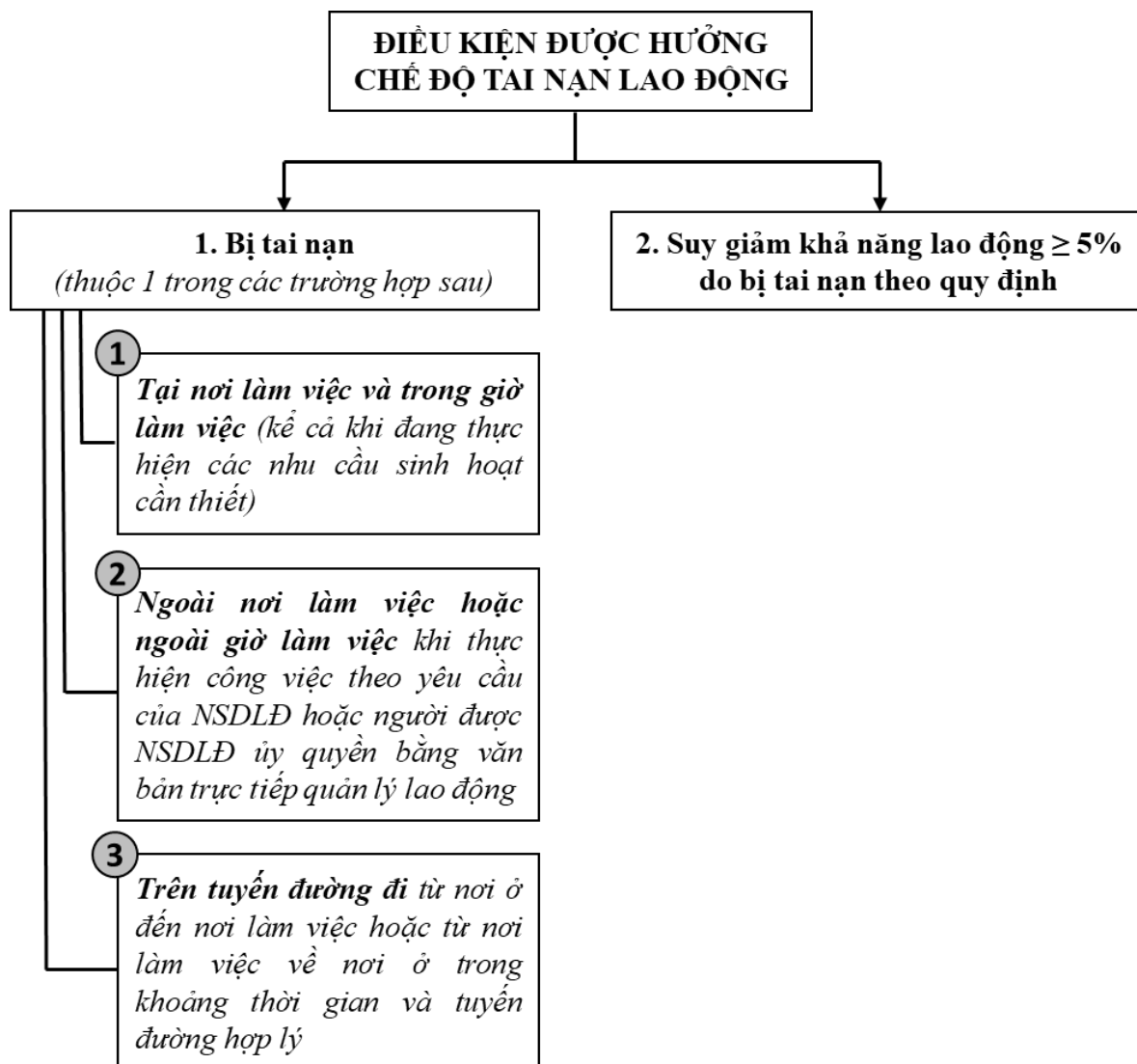
(1) Đối tượng áp dụng chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định tại Mục này là người lao động tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc theo quy định tại các điểm a, b, c, d, đ, e và h khoản 1 Điều 2 và người sử dụng lao động quy định tại khoản 3 Điều 2 của Luật bảo hiểm xã hội.

(2) Trường hợp người lao động giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động thì người sử dụng lao động phải đóng bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo từng hợp đồng lao động đã giao kết nếu người lao động thuộc đối tượng phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc. Khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp thì người lao động được giải quyết chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo nguyên tắc đóng, hưởng do Chính phủ quy định.

5.4.3. Điều kiện hưởng chế độ TNLĐ và chế độ BNN

5.4.3.1. Điều kiện hưởng chế độ tai nạn lao động

Điều 45 Luật ATVSLĐ 2015 quy định điều kiện hưởng chế độ tai nạn lao động



Điều kiện được hưởng chế độ tai nạn lao động

Theo đó, người lao động tham gia bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được hưởng chế độ tai nạn lao động khi có đủ các điều kiện sau đây:

Thứ nhất, bị tai nạn thuộc một trong các trường hợp sau đây:

- Tại nơi làm việc và trong giờ làm việc, kể cả khi đang thực hiện các nhu cầu sinh hoạt cần thiết tại nơi làm việc hoặc trong giờ làm việc mà Bộ luật lao động và nội quy của cơ sở sản xuất, kinh doanh cho phép, bao gồm nghỉ giải lao, ăn giữa ca, ăn bồi dưỡng hiện vật, làm vệ sinh kinh nguyệt, tắm rửa, cho con bú, đi vệ sinh;

- 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;

- Trên tuyến đường đi từ nơi ở đến nơi làm việc hoặc từ nơi làm việc về nơi ở trong khoảng thời gian và tuyến đường hợp lý;

Thứ hai, suy giảm khả năng lao động từ 5% trở lên do bị tai nạn quy định tại khoản 1 Điều này;

Lưu ý:

Không phải bất cứ trường hợp nào bị tai nạn lao động thì người lao động cũng được hưởng chế độ do Quỹ BH TNLĐ BNN chi trả hay hưởng chế độ từ người sử dụng lao động. Các trường hợp này được quy định cụ thể tại khoản 1 điều 40 Luật ATVSLĐ 2015 (*xem chi tiết tại mục 5.2.3 phần II tài liệu này*).

5.4.3.2. Điều kiện hưởng chế độ bệnh nghề nghiệp

Điều 46 Luật ATVSLĐ quy định về điều kiện hưởng chế độ bệnh nghề nghiệp. Theo đó, người lao động tham gia bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được hưởng chế độ bệnh nghề nghiệp khi có đủ các điều kiện sau đây:

Thứ nhất, bị bệnh nghề nghiệp thuộc Danh mục bệnh nghề nghiệp do Bộ trưởng Bộ Y tế ban hành theo quy định tại khoản 1 Điều 37 của Luật này;

Thứ hai, suy giảm khả năng lao động từ 5% trở lên do bị bệnh thuộc danh mục bệnh nghề nghiệp nói trên.

Danh mục bệnh nghề nghiệp được hưởng BHXH xem chi tiết tại điều 3 TT 15/2016/TT-BYT và khoản 1 điều 1 thông tư 02/2023/TT-BYT.

Ngoài ra, người lao động khi đã nghỉ hưu hoặc không còn làm việc trong các nghề, công việc có nguy cơ bị bệnh nghề nghiệp thuộc Danh mục bệnh nghề nghiệp nói trên mà phát hiện bị bệnh nghề nghiệp trong thời gian quy định thì được giám định để xem xét, giải quyết chế độ theo quy định của Chính phủ.

5.4.4. Một số quy định và chế độ BH TNLĐ BNN

5.4.4.1. Trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đối với người lao động được giám định mức suy giảm khả năng lao động lần đầu

Điều 9 TT 28/2021/TT-BLĐTBXH quy định mức trợ cấp cho người lao động được giám định mức suy giảm khả năng lao động lần đầu trong các trường hợp sau đây:

- Trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp một lần
- Trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hằng tháng

- Người đang hưởng trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hằng tháng khi ra nước ngoài để định cư mà có yêu cầu thì được giải quyết hưởng trợ cấp một lần

- Người lao động bị nhiễm HIV/AIDS do tai nạn rủi ro nghề nghiệp trong khi thi hành nhiệm vụ

Mức trợ cấp được tính cho từng trường hợp như sau:

► Trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp một lần

Được quy định tại khoản 2 Điều 48 của Luật ATVSLĐ 2015, tính như sau:

Mức		Mức trợ cấp tính theo		Mức trợ cấp tính theo
trợ	=		+	
cấp		mức suy giảm khả năng lao động		số năm đóng vào quỹ BH
một				TNLD BNN
lần	=	$\{5 \times L_{\min} + (m-5) \times 0,5 \times L_{\min}\}$	+	$\{0,5 \times L + (t-1) \times 0,3 \times L\}$

Trong đó:

- $L_{\min}$: mức lương cơ sở tại thời điểm hưởng.
- m : mức suy giảm khả năng lao động do TNLD BNN (lấy số tuyệt đối $5 \leq m \leq 30$)
- L : Mức tiền lương đóng bảo hiểm vào quỹ BH TNLD BNN theo quy định tại khoản 7 Điều 11 Nghị định số 88/2020/NĐ-CP.
- t : tổng số năm đóng bảo hiểm vào quỹ BH TNLD BNN theo quy định tại khoản 6 Điều 11 Nghị định số 88/2020/NĐ-CP.

► Trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hằng tháng: quy định tại khoản 2 Điều 49 của Luật ATVSLĐ, tính như sau:

Mức		Mức trợ cấp tính theo		Mức trợ cấp tính theo
trợ cấp	=		+	
hằng		mức suy giảm khả năng lao động		số năm đóng vào quỹ BH
tháng				TNLD BNN
	=	$\{0,3 \times L_{\min} + (m - 31) \times 0,02 \times L_{\min}\}$	+	$\{0,005 \times L + (t - 1) \times 0,003 \times L\}$

Trong đó:

- $L_{\min}$: mức lương cơ sở tại thời điểm hưởng.
- m : mức suy giảm khả năng lao động do TNLD, BNN (lấy số tuyệt đối $31 \leq m \leq 100$).

- L: Mức tiền lương đóng bảo hiểm vào quỹ BH TNLĐ BNN theo quy định tại khoản 7 Điều 11 Nghị định số 88/2020/NĐ-CP.
- t: tổng số năm đóng bảo hiểm vào quỹ BH TNLĐ BNN theo quy định tại khoản 6 Điều 11 Nghị định số 88/2020/NĐ-CP.

► Người đang hưởng trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hàng tháng khi ra nước ngoài để định cư mà có yêu cầu thì được giải quyết hưởng trợ cấp một lần, mức trợ cấp một lần bằng 3 tháng mức trợ cấp đang hưởng.

► Người lao động bị nhiễm HIV/AIDS do tai nạn rủi ro nghề nghiệp trong khi thi hành nhiệm vụ được hưởng trợ cấp bệnh nghề nghiệp hàng tháng bằng mức hưởng của người lao động bị bệnh nghề nghiệp do suy giảm khả năng lao động thấp nhất là 61% không phải qua giám định y khoa.

Trường hợp giám định y khoa mà tỷ lệ suy giảm khả năng lao động cao hơn thì mức hưởng được tính theo mức suy giảm khả năng lao động tại kết luận của Hội đồng Giám định y khoa và hồ sơ hưởng chế độ bệnh nghề nghiệp trong trường hợp này phải có Biên bản giám định y khoa.

5.4.4.2. Giải quyết trợ cấp TNLĐ, BNN đối với người lao động được giám định lại mức suy giảm khả năng lao động sau khi thương tật, bệnh tật tái phát

Điều 10 TT 28/2021/TT-BLĐTBXH quy định về trợ cấp TNLĐ, BNN cho NLĐ được giám định lại mức suy giảm khả năng lao động sau khi thương tật, bệnh tật tái phát như sau:

(1) Đối với người lao động đang hưởng trợ cấp TNLĐ, BNN theo quy định của pháp luật bảo hiểm xã hội trước ngày 01 tháng 01 năm 2007:

a) Đối với người lao động đã hưởng trợ cấp TNLĐ, BNN một lần theo quy định của pháp luật bảo hiểm xã hội trước ngày 01 tháng 01 năm 2007:

- Trường hợp sau khi giám định lại có mức suy giảm khả năng lao động dưới 31% thì được hưởng mức trợ cấp một lần theo quy định sau:

Mức suy giảm khả năng lao động trước khi giám định lại	Mức suy giảm khả năng lao động sau khi giám định lại	Mức trợ cấp một lần
Từ 5% đến 10%	Từ 10% trở xuống	Không hưởng khoản trợ cấp mới
	Từ 11% đến 20%	4 tháng lương cơ sở

	Từ 21% đến 30%	8 tháng lương cơ sở
Từ 11% đến 20%	Từ 20% trở xuống	Không hưởng khoản trợ cấp mới
	Từ 21% đến 30%	4 tháng lương cơ sở
Từ 21% đến 30%	Từ 30% trở xuống	Không hưởng khoản trợ cấp mới

- Trường hợp sau khi giám định lại có mức suy giảm khả năng lao động từ 31% trở lên thì được hưởng trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hằng tháng. Mức hưởng theo quy định tại điểm b khoản này.

b) Đối với người lao động đã hưởng trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hằng tháng theo quy định của pháp luật bảo hiểm xã hội trước ngày 01 tháng 01 năm 2007, sau khi giám định lại thì căn cứ vào kết quả giám định lại mức suy giảm khả năng lao động, được hưởng mức trợ cấp hằng tháng theo quy định sau:

Mức suy giảm khả năng lao động	Mức trợ cấp hàng tháng
Nhóm 1: Từ 31% đến 40%	0,4 tháng lương cơ sở
Nhóm 2: Từ 41% đến 50%	0,6 tháng lương cơ sở
Nhóm 3: Từ 51% đến 60%	0,8 tháng lương cơ sở
Nhóm 4: Từ 61% đến 70%	1,0 tháng lương cơ sở
Nhóm 5: Từ 71% đến 80%	1,2 tháng lương cơ sở
Nhóm 6: Từ 81% đến 90%	1,4 tháng lương cơ sở
Nhóm 7: Từ 91% đến 100%	1,6 tháng lương cơ sở

(2) Đối với người lao động đã hưởng trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp một lần từ ngày 01 tháng 01 năm 2007:

a) Sau khi giám định lại, có mức suy giảm khả năng lao động tăng so với trước đó và dưới 31% thì hưởng trợ cấp một lần. Mức trợ cấp một lần được tính bằng hiệu số giữa mức trợ cấp tính theo mức suy giảm khả năng lao động mới với mức trợ cấp tính theo mức suy giảm khả năng lao động trước đó. Cụ thể như sau:

Mức trợ cấp một lần	=	Mức trợ cấp tính theo mức suy giảm khả năng lao động mới	-	Mức trợ cấp tính theo mức suy giảm khả năng lao động trước đó
	=	$\{5 \times L_{\min} + (m1 - 5) \times 0,5 \times L_{\min}\}$	-	$\{5 \times L_{\min} + (m - 5) \times 0,5 \times L_{\min}\}$

Trong đó:

- $L_{\min}$: mức lương cơ sở tại thời điểm hưởng
- $m1$: mức suy giảm khả năng lao động do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp sau khi giám định lại (lấy số tuyệt đối $5 \leq m1 \leq 30$).
- m : mức suy giảm khả năng lao động do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp (lấy số tuyệt đối $5 \leq m \leq 30$).

b) Sau khi giám định lại, có mức suy giảm khả năng lao động từ 31% trở lên thì được hưởng trợ cấp hàng tháng theo mức suy giảm khả năng lao động mới cụ thể:

Mức trợ cấp hàng tháng	=	Mức trợ cấp tính theo mức suy giảm khả năng lao động mới	+	Mức trợ cấp tính theo số năm đóng vào quỹ BH TNLĐ BNN
	=	$\{0,3 \times L_{\min} + (m1 - 31) \times 0,02 \times L_{\min}\}$	+	$\{0,005 \times L + (t - 1) \times 0,003 \times L\}$

Trong đó:

- $L_{\min}$: mức lương cơ sở tại thời điểm hưởng
- $m1$: mức suy giảm khả năng lao động do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp sau khi giám định lại (lấy số tuyệt đối $31 \leq m1 \leq 100$).
- L : Mức tiền lương đóng bảo hiểm vào quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định tại khoản 7 Điều 11 Nghị định số 88/2020/NĐ-CP.
- t : tổng số năm đóng vào quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định tại khoản 6 Điều 11 Nghị định số 88/2020/NĐ-CP.

(3) Đối với người lao động đã hưởng trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hàng tháng từ ngày 01 tháng 01 năm 2007 trở đi, khi giám định lại có mức suy giảm khả năng lao động thay đổi thì mức trợ cấp hàng tháng mới được tính theo quy định tại khoản 2 Điều 9 Thông tư này, trong đó mức trợ cấp tính theo mức suy giảm khả năng lao động được tính trên mức suy giảm khả năng lao động

mới. Mức trợ cấp tính theo số năm đóng vào quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp là mức hiện hưởng.

$$\begin{aligned} \text{Mức trợ cấp hằng tháng} &= \text{Mức trợ cấp tính theo mức suy giảm khả năng lao động sau khi giám định lại} + \text{Mức trợ cấp tính theo số năm đóng vào quỹ BH TNLĐ BNN} \\ &= \{0,3 \times L_{\min} + (m1 - 31) \times 0,02 \times L_{\min}\} + \{0,005 \times L + (t - 1) \times 0,003 \times L\} \end{aligned}$$

Trong đó

- $L_{\min}$: mức lương cơ sở tại thời điểm hưởng
- $m1$: mức suy giảm khả năng lao động do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp sau khi giám định lại (lấy số tuyệt đối $31 \leq m \leq 100$).
- L : Mức tiền lương đóng bảo hiểm vào quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định tại khoản 7 Điều 11 Nghị định số 88/2020/NĐ-CP.
- t : tổng số năm đóng vào quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định tại khoản 6 Điều 11 Nghị định số 88/2020/NĐ-CP.

(4) Người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà mức suy giảm khả năng lao động không đủ điều kiện hưởng trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà thương tật, bệnh tật tái phát sau khi giám định mức suy giảm khả năng lao động đủ điều kiện hưởng trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp thì mức trợ cấp tính theo quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 9 của Thông tư này.

(5) Mức trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đối với người lao động được giám định lại mức suy giảm khả năng lao động quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều này được tính theo mức lương cơ sở tại tháng có kết luận giám định lại của Hội đồng Giám định y khoa.

5.4.4.3. Giải quyết chế độ trợ cấp TNLĐ, BNN đối với người lao động đã hưởng trợ cấp một lần hoặc hằng tháng mà bị TNLĐ, BNN mới hoặc nhiễm HIV/AIDS do tai nạn rủi ro nghề nghiệp được giám định tổng hợp

Điều 11 TT 28/2021/TT-BLĐTBXH quy định chế độ trợ cấp TNLĐ, BNN đối với người lao động đã hưởng trợ cấp một lần hoặc hằng tháng mà bị TNLĐ, BNN mới hoặc nhiễm HIV/AIDS do tai nạn rủi ro nghề nghiệp được giám định tổng hợp như sau:

(1) Đối với người lao động đã hưởng trợ cấp TNLĐ, BNN một lần hoặc hằng tháng mà từ ngày 01 tháng 01 năm 2007 trở đi bị TNLĐ, BNN mới thì tùy thuộc vào mức suy giảm khả năng lao động do TNLĐ, BNN sau khi giám định tổng hợp để giải quyết hưởng trợ cấp TNLĐ, BNN, trong đó:

a) Mức trợ cấp tính theo mức suy giảm khả năng lao động mới được tính theo mức lương cơ sở tại tháng có kết luận giám định tổng hợp của Hội đồng giám định y khoa hoặc tại tháng được cấp giấy xác nhận nhiễm HIV/AIDS.

b) Mức trợ cấp tính theo số năm đóng vào quỹ BH TNLĐ, BNN sau khi giám định tổng hợp được tính theo số năm đóng vào quỹ BH TNLĐ, BNN đến thời điểm bị TNLĐ, BNN sau cùng và mức tiền lương tháng đóng vào quỹ BH TNLĐ, BNN theo quy định tại khoản 7 Điều 11 Nghị định số 88/2020/NĐ-CP của lần bị tai nạn lao động hoặc được xác định mắc bệnh nghề nghiệp sau cùng.

$$\begin{aligned} \text{Mức trợ cấp hằng tháng} &= \text{Mức trợ cấp tính theo mức suy giảm khả năng lao động sau khi giám định tổng hợp} + \text{Mức trợ cấp tính theo số năm đóng vào quỹ BH TNLĐ, BNN} \\ &= \{0,3 \times L_{\min} + (m_2 - 31) \times 0,02 \times L_{\min}\} + \{0,005 \times L + (t - 1) \times 0,003 \times L\} \end{aligned}$$

Trong đó:

- $L_{\min}$: mức lương cơ sở tại thời điểm hưởng
- m_2 : mức suy giảm khả năng lao động do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp sau khi giám định tổng hợp (lấy số tuyệt đối $31 \leq m_2 \leq 100$)
- L : Mức tiền lương đóng bảo hiểm vào quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định tại khoản 7 Điều 11 Nghị định số 88/2020/NĐ-CP.
- t : tổng số năm đóng vào quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định tại khoản 6 Điều 11 Nghị định số 88/2020/NĐ-CP.

(2) Người lao động bị TNLĐ, BNN khi tham gia bảo hiểm TNLĐ, BNN ở nhiều hợp đồng lao động, sau đó tiếp tục bị TNLĐ, BNN mà tại thời điểm bị TNLĐ, BNN tham gia bảo hiểm TNLĐ, BNN với số lượng hợp đồng lao động ít hơn số lượng hợp đồng lao động khi bị TNLĐ, BNN lần trước mà mức trợ cấp theo số năm đóng vào quỹ bảo hiểm TNLĐ, BNN sau khi tính theo khoản 1 Điều này thấp hơn mức hiện hưởng thì giữ nguyên mức hiện hưởng.

3. Thời điểm hưởng trợ cấp được tính kể từ tháng người lao động điều trị xong, ra viện của lần điều trị đối với TNLD, BNN sau cùng hoặc từ tháng có kết luận của Hội đồng giám định y khoa trong trường hợp không điều trị nội trú hoặc trong trường hợp không xác định được thời điểm điều trị ổn định xong, ra viện.

5.4.4.4. Quy định phương tiện trợ giúp sinh hoạt, dụng cụ chỉnh hình

► Quy định về cấp tiền mua phương tiện trợ giúp sinh hoạt, dụng cụ chỉnh hình và niên hạn cấp: quy định tại điều 12 TT 28/2021/TT-BLĐTBXH.

Theo đó, người lao động, nếu bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp gây ra tổn thương các chức năng hoạt động của cơ thể thì tùy theo tình trạng thương tật, bệnh tật, sẽ được cấp tiền để mua các phương tiện trợ giúp sinh hoạt và dụng cụ chỉnh hình. Các phương tiện và dụng cụ này phải theo chỉ định tại cơ sở khám bệnh, chữa bệnh, cơ sở chỉnh hình và phục hồi chức năng thuộc ngành Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc của bệnh viện cấp tỉnh và tương đương trở lên.

Các loại phương tiện trợ giúp sinh hoạt, dụng cụ chỉnh hình bao gồm:

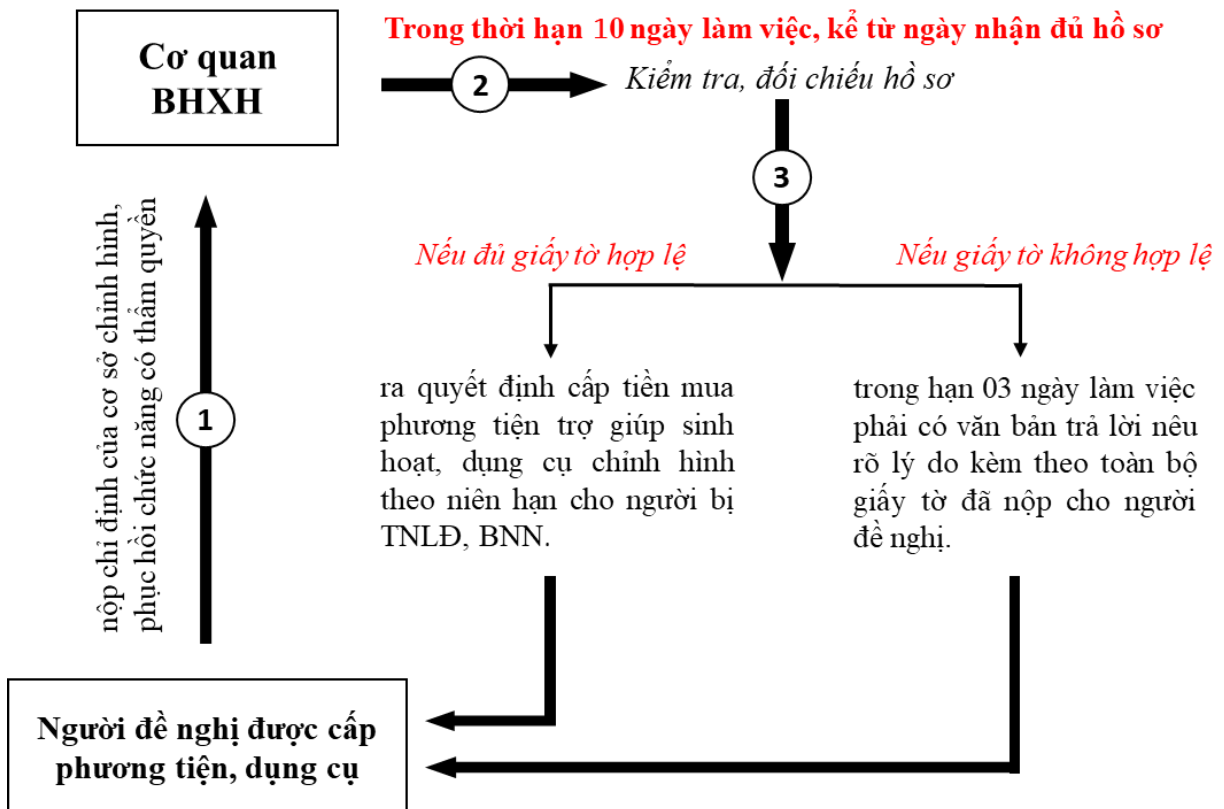
- | | |
|---|--|
| 1. Tay giả | 8. Xe lăn hoặc xe lắc hoặc phương tiện thay thế bằng mức tiền cấp mua xe lăn hoặc xe lắc |
| 2. Máng nhựa tay | 9. Nạng |
| 3. Chân giả | 10. Máy trợ thính |
| 4. Máng nhựa chân | 11. Lắp mắt giả |
| 5. Một đôi giày hoặc một đôi dép chỉnh hình | 12. Làm răng giả theo số răng bị mất; lắp hàm giả do hỏng hàm |
| 6. Nẹp đùi, nẹp cẳng chân | 13. Mua các đồ dùng phục vụ sinh hoạt đối với trường hợp bị liệt nửa người hoặc liệt hoàn toàn hoặc bị tâm thần thể kích động |
| 7. Áo chỉnh hình | Trường hợp vừa bị thể tâm thần kích động đồng thời bị liệt nửa người hoặc liệt hoàn toàn chỉ được cấp một lần tiền để mua các đồ dùng sinh hoạt; |

Trường hợp cấp xe lăn hoặc xe lắc đồng thời cấp chân giả thì thời hạn sử dụng (niên hạn cấp) của mỗi phương tiện là 06 năm.

Mức tiền cấp mua phương tiện trợ giúp sinh hoạt, dụng cụ chỉnh hình (bao gồm cả tiền mua vật phẩm phụ, bảo trì phương tiện), niên hạn cấp được quy định chi tiết tại Phụ lục V ban hành kèm theo Thông tư này.

Việc cấp tiền mua phương tiện trợ giúp sinh hoạt, dụng cụ chỉnh hình (bao gồm cả tiền mua vật phẩm phụ, bảo trì phương tiện) cho cả thời gian sử dụng (niên hạn cấp) được thực hiện cùng một lần.

► Quy trình thực hiện cấp tiền mua phương tiện trợ giúp sinh hoạt, dụng cụ chỉnh hình: quy định tại điều 13 TT 28/2021/TT-B:ĐTBXH.



Theo đó, đầu tiên, người được cấp phương tiện trợ giúp sinh hoạt, dụng cụ chỉnh hình sẽ nộp cho cơ quan Bảo hiểm xã hội chỉ định của cơ sở chỉnh hình và phục hồi chức năng có thẩm quyền về việc sử dụng phương tiện trợ giúp sinh hoạt, dụng cụ chỉnh hình.

Sau đó, cơ quan Bảo hiểm xã hội tiến hành thực hiện các công việc sau:

+ Trong thời gian 10 ngày làm việc kể từ ngày nhận được các giấy tờ hợp lệ như quy định, cơ quan BHXH có trách nhiệm kiểm tra, đối chiếu hồ sơ, ra quyết định cấp tiền mua phương tiện trợ giúp sinh hoạt, dụng cụ chỉnh hình theo niên hạn cho người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

+ Trường hợp giấy tờ nộp không hợp lệ thì trong thời gian 03 ngày làm việc phải có văn bản trả lời nêu rõ lý do kèm theo toàn bộ giấy tờ đã nộp cho người đề nghị.

5.4.4.5. Giải quyết chế độ tai nạn lao động cho người lao động trong trường hợp vụ tai nạn lao động có quyết định khởi tố vụ án hình sự

Điều 28 NĐ 36/2019/NĐ-CP quy định việc giải quyết chế độ tai nạn lao động cho người lao động trong trường hợp vụ tai nạn lao động có quyết định khởi tố vụ án hình sự theo Khoản 11 Điều 35 Luật An toàn, vệ sinh lao động quy định như sau:

Trường hợp đã hết thời hạn điều tra mà cơ quan cảnh sát điều tra không xác định được người gây ra tai nạn hoặc vụ án hình sự bị đình chỉ thì người sử dụng lao động và cơ quan bảo hiểm xã hội phải thực hiện đầy đủ các trách nhiệm đối với người lao động bị nạn theo quy định tại Luật An toàn, vệ sinh lao động như đối với trường hợp TNLĐ xảy ra không hoàn toàn do lỗi của chính người lao động gây ra;

Trường hợp cơ quan cảnh sát điều tra ra quyết định khởi tố bị can mà người lao động bị nạn không phải là bị can, thì người sử dụng lao động và cơ quan bảo hiểm xã hội vẫn phải thực hiện đầy đủ các trách nhiệm đối với người lao động bị nạn theo quy định tại Luật An toàn, vệ sinh lao động như đối với trường hợp tai nạn lao động xảy ra không hoàn toàn do lỗi của chính người lao động gây ra.

5.4.4.6. Chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đối với người lao động giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động

Chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đối với người lao động giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động theo quy định tại điều 4 NĐ 88/2020/NĐ-CP, cụ thể là:

1. Người lao động giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động theo quy định tại khoản 2 Điều 43 Luật An toàn, vệ sinh lao động, nếu bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, được Quỹ bảo hiểm xã hội về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp chi trả các chế độ sau đây:

a) Các chế độ theo quy định tại Mục 3 Chương III Luật An toàn, vệ sinh lao động đối với người lao động tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bao gồm: Chi phí giám định thương tật, bệnh tật; trợ cấp hằng tháng hoặc một lần; trợ cấp phục vụ; hỗ trợ phương tiện trợ giúp sinh hoạt, dụng cụ chỉnh hình; dưỡng sức, phục hồi sức khỏe; trợ cấp khi người lao động chết do tai nạn lao động; đóng bảo hiểm y tế cho người nghỉ việc hưởng trợ cấp bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hằng tháng;

b) Hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp; khám bệnh, chữa bệnh nghề nghiệp; phục hồi chức năng lao động và huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động quy định tại Chương III của Nghị định này.

2. Tiền lương để tính chi trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hằng tháng hoặc một lần quy định tại điểm a khoản 1 Điều này được xác định theo quy định tại điểm d khoản 7 Điều 11 của Nghị định này.

3. Hồ sơ, điều kiện, thủ tục hưởng chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp của người lao động giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động được thực hiện như sau:

a) Hồ sơ, điều kiện, thủ tục thực hiện chế độ quy định tại điểm a khoản 1 Điều này thực hiện theo quy định tại Điều 45, Điều 46, Điều 47, Điều 48, Điều 49, Điều 50, Điều 51, Điều 52, Điều 53, Điều 54, Điều 57, Điều 58, Điều 59, Điều 60 và Điều 61 Luật An toàn, vệ sinh lao động;

b) Điều kiện, hồ sơ, thủ tục thực hiện việc hỗ trợ quy định tại điểm b khoản 1 Điều này thực hiện theo quy định tại Chương III của Nghị định này.

4. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn cụ thể cách tính mức hưởng trợ cấp do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp khi giám định lần đầu, giám định lại, giám định tổng hợp do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đối với người lao động giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động.

5.4.4.7. Chế độ cho người lao động phát hiện bị bệnh nghề nghiệp khi đã nghỉ hưu hoặc không còn làm việc trong các nghề, công việc có nguy cơ bị bệnh nghề nghiệp

Theo quy định tại điều 5 NĐ 88/2020/NĐ-CP, người lao động phát hiện bị bệnh nghề nghiệp khi đã nghỉ hưu hoặc không còn làm việc trong các nghề, công việc có nguy cơ bị bệnh nghề nghiệp được giải quyết chế độ như sau:

1. Người lao động khi đã nghỉ hưu hoặc thôi việc hoặc chuyển đến làm việc cho người sử dụng lao động khác mà nghi ngờ hoặc thấy có triệu chứng, dấu hiệu bị bệnh nghề nghiệp do các nghề, công việc có nguy cơ bị bệnh nghề nghiệp trước đó đã làm việc gây nên thì được chủ động đi khám phát hiện và giám định mức suy giảm khả năng lao động do mắc bệnh nghề nghiệp như sau:

a) Người lao động đã nghỉ hưu, thôi việc gửi bản sao hồ sơ sức khỏe cá nhân đến cơ sở khám bệnh nghề nghiệp khi khám phát hiện bệnh nghề nghiệp (có bản chính để đối chiếu). Sau khi có kết quả khám phát hiện bệnh nghề nghiệp, cơ sở khám bệnh nghề nghiệp hoàn thiện hồ sơ bệnh nghề nghiệp cho người lao động theo quy định của Bộ Y tế;

b) Người lao động đã chuyển làm công việc khác gửi hồ sơ sức khỏe cá nhân đến cơ sở khám bệnh nghề nghiệp khi khám phát hiện bệnh nghề nghiệp. Sau khi khám phát hiện bệnh nghề nghiệp, người lao động hoặc người sử dụng lao động nơi người lao động đang làm việc lập hồ sơ bệnh nghề nghiệp trên cơ sở hồ sơ quản lý sức khỏe của người lao động;

c) Sau khi có hồ sơ bệnh nghề nghiệp, người lao động chủ động đi khám hoặc đề nghị đơn vị nơi người lao động đã từng làm việc hoặc đang làm việc giới thiệu đi khám giám định mức suy giảm khả năng lao động.

2. Trong trường hợp hồ sơ của người lao động quy định không có số liệu quan trắc môi trường lao động tại thời điểm làm các nghề, công việc có nguy cơ gây bệnh nghề nghiệp hoặc thất lạc hồ sơ quan trắc môi trường lao động, hoặc thất lạc hồ sơ sức khỏe, thì trước khi thực hiện quy định tại khoản 1 Điều này, người lao động hoặc người sử dụng lao động nơi người lao động đang làm việc gửi văn bản đề nghị xác minh bệnh nghề nghiệp đến cơ quan y tế có thẩm quyền theo hướng dẫn của Bộ trưởng Bộ Y tế.

Trên cơ sở kết luận của cơ quan y tế có thẩm quyền về xác minh bệnh nghề nghiệp, cơ sở khám bệnh nghề nghiệp thực hiện chẩn đoán bệnh nghề nghiệp và ghi rõ căn cứ trên trong bản kết quả khám bệnh nghề nghiệp.

3. Người lao động bị bệnh nghề nghiệp, thân nhân người lao động bị bệnh nghề nghiệp theo quy định tại khoản 1 Điều này được Quỹ bảo hiểm xã hội về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp chi trả các chế độ sau đây:

a) Các chế độ theo quy định tại Mục 3 Chương III Luật An toàn, vệ sinh lao động đối với người lao động tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bao gồm: Chi

phí giám định thương tật, bệnh tật; trợ cấp một lần hoặc hằng tháng; trợ cấp phục vụ; hỗ trợ phương tiện trợ giúp sinh hoạt, dụng cụ chỉnh hình; dưỡng sức, phục hồi sức khỏe; trợ cấp khi người lao động chết do bệnh nghề nghiệp; đóng bảo hiểm y tế cho người nghỉ việc hưởng trợ cấp bảo hiểm bệnh nghề nghiệp hằng tháng;

b) Hỗ trợ 100% chi phí khám bệnh nghề nghiệp tính theo biểu giá khám bệnh nghề nghiệp do Bộ trưởng Bộ Y tế ban hành tại thời điểm người lao động khám bệnh nghề nghiệp sau khi đã được bảo hiểm y tế chi trả; số lần hỗ trợ tối đa đối với mỗi người lao động là 02 lần và trong 01 năm chỉ được nhận hỗ trợ 01 lần;

c) Hỗ trợ 100% chi phí chữa bệnh nghề nghiệp tính theo biểu giá chữa bệnh nghề nghiệp tại thời điểm người lao động chữa bệnh nghề nghiệp theo quy định của Bộ trưởng Bộ Y tế sau khi đã được bảo hiểm y tế chi trả; số lần hỗ trợ tối đa đối với mỗi người lao động là 02 lần và trong 01 năm chỉ được nhận hỗ trợ 01 lần.

4. Người lao động được hưởng các chế độ quy định tại khoản 3 Điều này khi có đủ các điều kiện sau đây:

a) Phát hiện bị bệnh nghề nghiệp trong khoảng thời gian bảo đảm theo quy định của Bộ trưởng Bộ Y tế;

b) Có tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc trong thời gian làm nghề, công việc gây ra bệnh nghề nghiệp quy định tại điểm a khoản này;

c) Bị suy giảm khả năng lao động từ 5% trở lên do bị bệnh nghề nghiệp, đối với các trường hợp xem xét hưởng chế độ quy định tại điểm a khoản 3 Điều này.

5. Hồ sơ hưởng chế độ bệnh nghề nghiệp đối với trường hợp quy định tại điểm a khoản 3 Điều này gồm có:

a) Đơn đề nghị hưởng chế độ bệnh nghề nghiệp của người lao động theo Mẫu số 01 tại Phụ lục của Nghị định này đối với người lao động đã nghỉ hưu hoặc thôi việc; hoặc văn bản của người sử dụng lao động nơi người lao động đang làm việc đề nghị giải quyết chế độ bệnh nghề nghiệp theo mẫu do Bảo hiểm xã hội Việt Nam ban hành, đối với trường hợp người lao động chuyển đến làm việc cho người sử dụng lao động khác;

b) Biên bản giám định mức suy giảm khả năng lao động của Hội đồng giám định y khoa.

6. Hồ sơ để được hỗ trợ chi phí khám, chữa bệnh nghề nghiệp đối với trường hợp quy định tại điểm b, điểm c khoản 3 Điều này gồm có:

a) Đơn đề nghị hỗ trợ chi phí khám, chữa bệnh nghề nghiệp của người lao động theo Mẫu số 02 tại Phụ lục của Nghị định này đối với người lao động đã nghỉ hưu hoặc thôi việc; hoặc văn bản của người sử dụng lao động nơi người lao động đang làm việc theo quy định tại khoản 1 Điều 18 và khoản 2 Điều 22 của Nghị định này, đối với trường hợp người lao động chuyển đến làm việc cho người sử dụng lao động khác;

b) Thành phần hồ sơ theo quy định tại khoản 2 Điều 18 và khoản 2 Điều 22 của Nghị định này;

c) Bản sao giấy ra viện hoặc trích sao hồ sơ bệnh án sau khi điều trị bệnh nghề nghiệp;

d) Bản chính chứng từ thanh toán các chi phí khám, điều trị bệnh nghề nghiệp theo quy định.

7. Trình tự giải quyết chế độ bệnh nghề nghiệp

a) Trường hợp có đủ hồ sơ quy định tại khoản 5 Điều này, người lao động hoặc người sử dụng lao động nơi người lao động đang làm việc nộp 01 bộ hồ sơ cho cơ quan bảo hiểm xã hội, để giải quyết hưởng chế độ theo đúng thời hạn quy định tại Điều 59 Luật An toàn, vệ sinh lao động;

b) Trường hợp có đủ hồ sơ quy định tại khoản 6 Điều này, người lao động hoặc người sử dụng lao động nơi người lao động đang làm việc nộp 01 bộ hồ sơ cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội để giải quyết hỗ trợ theo trình tự quy định tại khoản 2, khoản 3 Điều 19 và khoản 2, khoản 3 Điều 23 của Nghị định này.

8. Thời điểm hưởng trợ cấp bệnh nghề nghiệp được tính từ tháng có kết luận của Hội đồng giám định y khoa.

9. Bộ trưởng Bộ Y tế hướng dẫn quy trình nghiệp vụ để xác minh bệnh nghề nghiệp trong trường hợp không có hoặc thất lạc hồ sơ quan trắc môi trường lao động, thất lạc hồ sơ sức khỏe, thất lạc hồ sơ bệnh án.

5.4.5. Dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau khi điều trị thương tật, bệnh tật

Điều 54 Luật ATVSLĐ 2015 quy định về chế độ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe của người lao động sau khi điều trị thương tật, bệnh tật như sau:

(1) Người lao động sau khi điều trị ổn định thương tật do tai nạn lao động hoặc bệnh tật do bệnh nghề nghiệp, trong thời gian 30 ngày đầu trở lại làm việc mà sức khỏe chưa phục hồi thì được nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe từ 05 ngày đến 10 ngày cho một lần bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

Trường hợp chưa nhận được kết luận giám định mức suy giảm khả năng lao động của Hội đồng giám định y khoa trong thời gian 30 ngày đầu trở lại làm việc thì người lao động vẫn được giải quyết chế độ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe cho người lao động sau khi điều trị thương tật, bệnh tật theo quy định tại khoản 2 Điều này nếu Hội đồng giám định y khoa kết luận mức suy giảm khả năng lao động đủ điều kiện hưởng chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

(2) Số ngày nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe quy định tại khoản 1 Điều này do người sử dụng lao động và Ban chấp hành công đoàn cơ sở quyết định, trường hợp đơn vị sử dụng lao động chưa thành lập công đoàn cơ sở thì do người sử dụng lao động quyết định. Thời gian nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe được quy định như sau:

TT	Mức suy giảm khả năng lao động	Số ngày nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe tối đa
1	$\geq 51\%$	10
2	31 – 50%	07
3	15 – 30%	05

(3) Người lao động quy định tại khoản 1 Điều này được hưởng 01 ngày bằng 30% mức lương cơ sở.

Bên cạnh đó, điều 9 NĐ 88/2020/NĐ-CP cũng quy định: Số ngày nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau khi điều trị thương tật, bệnh tật theo quy định tại Điều 54 của Luật An toàn, vệ sinh lao động bao gồm cả ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, nghỉ hằng tuần theo quy định của pháp luật về lao động. Trường hợp người lao động không nghỉ việc thì không được hưởng chế độ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau khi điều trị thương tật, bệnh tật.

5.5. Hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp và các hoạt động phòng ngừa, chia sẻ rủi ro về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

5.5.1. Hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp cho người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

5.5.1.1. Điều kiện hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp cho người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp khi trở lại làm việc

Theo điều 12 NĐ 88/2020/NĐ-CP:

Người sử dụng lao động được hỗ trợ kinh phí đào tạo nghề để chuyển đổi nghề nghiệp cho người lao động theo quy định tại Điều 55 Luật An toàn, vệ sinh lao động khi người lao động có đủ các điều kiện sau đây:

1. Suy giảm khả năng lao động do bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp từ 31% trở lên;
2. Được người sử dụng lao động sắp xếp công việc mới thuộc quyền quản lý phù hợp với sức khỏe, nguyện vọng của người lao động nhưng công việc đó cần phải đào tạo nghề để chuyển đổi;
3. Đang tham gia bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của pháp luật tại thời điểm bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

5.5.1.2. Mức và thẩm quyền quyết định hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp

Theo điều 13 NĐ 88/2020/NĐ-CP:

1. Học phí quy định tại khoản 2 Điều 55 của Luật An toàn, vệ sinh lao động được tính trên cơ sở giá dịch vụ đào tạo nghề theo quy định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.
2. Sở LĐ-TB&XH quyết định hỗ trợ cho từng đối tượng như sau:
 - a) Mức hỗ trợ tối đa là 50% mức học phí, nhưng không quá 15 lần mức lương cơ sở;
 - b) Số lần hỗ trợ tối đa đối với mỗi người lao động là hai lần và trong 01 năm chỉ được nhận hỗ trợ một lần.

5.5.1.3. Hồ sơ đề nghị hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp

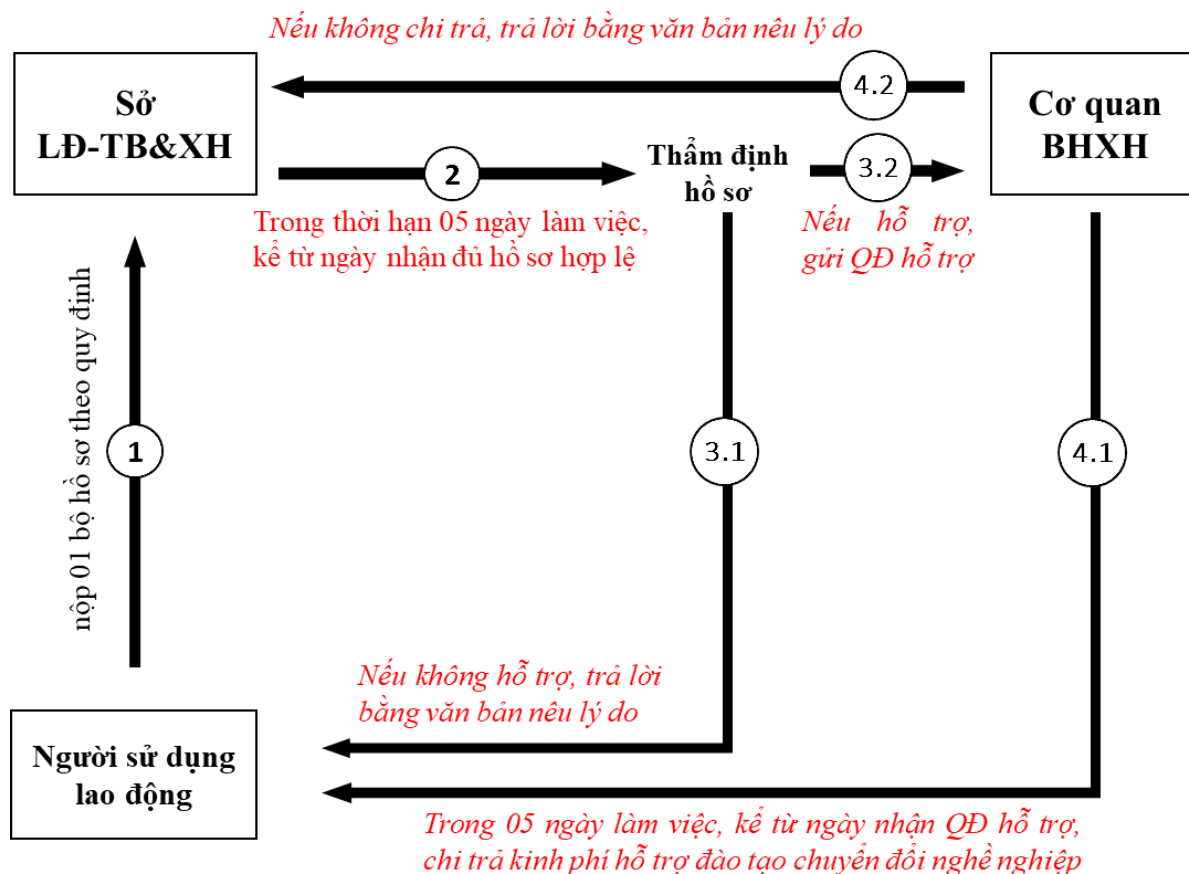
Theo điều 14 NĐ 88/2020/NĐ-CP, hồ sơ đề nghị hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp bao gồm:

1. Văn bản của người sử dụng lao động đề nghị hỗ trợ kinh phí đào tạo chuyển đổi nghề nghiệp cho người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo Mẫu số 03 tại Phụ lục của Nghị định này.
2. Bản sao có chứng thực Biên bản giám định mức suy giảm khả năng lao động của Hội đồng giám định y khoa.

3. Bản sao có chứng thực các chứng từ thanh toán các chi phí đào tạo theo quy định.

5.5.1.4. Trình tự giải quyết hồ trợ chuyển đổi nghề nghiệp

Trình tự thủ tục giải quyết chế độ chuyển đổi nghề nghiệp theo điều 15 NĐ 88/2020/NĐ-CP, được tóm tắt như hình sau.



Trình tự giải quyết hồ trợ chuyển đổi nghề nghiệp

Theo đó, đầu tiên, người sử dụng lao động nộp 01 bộ hồ sơ theo quy định tại Điều 14 Nghị định này cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội.

Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ hợp lệ theo quy định, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tiến hành thẩm định hồ sơ, quyết định việc hỗ trợ theo Mẫu số 04 tại Phụ lục của Nghị định này và gửi quyết định (kèm theo dữ liệu danh sách hỗ trợ) cho cơ quan Bảo hiểm xã hội. Trường hợp không hỗ trợ thì phải trả lời bằng văn bản cho người sử dụng lao động và nêu rõ lý do.

Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ khi nhận được quyết định hỗ trợ của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, cơ quan bảo hiểm xã hội có trách nhiệm chi trả kinh phí hỗ trợ đào tạo chuyển đổi nghề nghiệp cho người sử dụng

lao động. Trường hợp không chi trả thì phải trả lời bằng văn bản cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội và nêu rõ lý do.

5.5.2. Hỗ trợ khám bệnh, chữa bệnh nghề nghiệp

5.5.2.1. Điều kiện hỗ trợ khám bệnh nghề nghiệp cho người lao động

Theo quy định tại điều 16 NĐ 88/2020/NĐ-CP, người sử dụng lao động được hỗ trợ kinh phí để khám bệnh nghề nghiệp cho người lao động theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều 56 Luật An toàn, vệ sinh lao động khi người lao động có đủ các điều kiện sau đây:

1. Có thời gian đóng bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đủ từ 12 tháng trở lên và đang tham gia tính đến tháng liền kề trước tháng đề nghị hỗ trợ kinh phí khám bệnh nghề nghiệp cho người lao động;
2. Đã được phát hiện bệnh nghề nghiệp tại các cơ sở khám bệnh, chữa bệnh nghề nghiệp.

5.5.2.2. Mức hỗ trợ kinh phí khám bệnh nghề nghiệp

Mức hỗ trợ kinh phí khám bệnh nghề nghiệp được quy định tại điều 17 NĐ 88/2020/NĐ-CP, cụ thể như sau:

1. Mức hỗ trợ bằng 50% chi phí khám bệnh nghề nghiệp tính theo biểu giá khám bệnh nghề nghiệp do Bộ trưởng Bộ Y tế ban hành tại thời điểm người lao động khám bệnh nghề nghiệp sau khi đã được bảo hiểm y tế chi trả, nhưng không quá 800 nghìn đồng/người/lần khám.
2. Số lần hỗ trợ tối đa đối với mỗi người lao động là 02 lần và trong 01 năm chỉ được nhận hỗ trợ 01 lần.

5.5.2.3. Hồ sơ đề nghị hỗ trợ kinh phí khám bệnh nghề nghiệp

Theo điều 18 NĐ 88/2020/NĐ-CP, hồ sơ đề nghị hỗ trợ kinh phí khám bệnh nghề nghiệp bao gồm:

1. Văn bản đề nghị hỗ trợ kinh phí khám bệnh nghề nghiệp theo Mẫu số 05 tại Phụ lục của Nghị định này.
2. Bản sao có chứng thực hồ sơ bệnh nghề nghiệp của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh nghề nghiệp.
3. Bản sao chứng từ thanh toán các chi phí khám bệnh nghề nghiệp theo quy định.

5.5.2.4. Trình tự giải quyết hỗ trợ kinh phí khám bệnh nghề nghiệp

Theo điều 19 NĐ 88/2020/NĐ-CP, giải quyết hỗ trợ kinh phí khám bệnh nghề nghiệp thực hiện theo trình tự sau:

1. Đối với trường hợp đủ điều kiện quy định tại Điều 16 Nghị định này, người sử dụng lao động nộp 01 bộ hồ sơ theo quy định tại Điều 18 Nghị định này cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội.

2. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ hợp lệ theo quy định, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tiến hành thẩm định hồ sơ, quyết định việc hỗ trợ theo Mẫu số 06 tại Phụ lục của Nghị định này và gửi quyết định (kèm theo dữ liệu danh sách hỗ trợ) cho cơ quan Bảo hiểm xã hội. Trường hợp không hỗ trợ thì phải trả lời bằng văn bản cho người sử dụng lao động hoặc người lao động nộp hồ sơ đề nghị và nêu rõ lý do.

3. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được quyết định hỗ trợ của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, cơ quan bảo hiểm xã hội có trách nhiệm chi trả kinh phí hỗ trợ khám bệnh nghề nghiệp cho người sử dụng lao động hoặc người lao động theo quyết định hỗ trợ. Trường hợp không chi trả thì phải trả lời bằng văn bản cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội và nêu rõ lý do.

5.5.2.5. Điều kiện hỗ trợ kinh phí chữa bệnh nghề nghiệp cho người lao động

Căn cứ vào điều 20 NĐ 88/2020/NĐ-CP, người lao động được hỗ trợ kinh phí chữa bệnh nghề nghiệp theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều 56 Luật An toàn, vệ sinh lao động khi có đủ các điều kiện sau đây:

1. Đã được chẩn đoán bị bệnh nghề nghiệp tại cơ sở khám bệnh, chữa bệnh nghề nghiệp;

2. Đã tham gia bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đủ 12 tháng trở lên và đang tham gia tính đến tháng liền kề trước tháng đề nghị hỗ trợ kinh phí chữa bệnh nghề nghiệp;

3. Có tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc trong thời gian làm các nghề, công việc gây bệnh nghề nghiệp quy định tại khoản 1 Điều này.

5.5.2.5. Mức hỗ trợ kinh phí chữa bệnh nghề nghiệp

Quy định về mức hỗ trợ kinh phí chữa bệnh nghề nghiệp tại điều 21 NĐ 88/2020/NĐ-CP như sau:

1. Mức hỗ trợ bằng 50% chi phí chữa bệnh nghề nghiệp tính theo biểu giá chữa bệnh nghề nghiệp tại thời điểm người lao động chữa bệnh nghề nghiệp theo

quy định của Bộ trưởng Bộ Y tế sau khi đã được bảo hiểm y tế chi trả, nhưng không quá 15 triệu đồng/người.

2. Số lần hỗ trợ tối đa đối với mỗi người lao động là 02 lần và trong 01 năm chỉ được nhận hỗ trợ 01 lần.

5.5.2.6. Hồ sơ đề nghị hỗ trợ kinh phí chữa bệnh nghề nghiệp

Theo quy định tại điều 22 NĐ 88/2020/NĐ-CP, hồ sơ đề nghị hỗ trợ kinh phí chữa bệnh nghề nghiệp bao gồm:

1. Văn bản đề nghị hỗ trợ kinh phí chữa bệnh nghề nghiệp cho người lao động theo Mẫu số 07 tại Phụ lục của Nghị định này.
2. Bản sao có chứng thực hồ sơ xác định mắc bệnh nghề nghiệp của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh nghề nghiệp.
3. Bản sao giấy ra viện hoặc trích sao hồ sơ bệnh án sau khi chữa bệnh nghề nghiệp.
4. Bản sao chứng từ thanh toán chi phí chữa bệnh nghề nghiệp.

5.5.2.7. Trình tự giải quyết hỗ trợ kinh phí chữa bệnh nghề nghiệp

Theo quy định tại điều 23 NĐ 88/2020/NĐ-CP, việc giải quyết hỗ trợ kinh phí chữa bệnh nghề nghiệp được thực hiện như sau:

1. Trường hợp đủ điều kiện quy định tại Điều 20 Nghị định này, người sử dụng lao động nộp 01 bộ hồ sơ theo quy định tại Điều 22 Nghị định này cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, mang theo bản chính chứng từ thanh toán để đối chiếu với bản sao.

2. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ hợp lệ theo quy định, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tiến hành thẩm định hồ sơ, quyết định việc hỗ trợ theo Mẫu số 08 tại Phụ lục của Nghị định này và gửi quyết định (kèm theo dữ liệu danh sách hỗ trợ) cho cơ quan bảo hiểm xã hội. Trường hợp không hỗ trợ thì phải trả lời bằng văn bản cho người sử dụng lao động hoặc người lao động nộp hồ sơ đề nghị và nêu rõ lý do.

3. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được quyết định hỗ trợ của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, cơ quan bảo hiểm xã hội có trách nhiệm chi trả kinh phí hỗ trợ chữa bệnh nghề nghiệp cho người lao động. Trường hợp không chi trả thì phải trả lời bằng văn bản cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội và nêu rõ lý do.

5.5.3. Hỗ trợ phục hồi chức năng lao động

5.5.3.1. Điều kiện hỗ trợ kinh phí phục hồi chức năng lao động

Theo quy định tại điều 24 NĐ 88/2020/NĐ-CP, người lao động được hỗ trợ kinh phí phục hồi chức năng lao động theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều 56 Luật An toàn, vệ sinh lao động khi có đủ các điều kiện sau:

1. Được cơ sở khám bệnh, chữa bệnh chỉ định phục hồi chức năng lao động;
2. Suy giảm khả năng lao động từ 31% trở lên do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;
3. Đang tham gia bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của pháp luật tại thời điểm bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

5.5.3.2. Mức hỗ trợ kinh phí phục hồi chức năng lao động

Mức hỗ trợ kinh phí phục hồi chức năng lao động được quy định tại điều 25 NĐ 88/2020/NĐ-CP, cụ thể là:

1. Mức hỗ trợ kinh phí phục hồi chức năng lao động tối đa bằng 50% chi phí phục hồi chức năng lao động tính theo biểu giá phục hồi chức năng lao động tại thời điểm người lao động phục hồi chức năng lao động theo quy định của Bộ trưởng Bộ Y tế sau khi đã được bảo hiểm y tế chi trả, nhưng không vượt quá 3 triệu đồng/người/lượt.
2. Số lần hỗ trợ tối đa đối với mỗi người lao động là 02 lần và trong 01 năm chỉ được nhận hỗ trợ 01 lần.

5.5.3.3. Hồ sơ đề nghị hỗ trợ kinh phí phục hồi chức năng lao động

Theo quy định tại điều 26 NĐ 88/2020/NĐ-CP, hồ sơ đề nghị hỗ trợ kinh phí phục hồi chức năng lao động bao gồm:

1. Văn bản đề nghị hỗ trợ kinh phí phục hồi chức năng lao động cho người lao động theo Mẫu số 09 tại Phụ lục của Nghị định này.
2. Bản sao có chứng thực giấy chuyển viện đến đơn vị phục hồi chức năng lao động của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh đối với trường hợp phải chuyển viện; đối với trường hợp bệnh viện có khoa phục hồi chức năng, bản sao có chứng thực bệnh án có nội dung chuyển bệnh nhân về khoa phục hồi chức năng.
3. Bản sao chứng từ thanh toán chi phí phục hồi chức năng, không bao gồm kinh phí cho trang thiết bị hỗ trợ phục hồi chức năng.

5.5.3.4. Trình tự giải quyết hỗ trợ kinh phí phục hồi chức năng cho người lao động

Trình tự giải quyết hỗ trợ kinh phí phục hồi chức năng cho người lao động được quy định tại điều 27 NĐ 88/2020/NĐ-CP, cụ thể như sau:

1. Người sử dụng lao động nộp 01 bộ hồ sơ theo quy định tại Điều 26 Nghị định này cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, mang theo bản chính chứng từ thanh toán để đối chiếu với bản sao.

2. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ hợp lệ theo quy định, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tiến hành thẩm định hồ sơ, quyết định việc hỗ trợ theo Mẫu số 10 tại Phụ lục của Nghị định này và gửi quyết định (kèm theo dữ liệu danh sách hỗ trợ) cho cơ quan bảo hiểm xã hội. Trường hợp không hỗ trợ thì phải trả lời bằng văn bản cho người sử dụng lao động và nêu rõ lý do.

3. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được quyết định hỗ trợ của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, cơ quan bảo hiểm xã hội có trách nhiệm chi trả kinh phí hỗ trợ phục hồi chức năng cho người lao động. Trường hợp không chi trả thì phải trả lời bằng văn bản cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội và nêu rõ lý do.

5.5.4. Hỗ trợ điều tra lại các vụ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo yêu cầu của cơ quan bảo hiểm xã hội

5.5.4.1. Trường hợp được hỗ trợ kinh phí điều tra lại các vụ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

Căn cứ quy định tại điều 28 NĐ 88/2020/NĐ-CP, các trường hợp được hỗ trợ kinh phí điều tra lại theo quy định tại điểm c khoản 2 Điều 56 Luật An toàn, vệ sinh lao động là các vụ tai nạn lao động và trường hợp bệnh nghề nghiệp được cơ quan có thẩm quyền tổ chức điều tra lại khi có yêu cầu của cơ quan bảo hiểm xã hội; không bao gồm các trường hợp khiếu nại, tố cáo thuộc trách nhiệm giải quyết của cơ quan quản lý nhà nước.

5.5.4.2. Mức hỗ trợ kinh phí và thời hạn điều tra lại các vụ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

Điều 29 NĐ 88/2020/NĐ-CP quy định mức hỗ trợ kinh phí và thời hạn điều tra lại các vụ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp như sau:

1. Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp chi trả 100% kinh phí chi cho việc điều tra lại các vụ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định hiện hành bao gồm:

- a) Công tác phí cho những người tham gia đoàn điều tra;
- b) Chi phí thuê chuyên gia và phí trưng cầu giám định;
- c) In ấn các tài liệu liên quan đến vụ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

2. Thời hạn điều tra lại các vụ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp không quá 60 ngày, trừ trường hợp giữa cơ quan Bảo hiểm xã hội và cơ quan có thẩm quyền tổ chức điều tra lại có thỏa thuận khác.

5.5.4.3. Hồ sơ hỗ trợ kinh phí điều tra lại các vụ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

Theo quy định tại điều 30 NĐ 88/2020/NĐ-CP, hồ sơ hỗ trợ kinh phí điều tra lại các vụ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp bao gồm:

- 1. Văn bản của cơ quan Bảo hiểm xã hội đề nghị điều tra lại các vụ tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp; văn bản thỏa thuận về thời hạn điều tra (nếu có).
- 2. Quyết định thành lập đoàn điều tra tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp.
- 3. Biên bản điều tra lại các vụ tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp.
- 4. Bản chính chứng từ thanh quyết toán chứng minh chi phí cho việc điều tra theo quy định của pháp luật.

5.5.4.4. Trình tự hỗ trợ kinh phí điều tra lại các vụ TNLD, BNN

Theo điều 31 NĐ 88/2020/NĐ-CP, việc hỗ trợ kinh phí điều tra lại các vụ TNLD, BNN được thực hiện theo trình tự như sau:

- 1. Cơ quan Bảo hiểm xã hội có văn bản đề nghị cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền điều tra lại các vụ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.
- 2. Căn cứ vào đề nghị của cơ quan Bảo hiểm xã hội, cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền thuộc ngành Lao động - Thương binh và Xã hội xem xét, quyết định thành lập đoàn điều tra tai nạn lao động, cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền thuộc ngành Y tế xem xét, quyết định thành lập đoàn điều tra bệnh nghề nghiệp có sự tham gia của đại diện cơ quan Bảo hiểm xã hội.
- 3. Cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền thành lập đoàn điều tra có trách nhiệm lập kế hoạch, dự toán kinh phí cần hỗ trợ gửi cơ quan bảo hiểm xã hội để tạm ứng tối đa 80% kinh phí điều tra.
- 4. Sau khi tiến hành điều tra lại, cơ quan quản lý nhà nước, có thẩm quyền thành lập đoàn điều tra quy định tại khoản 2 Điều này gửi 01 bộ hồ sơ theo quy định tại Điều 30 Nghị định này về cơ quan bảo hiểm xã hội.

5. Cơ quan bảo hiểm xã hội có trách nhiệm quyết toán kinh phí hỗ trợ điều tra lại các vụ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ khi nhận được đủ hồ sơ hợp lệ.

5.5.5. Hỗ trợ huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động

5.5.5.1. Điều kiện hỗ trợ kinh phí huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động

Theo quy định tại điều 32 NĐ 88/2020/NĐ-CP, người sử dụng lao động được nhận kinh phí hỗ trợ huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động quy định tại khoản 4 Điều 56 Luật An toàn, vệ sinh lao động khi có đủ các điều kiện sau:

1. Người sử dụng lao động có thời gian liên tục đóng bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho người lao động thuộc đối tượng đề nghị hỗ trợ huấn luyện từ đủ 12 tháng trở lên cho đến tháng đề nghị hỗ trợ kinh phí huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động.

2. Thuê tổ chức huấn luyện có đủ điều kiện theo quy định hoặc tự huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động cho đối tượng đề nghị hỗ trợ huấn luyện lần đầu hoặc huấn luyện định kỳ theo đúng quy định pháp luật hiện hành.

3. Thực hiện báo cáo định kỳ công tác an toàn, vệ sinh lao động, báo cáo tình hình tai nạn lao động của năm trước liền kề năm đề nghị cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội theo đúng quy định của pháp luật.

5.5.5.2. Nguyên tắc hỗ trợ kinh phí huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động

Theo quy định tại điều 33 NĐ 88/2020/NĐ-CP việc hỗ trợ kinh phí huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động phải tuân thủ các nguyên tắc sau:

1. Đối tượng được hỗ trợ huấn luyện theo quy định tại điểm d khoản 2 Điều 56 của Luật An toàn, vệ sinh lao động gồm 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 và người làm công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động.

2. Trường hợp người lao động làm việc cho nhiều người sử dụng lao động thì từng người sử dụng lao động tham gia bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được nhận kinh phí hỗ trợ huấn luyện cho người lao động.

3. Chỉ hỗ trợ kinh phí huấn luyện đối với hoạt động huấn luyện đã hoàn thành trước thời điểm đề nghị hỗ trợ huấn luyện và không quá 01 năm trở về trước kể từ năm đề nghị hỗ trợ huấn luyện và người sử dụng lao động tham gia đóng

bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp liên tục cho người lao động từ thời điểm tổ chức huấn luyện đến thời điểm đề nghị hỗ trợ huấn luyện.

5.5.5.3. Mức hỗ trợ kinh phí huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động

Theo điều 34 NĐ 88/2020/NĐ-CP, người sử dụng lao động được nhận kinh phí hỗ trợ tối đa một lần trong vòng 24 tháng với mức 70% chi phí huấn luyện thực tế cho từng đối tượng đủ điều kiện được hỗ trợ huấn luyện nhưng tối đa không quá mức dưới đây:

Người sử dụng lao động được nhận kinh phí hỗ trợ tối đa một lần trong vòng 24 tháng với mức 70% chi phí huấn luyện thực tế cho từng đối tượng đủ điều kiện được hỗ trợ huấn luyện nhưng tối đa không quá mức dưới đây:

1. Hỗ trợ huấn luyện lần đầu:
 - a) Không quá 150.000 đồng/người với đối tượng được huấn luyện là an toàn vệ sinh viên;
 - b) Không quá 300.000 đồng/người với đối tượng được huấn luyện là người quản lý phụ trách an toàn, vệ sinh lao động và người làm công tác y tế;
 - c) Không quá 600.000 đồng/người với đối tượng là người làm công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động;
 - d) Không quá 700.000 đồng/người với đối tượng được huấn luyện là người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động.

2. Hỗ trợ huấn luyện định kỳ không quá 50% mức hỗ trợ huấn luyện lần đầu theo quy định tại khoản 1 Điều này.

5.5.5.4. Hồ sơ đề nghị hỗ trợ kinh phí huấn luyện

Được quy định tại điều 35 NĐ 88/2020/NĐ-CP, hồ sơ đề nghị hỗ trợ kinh phí huấn luyện bao gồm:

1. Văn bản đề nghị hỗ trợ huấn luyện theo Mẫu số 11 tại Phụ lục của Nghị định này.
2. Bản sao các hồ sơ, chứng từ chứng minh việc tổ chức huấn luyện theo quy định của pháp luật và các chi phí thực tế có liên quan đến việc huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động cho các đối tượng đề nghị hỗ trợ.

5.5.5.5. Trình tự giải quyết hỗ trợ kinh phí huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động

Theo điều 36 NĐ 88/2020/NĐ-CP, trình tự giải quyết hỗ trợ kinh phí huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động được thực hiện như sau:

1. Người sử dụng lao động nộp 01 bộ hồ sơ theo quy định tại Điều 35 Nghị định này cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội theo Mẫu số 11 tại Phụ lục của Nghị định này (kèm theo dữ liệu danh sách hỗ trợ), mang theo bản chính chứng từ thanh toán để đối chiếu với bản sao.

2. Trong thời hạn 15 ngày làm việc, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ hợp lệ theo quy định, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tiến hành thẩm định hồ sơ, quyết định việc hỗ trợ theo Mẫu số 12 tại Phụ lục của Nghị định này và gửi quyết định (kèm theo dữ liệu danh sách hỗ trợ) cho cơ quan Bảo hiểm xã hội. Trường hợp không hỗ trợ thì phải trả lời bằng văn bản cho người sử dụng lao động và nêu rõ lý do.

3. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được quyết định hỗ trợ của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, cơ quan bảo hiểm xã hội có trách nhiệm chi trả kinh phí hỗ trợ huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động cho người sử dụng lao động. Trường hợp không chi trả thì phải trả lời bằng văn bản cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội và nêu rõ lý do.

4. Bộ trưởng Bộ Tài chính hướng dẫn việc quyết toán kinh phí hỗ trợ huấn luyện và hướng dẫn cơ sở sản xuất, kinh doanh hạch toán nguồn kinh phí được hỗ trợ từ Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của pháp luật.

6. Quy định về bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động đối với một số lao động đặc thù

6.1. Lao động nữ, lao động chưa thành niên, lao động là người khuyết tật

6.1.1. Lao động nữ

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật lao động 2019
- Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015
- Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 hướng dẫn Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.
- Luật Bảo hiểm xã hội 2014

Lao động nữ tại các cơ sở sản xuất kinh doanh ngoài việc hưởng các chế độ về ATVSLĐ nói chung theo quy định của Luật ATVSLĐ 2015 thì vẫn được hưởng các chế độ riêng dành cho nữ giới (thể hiện ở chế độ chăm sóc sức khỏe,

điều kiện làm việc, giới hạn những công việc có thể ảnh hưởng tới sức khỏe của lao động nữ...). Cụ thể là:

(1) Được khám sức khỏe ít nhất 1 lần một năm và khám chuyên khoa phụ sản.

Khoản 1&2 điều 21 Luật ATVSLĐ 2015 quy định hằng năm, người sử dụng lao động phải tổ chức khám sức khỏe ít nhất một lần cho người lao động, Khi khám sức khỏe theo quy định này, lao động nữ phải được khám chuyên khoa phụ sản. Danh mục khám chuyên khoa phụ sản trong khám sức khỏe định kỳ cho lao động nữ được quy định trong Phụ lục số XXV ban hành kèm thông tư 32/2023/TT-BYT ngày 31/12/2023 quy định chi tiết một số điều của Luật Khám bệnh, chữa bệnh.

(2) Được nghỉ ngơi trong thời gian hành kinh

Khoản 4 điều 137 Bộ Luật Lao động 2019 và khoản 3 điều 80 Nghị định 145/2020/NĐ-CP quy định lao động nữ trong thời gian hành kinh có quyền được nghỉ mỗi ngày 30 phút tính vào thời giờ làm việc và vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động. Số ngày có thời gian nghỉ trong thời gian hành kinh do hai bên thỏa thuận phù hợp với điều kiện thực tế tại nơi làm việc và nhu cầu của lao động nữ nhưng tối thiểu là 03 ngày làm việc trong một tháng; thời điểm nghỉ cụ thể của từng tháng do người lao động thông báo với người sử dụng lao động;

(3) Nghỉ trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi:

Theo khoản 4 điều 137 Bộ Luật Lao động 2019 và Khoản 4 điều 80 Nghị định 145/2020/NĐ-CP quy định, lao động nữ trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi có quyền được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc để cho con bú, vắt, trữ sữa, nghỉ ngơi. Thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động;

(4) Không phải làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa

Khoản 1 điều 137 Bộ luật Lao động 2019 quy định người sử dụng lao động không được sử dụng NLĐ nữ làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa trong trường hợp sau đây:

- Mang thai từ tháng thứ 07 hoặc từ tháng thứ 06 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo;

- Đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp được NLĐ đồng ý.

(5) Được chuyển sang làm công việc nhẹ hơn khi mang thai và nuôi con dưới 12 tháng tuổi

Khoản 2 điều 137 Bộ Luật Lao động 2019 quy định lao động nữ làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc làm nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con khi mang thai và có thông báo cho người sử dụng lao động biết thì được người sử dụng lao động chuyển sang làm công việc nhẹ hơn, an toàn hơn hoặc giảm bớt 01 giờ làm việc hằng ngày mà không bị cắt giảm tiền lương và quyền, lợi ích cho đến hết thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

(6) Được nghỉ thai sản trước và sau sinh con 6 tháng

Khoản 1 điều 139 Bộ Luật lao động quy định:

- Lao động nữ được nghỉ thai sản trước và sau khi sinh con là 06 tháng; thời gian nghỉ trước khi sinh không quá 02 tháng.

Trường hợp lao động nữ sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ 02 trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 01 tháng.

Ngoài ra, điều 41 luật BHXH 2014 cũng quy định lao động nữ ngay sau thời gian hưởng chế độ thai sản quy định tại Điều 33, khoản 1 hoặc khoản 3 Điều 34 của Luật này, trong khoảng thời gian 30 ngày đầu làm việc mà sức khỏe chưa phục hồi thì được nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe từ 05 ngày đến 10 ngày. Mức hưởng chế độ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau thai sản một ngày bằng 30% mức lương cơ sở (nội dung này được quy định tại điều 60 Luật BHXH 2024, có hiệu lực vào 01/07/2025).

(7) Được hưởng bảo hiểm xã hội chế độ thai sản

Khoản 2 điều 139 Bộ Luật lao động quy định: trong thời gian nghỉ thai sản, lao động nữ được hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

Theo điều 32 Luật BHXH 2014, thời gian hưởng chế độ khi khám thai của lao động nữ như sau:

- Trong thời gian mang thai, lao động nữ được nghỉ việc để đi khám thai 05 lần, mỗi lần 01 ngày; trường hợp ở xa cơ sở khám bệnh, chữa bệnh hoặc người mang thai có bệnh lý hoặc thai không bình thường thì được nghỉ 02 ngày cho mỗi lần khám thai.

Theo Điều 33 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014: Khi sảy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu hoặc phá thai bệnh lý thì lao động nữ được nghỉ việc tối đa 10 ngày nếu thai dưới 05 tuần tuổi; 20 ngày nếu thai từ 05 tuần tuổi đến dưới 13 tuần tuổi; 40 ngày nếu thai từ 13 tuần tuổi đến dưới 25 tuần tuổi; 50 ngày nếu thai từ 25 tuần tuổi trở lên.

Theo Điều 34 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014: Lao động nữ sinh con được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản trước và sau khi sinh con là 06 tháng. Trường hợp sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ hai trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 01 tháng.

Lưu ý:

Luật Bảo hiểm xã hội số 58/2014/QH13 hết hiệu lực thi hành kể từ ngày Luật Bảo hiểm xã hội số 41/2024/QH15 có hiệu lực thi hành vào ngày 01/07/2025. Khi đó, lao động nữ được hưởng bảo hiểm xã hội chế độ thai sản theo quy định của Luật BHXH 2024.

(8) Được đảm bảo việc làm sau thời gian nghỉ thai sản

Điều 140 Bộ luật Lao động năm 2019 yêu cầu người lao động phải được bảo đảm việc làm cũ khi trở lại làm việc sau khi nghỉ hết thời gian theo quy định tại Điều 139 Bộ luật Lao động năm 2019 mà không bị cắt giảm tiền lương và quyền, lợi ích so với trước khi nghỉ thai sản; trường hợp việc làm cũ không còn thì người sử dụng lao động phải bố trí việc làm khác cho họ với mức lương không thấp hơn mức lương trước khi nghỉ thai sản.

(9) Được lắp đặt phòng vắt, trữ sữa mẹ nếu doanh nghiệp sử dụng hơn 1.000 lao động nữ

Khoản 5 Điều 80 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP quy định trường hợp người sử dụng lao động sử dụng từ 1.000 người lao động nữ trở lên thì phải lắp đặt phòng vắt, trữ sữa mẹ tại nơi làm việc.

(10) Được tạm hoãn hợp đồng lao động khi mang thai

Điều 138 Bộ luật Lao động năm 2019 cho phép lao động nữ mang thai mà có xác nhận của cơ sở khám chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi, được quyền tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động.

Khi tạm hoãn hợp đồng, lao động nữ mang thai phải thông báo cho người sử dụng lao động kèm theo xác nhận của cơ sở khám, chữa bệnh. Thời gian tạm hoãn do người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động nhưng tối thiểu phải bằng thời gian do cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chỉ định tạm nghỉ. Trường hợp không có chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về thời gian tạm nghỉ thì hai bên thỏa thuận về thời gian tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động.

6.1.2. Lao động chưa thành niên

“Lao động chưa thành niên là người lao động chưa đủ 18 tuổi.” (Khoản 1 điều 143 Bộ Luật Lao động 2019).

Pháp luật có những quy định riêng đối với lao động chưa thành niên để đảm bảo “lao động chưa thành niên chỉ được làm công việc phù hợp với sức khỏe để bảo đảm sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách” (theo khoản 1 điều 144 Bộ Luật Lao động), do đó người sử dụng lao động cần nắm được một số quy định có liên quan đến vấn đề đảm bảo an toàn và sức khỏe cho NLĐ chưa thành niên như sau:

* Khoản 3 và 4 điều 12 TT 09/2020/TT-BLĐTBXH quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động là:

- Thường xuyên kiểm tra, giám sát bảo đảm an toàn cho người chưa thành niên tại nơi làm việc.

- Trong trường hợp sức khỏe người chưa thành niên không còn phù hợp với công việc thì phải thông báo cho người chưa thành niên, đối với trường hợp người chưa đủ 15 tuổi thì đồng thời phải thông báo cho người đại diện theo pháp luật của người đó.

*** Nghỉ hàng năm:**

Điểm b khoản 1 Điều 113, người lao động chưa thành niên làm việc đủ 12 tháng cho một người sử dụng lao động thì được nghỉ 14 ngày làm việc hằng năm, hưởng nguyên lương theo hợp đồng lao động

* Các công việc và nơi làm việc cấm sử dụng người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi được quy định cụ thể tại điều 147 Bộ Luật Lao động 2019, chi tiết như sau:

Các công việc bị cấm

Nơi làm việc bị cấm

- | | |
|--|--|
| a) Mang, vác, nâng các vật nặng vượt quá thể trạng của người chưa thành niên; | a) Dưới nước, dưới lòng đất, trong hang động, trong đường hầm; |
| b) Sản xuất, kinh doanh cồn, rượu, bia, thuốc lá, chất tác động đến tinh thần hoặc chất gây nghiện khác; | b) Công trường xây dựng; |
| c) Sản xuất, sử dụng hoặc vận chuyển hóa chất, khí gas, chất nổ; | c) Cơ sở giết mổ gia súc; |
| d) Bảo trì, bảo dưỡng thiết bị, máy móc; | d) Sòng bạc, quán bar, vũ trường, phòng hát karaoke, khách sạn, nhà nghỉ, cơ sở tắm hơi, cơ sở xoa bóp; điểm kinh doanh xổ số, dịch vụ trò chơi điện tử; |
| đ) Phá dỡ các công trình xây dựng; | đ) Nơi làm việc khác gây tổn hại đến sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách của người chưa thành niên. |
| e) Nấu, thổi, đúc, cán, dập, hàn kim loại; | |
| g) Lặn biển, đánh bắt thủy, hải sản xa bờ; | |
| h) Công việc khác gây tổn hại đến sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách của người chưa thành niên. | |

* Theo điều 145, 146 Bộ Luật Lao động 2019, khi sử dụng người chưa đủ 15 tuổi làm việc, người sử dụng lao động phải:

- Đảm bảo có giấy khám sức khỏe của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền xác nhận sức khỏe của người chưa đủ 15 tuổi phù hợp với công việc và tổ chức kiểm tra sức khỏe định kỳ ít nhất một lần trong 06 tháng;

- Bảo đảm điều kiện làm việc, an toàn, vệ sinh lao động phù hợp với lứa tuổi;

- Thời giờ làm việc của người chưa đủ 15 tuổi không được quá 04 giờ trong 01 ngày và 20 giờ trong 01 tuần; không được làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm.

- Chỉ được tuyển dụng và sử dụng người từ đủ 13 tuổi đến chưa đủ 15 tuổi vào làm các công việc nhẹ được quy định chi tiết theo phụ lục II Thông tư số 09/2020/TT-BLĐTBXH: Danh mục công việc nhẹ người từ đủ 13 tuổi đến chưa đủ 15 tuổi được làm.

- Không được tuyển dụng và sử dụng người chưa đủ 13 tuổi làm việc, trừ các công việc nghệ thuật, thể dục, thể thao nhưng không làm tổn hại đến sự phát

triển thể lực, trí lực, nhân cách của người chưa đủ 13 tuổi và phải có sự đồng ý của cơ quan chuyên môn về lao động thuộc UBND cấp tỉnh.

* Thời giờ làm việc của người từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi không được quá 08 giờ trong 01 ngày và 40 giờ trong 01 tuần. Người từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi có thể được làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm trong một số nghề, công việc theo danh mục tại phụ lục V Thông tư số 09/2020/TT-BLĐTBXH

6.1.3. Lao động là người khuyết tật

Khi sử dụng lao động là người khuyết tật, bên cạnh những quy định chung về ATVSLĐ, người sử dụng lao động phải tuân thủ các quy định riêng sau đây sau:

* Đảm bảo các điều kiện lao động, công cụ lao động, ATVSLĐ, khám sức khỏe định kỳ:

Khoản 1 điều 159 Bộ Luật Lao động 2019 quy định người sử dụng lao động phải bảo đảm về điều kiện lao động, công cụ lao động, an toàn, vệ sinh lao động và tổ chức khám sức khỏe định kỳ phù hợp với người lao động là người khuyết tật.

Theo điều 21 Luật ATVSLĐ 2015, người sử dụng lao động phải tổ chức khám sức khỏe cho người lao động khuyết tật ít nhất 06 tháng/lần hàng năm (đối với người lao động bình thường: ít nhất 1 lần/năm trong năm).

* Thực hiện đúng chế độ nghỉ phép năm cho người lao động khuyết tật

Điều b khoản 1 Điều 113 Bộ Luật Lao động năm 2019 quy định: người lao động khuyết tật làm việc đủ 12 tháng cho một người sử dụng lao động sẽ được quyền nghỉ hưởng nguyên lương 14 ngày/năm. Nếu làm việc không đủ 12 tháng cho người sử dụng lao động thì số ngày nghỉ hàng năm sẽ được tính theo tỷ lệ tương ứng với số tháng làm việc.

Điều 114 Bộ Luật Lao động quy định: nếu làm việc đủ 5 năm cho một người sử dụng lao động, người lao động khuyết tật, như người lao động bình thường, sẽ được cộng thêm một ngày nghỉ phép hàng năm.

* Các hành vi bị nghiêm cấm khi sử dụng lao động là người khuyết tật được quy định tại điều 160 Bộ Luật Lao động 2019:

- Sử dụng người lao động là người khuyết tật nhẹ suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên, khuyết tật nặng hoặc khuyết tật đặc biệt nặng làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, trừ trường hợp người lao động là người khuyết tật đồng ý.

- Sử dụng người lao động là người khuyết tật làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo danh mục do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành mà không có sự đồng ý của người khuyết tật sau khi đã được người sử dụng lao động cung cấp đầy đủ thông tin về công việc đó.

Lưu ý:

Người khuyết tật là người bị khiếm khuyết một hoặc nhiều bộ phận cơ thể hoặc bị suy giảm chức năng được biểu hiện dưới dạng tật khiến cho lao động, sinh hoạt, học tập gặp khó khăn.

(Luật Người khuyết tật số 51/2010/QH12 ngày 17/06/2010)

6.2. Người lao động cao tuổi làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm

Theo điều 64 Luật ATVSLĐ 2015, điều 29 Nghị định 39/2016/NĐ-CP quy định chi tiết về điều kiện sử dụng người lao động cao tuổi làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Theo đó, chỉ sử dụng người lao động cao tuổi làm các nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm có ảnh hưởng xấu tới sức khỏe người lao động cao tuổi khi có đủ các điều kiện sau đây:

a) Người lao động cao tuổi phải là người có kinh nghiệm, với thâm niên nghề nghiệp từ đủ 15 năm trở lên; trong đó có ít nhất 10 năm hành nghề liên tục tính đến trước thời điểm ký hợp đồng lao động với người lao động cao tuổi;

b) Người lao động cao tuổi là người có tay nghề cao, có chứng nhận hoặc chứng chỉ nghề hoặc được công nhận là nghệ nhân theo quy định của pháp luật; người sử dụng lao động phải tổ chức kiểm tra, sát hạch trước khi ký hợp đồng lao động;

c) Người lao động cao tuổi phải có đủ sức khỏe theo tiêu chuẩn sức khỏe do Bộ trưởng Bộ Y tế ban hành sau khi có ý kiến của bộ chuyên ngành tương ứng với nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; được người sử dụng lao động tổ chức khám sức khỏe định kỳ ít nhất 02 lần trong 01 năm;

d) Chỉ sử dụng không quá 05 năm đối với từng người lao động cao tuổi;

đ) Phải bố trí ít nhất 01 người lao động không phải là người lao động cao tuổi cùng làm với người lao động cao tuổi khi triển khai công việc tại một nơi làm việc;

e) Có đơn của người lao động cao tuổi về sự tự nguyện làm việc để người sử dụng lao động xem xét trước khi ký hợp đồng lao động.

Lưu ý:

Theo điều 143 Bộ Luật Lao động 2019:

“Người lao động cao tuổi là người tiếp tục lao động sau độ tuổi theo quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật này.”

Khoản 2 điều 169: “Tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường được điều chỉnh theo lộ trình cho đến khi đủ 62 tuổi đối với lao động nam vào năm 2028 và đủ 60 tuổi đối với lao động nữ vào năm 2035.”

6.3. Cho thuê lại lao động

Căn cứ pháp lý:

- Điều 65 Luật ATVSLĐ 2015

- Điều 30, 31, 32 nghị định 39/2016/NĐ-CP

6.3.1. Nội dung về ATVSLĐ trong hợp đồng cho thuê lại lao động giữa doanh nghiệp cho thuê lại lao động với bên thuê lại lao động

Điều 65 Luật ATVSLĐ 2015 quy định về trách nhiệm của các bên trong hoạt động thuê lại lao động như sau:

► **Trách nhiệm của doanh nghiệp cho thuê lại lao động:**

- Thỏa thuận với bên thuê lại lao động trong việc bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp về an toàn, vệ sinh lao động của người lao động thuê lại nhưng không được thấp hơn so với người lao động của bên thuê lại lao động có cùng trình độ, làm cùng công việc hoặc công việc có giá trị như nhau; đưa các nội dung đã thỏa thuận trên vào hợp đồng cho thuê lại lao động và thực hiện nghĩa vụ của người sử dụng lao động theo quy định của Bộ luật lao động và Luật này;

- Phối hợp và kiểm tra bên thuê lại lao động thực hiện việc bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động thuê lại. Trường hợp bên thuê lại lao động không thực hiện đầy đủ các cam kết về bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động trong hợp đồng cho thuê lại lao động đã ký kết, doanh nghiệp cho thuê lại lao động phải chịu trách nhiệm trong việc bảo đảm đầy đủ quyền lợi của người lao động thuê lại;

- Lưu giữ hồ sơ về an toàn, vệ sinh lao động có liên quan đến người lao động thuê lại; thực hiện báo cáo tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định tại Điều 36 và Điều 37 của Luật này.

► Trách nhiệm của bên thuê lại lao động:

- Thực hiện đầy đủ các cam kết trong hợp đồng thuê lại lao động; không được phân biệt đối xử về an toàn, vệ sinh lao động đối với người lao động thuê lại so với người lao động của mình;

- Khi xảy ra tai nạn lao động, sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động đối với người lao động thuê lại, phải kịp thời sơ cứu, cấp cứu cho nạn nhân, đồng thời thông báo ngay với doanh nghiệp cho thuê lao động và thực hiện khai báo, điều tra theo quy định tại Điều 34 và Điều 35 của Luật này;

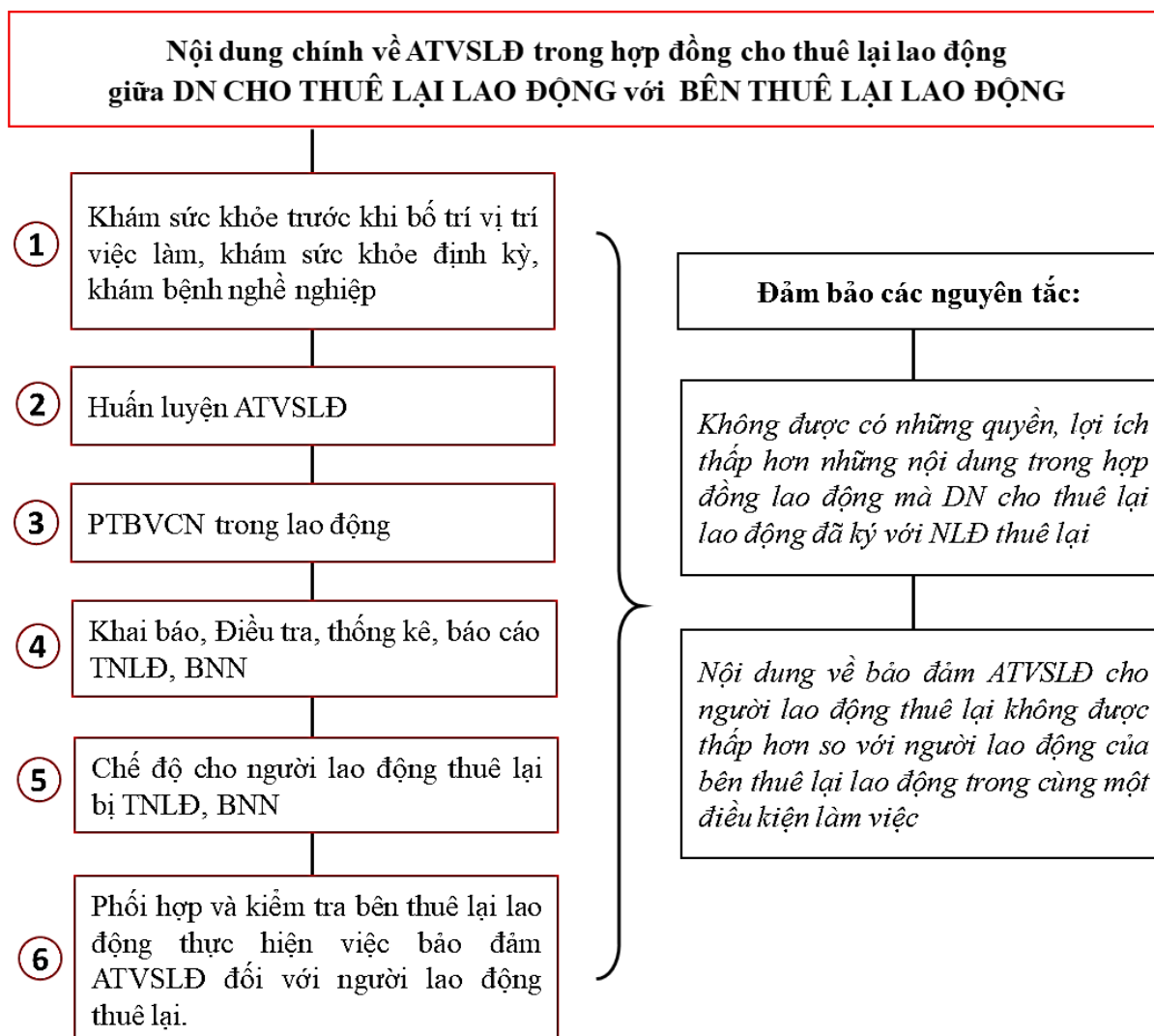
- Tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động thuê lại theo quy định của Luật này, trừ trường hợp doanh nghiệp cho thuê lại lao động đã tổ chức huấn luyện phù hợp với công việc mà người lao động thuê lại được giao; định kỳ 6 tháng, hằng năm, tổng hợp tình hình tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp của người lao động thuê lại gửi doanh nghiệp cho thuê lại lao động;

- Phối hợp với doanh nghiệp cho thuê lại lao động trong việc điều tra tai nạn lao động; lưu giữ các hồ sơ về an toàn, vệ sinh lao động có liên quan đến người lao động thuê lại.

► Người lao động thuê lại phải tuân thủ nội quy, quy trình và biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động của bên thuê lại lao động.

► Chính phủ quy định chi tiết về an toàn, vệ sinh lao động trong trường hợp cho thuê lại lao động; trách nhiệm của doanh nghiệp cho thuê lại lao động, bên thuê lại lao động đối với người lao động thuê lại, bảo đảm quyền và lợi ích của người lao động thuê lại phù hợp với quy định của Bộ luật lao động và Luật này.

Điều 30 nghị định 39/2016/NĐ-CP quy định chi tiết nội dung chính về an toàn, vệ sinh lao động trong hợp đồng cho thuê lại lao động giữa doanh nghiệp cho thuê lại lao động với bên thuê lại lao động (*xem tóm tắt tại hình sau*).



6.3.2. Trách nhiệm của doanh nghiệp cho thuê lại lao động đối với người lao động thuê lại

Khoản 1 điều 65 Luật ATVSLĐ 2015 và điều 31 nghị định 39/2016/NĐ-CP quy định rõ trách nhiệm của doanh nghiệp cho thuê lại lao động đối với người lao động thuê lại như sau:

- Phải bảo đảm đầy đủ quyền, lợi ích của người lao động thuê lại thuộc trách nhiệm của người sử dụng lao động quy định tại Luật An toàn, vệ sinh lao động. Trường hợp bên thuê lại lao động không cam kết hoặc không thực hiện đầy đủ các cam kết về bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động trong hợp đồng cho thuê lại lao động đã ký, thì doanh nghiệp cho thuê lại lao động phải chịu trách nhiệm trong việc bảo đảm đầy đủ quyền, lợi ích của người lao động thuê lại;

- Phối hợp với bên thuê lại lao động trong việc Điều tra tai nạn lao động làm bị thương nhẹ, tai nạn lao động làm bị thương nặng một người lao động thuê

lại thuộc thẩm quyền Đoàn Điều tra tai nạn lao động cơ sở; thực hiện các chế độ đối với người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định tại các Khoản 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 và 10 Điều 38 và Điều 39 Luật An toàn, vệ sinh lao động;

- Lưu giữ hồ sơ về an toàn, vệ sinh lao động có liên quan đến người lao động thuê lại; thực hiện báo cáo tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định tại các Điều 36 và 37 Luật An toàn, vệ sinh lao động và Điều 24 Nghị định này;

- Thông báo cho người lao động thuê lại các nội dung về bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động trong hợp đồng cho thuê lại lao động; cử người thường xuyên giám sát, phối hợp và kiểm tra việc bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động thuê lại của bên thuê lại lao động;

- Thực hiện đầy đủ các cam kết khác về an toàn, vệ sinh lao động thuộc trách nhiệm của doanh nghiệp cho thuê lại lao động ghi trong hợp đồng thuê lại lao động.

6.3.3. Trách nhiệm bảo đảm về an toàn, vệ sinh lao động của bên thuê lại lao động đối với người lao động thuê lại

Khoản 2 điều 65 Luật ATVSLĐ 2015 và điều 32 nghị định 39/2016/NĐ-CP quy định rõ trách nhiệm bên thuê lại lao động đối với người lao động thuê lại như sau:

- Thực hiện trách nhiệm, quyền hạn của người sử dụng lao động đối với công tác an toàn, vệ sinh lao động theo quy định tại Điều 7 Luật An toàn, vệ sinh lao động và các nội dung hướng dẫn tại Nghị định này; không được phân biệt đối xử về an toàn, vệ sinh lao động đối với người lao động thuê lại so với người lao động của mình.

- Thực hiện chế độ trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân trong lao động, khám sức khỏe và khám phát hiện bệnh nghề nghiệp cho người lao động thuê lại theo quy định tại các Điều 21 và 23 Luật An toàn, vệ sinh lao động.

- Thông báo, hướng dẫn cho người lao động thuê lại biết nội quy lao động, các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại và các biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc.

- Tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động thuê lại theo quy định tại Điều 14 Luật An toàn, vệ sinh lao động. Trường hợp doanh nghiệp cho thuê lại lao động đã tổ chức huấn luyện cho người lao động thuê lại,

bên thuê lại lao động có trách nhiệm huấn luyện bổ sung những nội dung phù hợp với thực tế Điều kiện lao động tại nơi người lao động thuê lại làm việc như đối với người lao động của bên thuê lại lao động được hướng dẫn.

- Khi xảy ra tai nạn lao động, sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động đối với người lao động thuê lại, bên thuê lại lao động có trách nhiệm như sau:

- + Kịp thời sơ cứu, cấp cứu cho người bị nạn;
- + Khai báo theo quy định tại Điều 34 Luật An toàn, vệ sinh lao động và Khoản 1 Điều 10 Nghị định này;

- + Thành lập Đoàn Điều tra tai nạn lao động cấp cơ sở, đối với các vụ tai nạn thuộc thẩm quyền theo quy định tại Khoản 1 Điều 11 Nghị định này; chủ trì, phối hợp với doanh nghiệp cho thuê lại lao động để Điều tra tai nạn lao động; thực hiện các chế độ đối với người lao động bị nạn đúng theo cam kết trong hợp đồng cho thuê lại lao động.

- Khi phát hiện người lao động thuê lại bị bệnh nghề nghiệp, bên thuê lại lao động phải kịp thời thông báo ngay với doanh nghiệp cho thuê lao động để thực hiện các chế độ đối với người lao động bị bệnh nghề nghiệp đúng theo cam kết trong hợp đồng cho thuê lại lao động.

- Tổng hợp tình hình tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp của người lao động thuê lại gửi doanh nghiệp cho thuê lại lao động để thực hiện báo cáo định kỳ theo quy định tại các Điều 36 và 37 Luật An toàn, vệ sinh lao động và Điều 24 Nghị định này.

- Lưu và sao gửi các hồ sơ về an toàn, vệ sinh lao động có liên quan đến người lao động thuê lại đến doanh nghiệp thuê lại lao động.

6.4. An toàn, vệ sinh lao động tại nơi có nhiều người lao động thuộc nhiều người sử dụng lao động cùng làm việc

Điều 66 Luật ATVSLĐ 2015 quy định: tại nơi làm việc có nhiều người lao động thuộc nhiều người sử dụng lao động cùng làm việc thì chủ dự án hoặc chủ đầu tư phải tổ chức để những người sử dụng lao động cùng lập văn bản xác định rõ trách nhiệm của từng người trong việc bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động và cử người để phối hợp kiểm tra an toàn, vệ sinh lao động.

6.5. An toàn, vệ sinh lao động đối với người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài

Điều 67 Luật ATVSLĐ 2015 quy định như sau:

1. Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài quy định tại Điều này bao gồm người lao động Việt Nam thực hiện nhiệm vụ ở nước ngoài do người sử dụng lao động cử đi và người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng theo quy định của Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

2. Người sử dụng lao động phải tuân thủ các quy định về an toàn, vệ sinh lao động của pháp luật nước sở tại và phải tuân thủ các quy định sau đây:

a) Bảo đảm thực hiện đầy đủ các biện pháp an toàn, vệ sinh lao động, chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và các trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người lao động được quy định tại Luật này; trường hợp quy định của nước sở tại về những chế độ này có lợi hơn cho người lao động thì thực hiện theo quy định của nước sở tại;

b) Phối hợp với cơ quan có thẩm quyền của nước sở tại trong việc tiến hành điều tra tai nạn, bệnh tật xảy ra cho người lao động;

c) Đối với tai nạn lao động chết người, tai nạn lao động nặng thì phải cung cấp hồ sơ, tài liệu có liên quan đến vụ tai nạn lao động cho Thanh tra an toàn, vệ sinh lao động của cấp tỉnh ở Việt Nam tại nơi đặt trụ sở chính của người sử dụng lao động.

3. Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài phải tuân theo quy định của pháp luật Việt Nam, pháp luật nước sở tại, trừ trường hợp Điều ước quốc tế mà Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên có quy định khác.

6.6. An toàn, vệ sinh lao động đối với người lao động nhận công việc về làm tại nhà

Theo điều 167 Bộ luật Lao động 2019, người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nhận việc về làm tại nhà.

Việc đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động đối với người lao động nhận công việc về làm tại nhà tuân theo các quy định tại điều 69 Luật ATVSLĐ 2015, cụ thể:

- Người lao động khi thỏa thuận bằng văn bản với người sử dụng lao động về việc giao công việc về làm tại nhà trên cơ sở căn cứ vào việc người lao động bảo đảm được yêu cầu về an toàn, vệ sinh lao động đối với công việc được giao tại nhà.

- Nếu xảy ra tai nạn lao động khi làm việc tại nhà, thì người lao động hoặc thân nhân của họ phải báo cáo ngay để người sử dụng lao động biết.

Trường hợp người bị tai nạn lao động đã tham gia bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp thì được giải quyết các chính sách, chế độ liên quan đến người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của Luật này.

Trường hợp người bị tai nạn lao động là người thuộc diện không phải tham gia bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp thì người sử dụng lao động có trách nhiệm giải quyết quyền lợi cho người lao động theo quy định tại các khoản 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 và 10 Điều 38 của Luật này.

- Người sử dụng lao động có trách nhiệm kiểm tra việc bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động đối với nơi làm việc của người lao động nhận công việc về làm tại nhà; thực hiện các cam kết trong thỏa thuận với người lao động nhận công việc về làm tại nhà; báo cáo tai nạn lao động xảy ra khi làm việc tại nhà của người lao động cùng với báo cáo chung về tai nạn lao động quy định tại Điều 36 của Luật này.

6.7. An toàn, vệ sinh lao động đối với người học nghề, tập nghề, thử việc

Khoản 2 điều 70 Luật ATVSLĐ 2015 quy định An toàn, vệ sinh lao động đối với học sinh, sinh viên, người học nghề, tập nghề, thử việc

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.

Trường hợp học sinh, sinh viên trong thời gian thực hành bị tai nạn lao động thì được hỗ trợ theo quy định của Chính phủ.

Lưu ý:

Học nghề để làm việc cho người sử dụng lao động là việc người sử dụng lao động tuyển người vào để đào tạo nghề nghiệp tại nơi làm việc. Thời gian học nghề theo chương trình đào tạo của từng trình độ theo quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp.

Tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động là việc người sử dụng lao động tuyển người vào để hướng dẫn thực hành công việc, tập làm nghề theo vị trí việc làm tại nơi làm việc. Thời hạn tập nghề không quá 03 tháng.

(Theo điều 61 Bộ luật Lao động 2019)

KẾT LUẬN

Quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động là một quan hệ được pháp luật công nhận, được xác lập, thực hiện, duy trì và chấm dứt trên cơ sở các quy định của pháp luật về lao động. Khi xác lập quan hệ lao động, cả người lao động và người sử dụng lao động đều phải dựa trên sự tự nguyện thỏa thuận trong khuôn khổ quy định pháp luật và không vi phạm vào điều cấm. Khi người lao động có kiến thức pháp luật, hiểu được quyền lợi và nghĩa vụ của mình phải thực hiện cũng như được hưởng theo quy định của pháp luật để hướng tới xây dựng mối quan hệ lao động hài hoà, ổn định giữa người lao động và người sử dụng lao động.

Trong quan hệ lao động, ngoài việc đảm bảo các quy định trong Bộ luật Lao động nói chung, người sử dụng lao động, người lao động còn phải đảm bảo các quy định về an toàn, vệ sinh lao động trong hoạt động sản xuất kinh doanh. Những vấn đề pháp lý trong Bộ luật Lao động, Luật An toàn vệ sinh lao động liên quan đến doanh nghiệp nhỏ và vừa được chúng tôi tập hợp với nhằm đáp ứng nhu cầu cập nhật, tìm hiểu các quy định về lao động, an toàn vệ sinh lao động và những vấn đề khác liên quan đến quan hệ lao động trong doanh nghiệp nhỏ và vừa. Từ đó góp phần hỗ trợ người sử dụng lao động, người lao động thực hiện đúng các quy định của pháp luật về lao động, an toàn vệ sinh lao động. Giảm thiểu những rủi ro pháp lý và tránh các mẫu thuẫn phát sinh trong quan hệ lao động.

Quá trình biên soạn không thể tránh khỏi các sai sót, chúng tôi mong nhận được sự thông cảm và góp ý của các đồng nghiệp, các chuyên gia và các doanh nghiệp, bạn đọc để chúng tôi tiếp tục hoàn thiện, chỉnh sửa.

PHỤ LỤC

PHỤ LỤC 1

BÁO CÁO TÌNH HÌNH SỬ DỤNG LAO ĐỘNG (DO NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG LẬP)

Mẫu số 01/PLI

TÊN DOANH NGHIỆP, CƠ QUAN, TỔ CHỨC

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: .../....

....., ngày ... tháng ... năm ...

BÁO CÁO

TÌNH HÌNH SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

Kính gửi ⁽¹⁾:

1. Thông tin chung về doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức: Tên doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức; địa chỉ, điện thoại, fax, email, website, mã số giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp; lĩnh vực hoạt động, ngành, nghề kinh doanh chính.

2. Thông tin tình hình sử dụng lao động của đơn vị:

[illegible]

ĐẠI DIỆN DOANH NGHIỆP, CƠ QUAN, TỔ CHỨC*(Chữ ký, dấu)***Ghi chú:**

(1) Sở Lao động - Thương binh và Xã hội; cơ quan bảo hiểm xã hội cấp quận, huyện nơi đặt trụ sở, chi nhánh, văn phòng đại diện

(2) Vị trí việc làm phân loại theo:

- Cột (8) Nhà quản lý: Nhóm này bao gồm những nhà lãnh đạo, quản lý làm việc trong các ngành, các cấp và trong các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp có giữ các chức vụ, có quyền quản lý, chỉ huy, điều hành từ trung ương tới cấp xã;

- Cột (9) Chuyên môn kỹ thuật bậc cao: Nhóm này bao gồm những nghề đòi hỏi phải có kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ và kinh nghiệm ở trình độ cao (đại học trở lên) trong lĩnh vực khoa học và kỹ thuật, sức khỏe, giáo dục, kinh doanh và quản lý, công nghệ thông tin và truyền thông, luật pháp, văn hóa, xã hội;

- Cột (10) Chuyên môn kỹ thuật bậc trung: Nhóm này bao gồm những nghề đòi hỏi kiến thức và kinh nghiệm ở trình độ bậc trung (cao đẳng, trung cấp) về các lĩnh vực khoa học và kỹ thuật, sức khỏe, kinh doanh và quản lý, luật pháp, văn hóa, xã hội, thông tin và truyền thông, giáo viên, giáo dục, công nghệ thông tin.

PHỤ LỤC 2
DANH MỤC CÔNG VIỆC ĐƯỢC THỰC HIỆN CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG
(Kèm theo Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ)

STT	Công việc
1	Phiên dịch/Biên dịch/Tốc ký
2	Thư ký/Trợ lý hành chính
3	Lễ tân
4	Hướng dẫn du lịch
5	Hỗ trợ bán hàng
6	Hỗ trợ dự án
7	Lập trình hệ thống máy sản xuất
8	Sản xuất, lắp đặt thiết bị truyền hình, viễn thông
9	Vận hành/kiểm tra/sửa chữa máy móc xây dựng, hệ thống điện sản xuất
10	Dọn dẹp vệ sinh tòa nhà, nhà máy
11	Biên tập tài liệu
12	Vệ sĩ/Bảo vệ
13	Tiếp thị/Chăm sóc khách hàng qua điện thoại
14	Xử lý các vấn đề tài chính, thuế
15	Sửa chữa/Kiểm tra vận hành ô tô
16	Scan, vẽ kỹ thuật công nghiệp/Trang trí nội thất
17	Lái xe
18	Quản lý, vận hành, bảo dưỡng và phục vụ trên tàu biển
19	Quản lý, giám sát, vận hành, sửa chữa, bảo dưỡng và phục vụ trên giàn khoan dầu khí
20	Lái tàu bay, phục vụ trên tàu bay/Bảo dưỡng, sửa chữa tàu bay và thiết bị tàu bay/Điều độ, khai thác bay/Giám sát bay

PHỤ LỤC 3
BÁO CÁO TÌNH HÌNH HOẠT ĐỘNG CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG

Mẫu số 09/PLIII

TÊN DOANH NGHIỆP ⁽¹⁾

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

....., ngày..... tháng..... năm.....

BÁO CÁO TÌNH HÌNH HOẠT ĐỘNG CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG

Kính gửi:

- Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương...
- Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương...

...(1)... Báo cáo tình hình hoạt động cho thuê lại lao động 6 tháng đầu năm..... (hoặc năm.....) như sau:

Loại hình chủ sở hữu: (2) ☐ Doanh nghiệp nhà nước ☐ Doanh nghiệp tư nhân ☐ Doanh nghiệp FDI

1. Tình hình sử dụng lao động của doanh nghiệp cho thuê lại

Chỉ tiêu	Đầu kỳ	Tăng trong kỳ	Giảm trong kỳ	Cuối kỳ	Số lao động tham gia bảo hiểm bắt buộc (người) ⁽³⁾	Ghi chú
1	2	3	4	5	6	7
1. Tổng số lao động theo hợp đồng lao động của doanh nghiệp, trong đó:						
a) Số lao động làm việc tại doanh nghiệp cho thuê lại (4), chia ra:						
- Số lao động có hợp đồng lao động không xác định thời hạn						
- Số lao động có hợp đồng lao động xác định thời hạn						
b) Số lao động cho thuê lại, chia ra:						

- Thời hạn cho thuê lại dưới 03 tháng						
- Thời hạn cho thuê lại từ 03 tháng đến dưới 06 tháng						
- Thời hạn cho thuê lại từ 06 tháng đến 12 tháng						
2. Số lao động đang cho thuê lại của doanh nghiệp						
- Trong địa bàn tỉnh						
- Ngoài địa bàn tỉnh						

2. Tình hình hoạt động cho thuê lại lao động

TT	Công việc cho thuê lại ⁽⁵⁾	Số lượng doanh nghiệp thuê lại lao động ⁽⁶⁾		Số lao động thuê lại (người)		Số lao động theo thời hạn cho thuê lại lao động (người)			Các chế độ của người lao động thuê lại			Ghi chú
		Trong địa bàn tỉnh	Ngoài địa bàn tỉnh	Trong địa bàn tỉnh	Ngoài địa bàn tỉnh	Dưới 6 tháng	Từ 6 - 12 tháng	Khác	Tiền lương bình quân (đồng/người/tháng)	Thu nhập bình quân (đồng/người/tháng)	Chế độ phúc lợi	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1												
2												

ĐẠI DIỆN CỦA DOANH NGHIỆP⁽⁸⁾

(Chữ ký, dấu)

Họ và tên

Ghi chú:

(1) Tên doanh nghiệp thực hiện báo cáo.

(2) Đánh dấu X vào ô tương ứng với loại hình chủ sở hữu của doanh nghiệp thực hiện báo cáo.

(3) Số lao động được tham gia bảo hiểm bắt buộc: bảo hiểm xã hội; bảo hiểm y tế; bảo hiểm thất nghiệp; bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề

ngiệp.

- (4) Số lao động cho thuê và các loại lao động khác.
- (5) Liệt kê công việc cho thuê lại lao động.
- (6) Số lượng doanh nghiệp thuê lại lao động để thực hiện công việc đã liệt kê tại cột II.
- (7) Tên các loại phúc lợi mà người lao động thuê lại được hưởng, ví dụ: bảo hiểm nhân thọ, bảo hiểm xã hội tự nguyện, tiền lễ, tết, thăm hỏi ốm đau, hiếu hỉ, các loại dịch vụ người lao động thuê lại được hưởng.....
- (8) Chức danh người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp theo giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp.

PHỤ LỤC 4
VĂN BẢN THỎA THUẬN LÀM THÊM GIỜ

Mẫu số 01/PLIV

TÊN CƠ QUAN CHỦ QUẢN CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÊN DOANH NGHIỆP, CƠ SỞ Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
SẢN XUẤT, KINH DOANH

....., ngày..... tháng..... năm.....

VĂN BẢN THỎA THUẬN LÀM THÊM GIỜ ⁽¹⁾

- Thời gian làm thêm: Kể từ ngày..... đến ngày..... tháng.... năm.....
- Địa điểm làm thêm:.....
- Lý do làm thêm:.....

STT	Họ tên	Nghề, công việc đang làm ⁽²⁾	Số giờ làm việc trong ngày ⁽²⁾	Số giờ làm thêm (trong ngày, tuần,...) ⁽³⁾	Chữ ký của người lao động
1	2	3	4	5	6

....., ngày... tháng... năm.....

NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG
HOẶC NGƯỜI ĐƯỢC ỦY QUYỀN
(Ký tên, đóng dấu)

Ghi chú:

(1) Mẫu này lập khi ký văn bản với nhiều người lao động; trường hợp ký riêng từng người lao động thì điều chỉnh các thông tin tương ứng.

(2) Trường hợp đã sử dụng bảng chấm công và công việc, giờ làm việc không thay đổi trong nhiều ngày, nhiều tháng đã ghi trong bảng chấm công thì không bắt buộc có các cột này trong bản thỏa thuận.

(3) Có thể ghi thỏa thuận riêng theo từng ngày hoặc theo tuần, theo tháng hoặc thỏa thuận kết hợp nhiều nội dung về thời giờ làm thêm.

PHỤ LỤC 5
CÔNG VĂN THÔNG BÁO LÀM THÊM TỪ TRÊN 200 GIỜ ĐẾN 300 GIỜ

Mẫu số 02/PLIV

TÊN CƠ QUAN CHỦ QUẢN
TÊN DOANH NGHIỆP, CƠ SỞ
SẢN XUẤT, KINH DOANH

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

....., ngày..... tháng..... năm.....

Số:.....

V/v tổ chức làm thêm từ trên 200 giờ
đến 300 giờ trong năm

Kính gửi: Sở Lao động - Thương binh và Xã hội.....

Thực hiện kế hoạch sản xuất kinh doanh năm..., doanh nghiệp, đơn vị..... có một số trường hợp làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong năm, cụ thể như sau:

1. Trường hợp phải làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong năm:

STT	Các trường hợp phải làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong năm ⁽¹⁾	Ghi chú
1.		
...		

2. Thời gian bắt đầu có người lao động thực hiện làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ/năm:.....

3. Cam kết khi tổ chức thực hiện làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ/năm⁽²⁾

.....

Nơi nhận:

- Như trên;

-

NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG
HOẶC NGƯỜI ĐƯỢC ỦY QUYỀN

(Ký tên, đóng dấu)

Ghi chú:

(1) Phải phù hợp với các trường hợp được quy định.

(2) Khuyến khích các thỏa thuận có lợi hơn cho người lao động khi tham gia làm thêm giờ, như: tăng cường bồi dưỡng bằng hiện vật, thực hiện ăn ca, tăng cường kiểm tra sức khỏe...

PHỤ LỤC 6

DANH MỤC NGHỀ, CÔNG VIỆC NGƯỜI TỪ ĐỦ 15 TUỔI ĐẾN CHƯA ĐỦ 18 TUỔI ĐƯỢC LÀM THÊM GIỜ, LÀM VIỆC VÀO BAN ĐÊM

(Ban hành kèm theo Thông tư số 09/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12 tháng 11 năm 2020 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)

I. Nghề, công việc người từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi có thể được làm thêm giờ

1. Biểu diễn nghệ thuật.
2. Vận động viên thể thao.
3. Viết văn, viết báo.
4. Lập trình phần mềm.
5. Các nghề truyền thống: chằm men gốm; làm giấy dó; làm nón lá; se nhang; chằm nón; dệt chiếu; làm trống; dệt thổ cẩm; thêu thổ cẩm; làm bún gạo; làm miến; làm giá đỗ; làm bánh đa; dệt tơ tằm; se sợi hoa sen.
6. Các nghề thủ công mỹ nghệ: thêu ren; mộc mỹ nghệ; làm lược sừng; làm tranh dân gian (tranh Đông Hồ, tranh Hàng Trống...); nặn tò he; làm tranh khắc gỗ, biểu tranh lụa; nhặt vỏ sò, điệp... để gắn trên tranh mỹ nghệ; khâu chuỗi tràng hạt kết cườm; làm rối búp bê; làm thiếp mừng các sản phẩm từ giấy nghệ thuật trang trí trên thiếp mừng; làm khung tranh mô hình giấy, hộp giấy, túi giấy.
7. Đan lát, làm các đồ gia dụng, đồ thủ công mỹ nghệ từ nguyên liệu tự nhiên như: mây, tre, nứa, dừa, chuối, bèo lục bình, đay, cói, quế, guột, đốt, lá nón.
8. Gói nem, gói kẹo, gói bánh (trừ trường hợp vận hành hoặc sử dụng các máy, thiết bị, dụng cụ đóng gói).
9. Cắt chỉ, đơm nút, thừa khuyết, đóng gói vào hộp các sản phẩm dệt thủ công.
10. Đưa tin, thư bưu phẩm, bưu kiện; đóng gói bưu phẩm.
11. Bán hàng tận nhà; bán hàng qua điện thoại; bán hàng trực tuyến.
12. Đánh giày; chế biến, bán hàng thực phẩm trên hè phố.
13. Gia sư; quét dọn, giúp việc trong các gia đình; phụ giúp vệ sinh nhà cửa.
14. Bảo vệ, trông xe các cơ quan, doanh nghiệp, nhà hàng.
15. Thu tiền từ máy bán hàng tự động, ghi số từ các đồng hồ; thu ngân, bán hàng trong siêu thị.
16. Công việc trong nhà hàng, quán ăn, quán cà phê: lễ tân, pha chế đồ uống, phụ bàn, phụ bếp, đầu bếp, tạp vụ.

17. Công việc văn phòng: photo, đánh máy, trực điện thoại.
18. Dịch vụ bán hàng: quần áo, giày dép, sách báo, tạp hóa.
19. Sơ chế nông sản: phân loại, gọt vỏ, bóc vỏ, tách nhân, đóng gói.
20. Làm cỏ vườn rau sạch; thu hoạch rau, củ, quả sạch theo mùa.
21. Nuôi gia súc, gia cầm, nuôi giun, dế, côn trùng không độc hại, nguy hiểm.

II. Nghề, công việc người từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi có thể được làm ban đêm

1. Biểu diễn nghệ thuật.
2. Vận động viên thể thao./.

PHỤ LỤC 7

VĂN BẢN ĐỀ NGHỊ VIỆC SỬ DỤNG NGƯỜI CHƯA ĐỦ 13 TUỔI LÀM VIỆC

(Tên doanh nghiệp/Cơ quan/tổ
chức/hợp tác xã/hộ gia đình/cá
nhân)

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số:

....., ngày ... tháng ... năm

VĂN BẢN ĐỀ NGHỊ VIỆC SỬ DỤNG NGƯỜI CHƯA ĐỦ 13 TUỔI LÀM VIỆC

Kính gửi: Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh, thành phố.....

Căn cứ Bộ luật Lao động năm 2019;

Căn cứ Thông tư số 09/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12 tháng 11 năm 2020 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về lao động chưa thành niên;

(Tên doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã; hộ gia đình, cá nhân sử dụng lao động) đề nghị Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh, thành phố..... về việc sử dụng người chưa đủ 13 tuổi làm việc, với các nội dung sau:

Phần I. Thông tin về doanh nghiệp/ hộ gia đình, cá nhân

1. Tên doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân (ghi bằng chữ in hoa):

.....

2. Địa chỉ trụ sở chính của doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã/ Địa chỉ thường trú/tạm trú của hộ gia đình, cá nhân:.....

3. Điện thoại: Fax:Email:

4. Người đại diện theo pháp luật ký hợp đồng lao động:

Họ và tên:.....

Chức vụ/Chức danh:

Ngày, tháng, năm sinh:Giới tính:

Quốc tịch:.....

Số chứng minh thư nhân dân (CMND)/Hộ chiếu/căn cước công dân (CCCD):; cấp ngày:..... tại:.....

Nơi đăng ký hộ khẩu thường trú:

Điện thoại: Email:

Phần II. Tóm tắt thông tin về người chưa đủ 13 tuổi làm việc và nội dung cơ bản của Hợp đồng lao động với người chưa đủ 13 tuổi

1. Người chưa đủ 13 tuổi

Họ và tên:

Ngày, tháng, năm sinh:.....

Nơi đăng ký hộ khẩu thường trú:

Địa chỉ nơi cư trú:.....

Tình trạng đi học (nếu có): Là học sinh lớp.... Trường.....

Điện thoại (nếu có):

Số định danh cá nhân/Số hộ chiếu (nếu có): Cấp ngày tại

2. Người đại diện của người chưa đủ 13 tuổi

Họ và tên:.....

Mối quan hệ với người chưa đủ 13 tuổi:

Nơi đăng ký hộ khẩu thường trú:

Địa chỉ nơi cư trú:

Điện thoại:Email (nếu có).....

Số CMND/ Số hộ chiếu/CCCD: Cấp ngày tại.....

3. Nội dung cơ bản của Hợp đồng lao động với người chưa đủ 13 tuổi (Ghi cụ thể: Công việc; nơi làm việc; thời hạn của Hợp đồng lao động; mức lương; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; trang bị bảo hộ lao động cho người chưa đủ 13 tuổi; chỗ ở cho người chưa đủ 13 tuổi làm việc xa gia đình; việc đảm bảo điều kiện học tập):

-

-

Phần III. Hồ sơ kèm theo

1.....

2.....

3.....

Nơi nhận:

- Như trên;

-

**NGƯỜI ĐẠI DIỆN THEO PHÁP LUẬT CỦA DOANH
NGHIỆP/CƠ QUAN/ TỔ CHỨC/ HỢP TÁC XÃ/HỘ GIA
ĐÌNH/CÁ NHÂN**

(Ký, ghi rõ họ tên, chức danh và đóng dấu (nếu có))

PHỤ LỤC 8
DANH MỤC CÔNG VIỆC NHẸ NGƯỜI TỪ ĐỦ 13 TUỔI
ĐẾN CHƯA ĐỦ 15 TUỔI ĐƯỢC LÀM

*(Ban hành kèm theo Thông tư số 09/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12 tháng 11 năm 2020 của Bộ trưởng
 Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)*

1. Biểu diễn nghệ thuật.
2. Vận động viên thể thao.
3. Lập trình phần mềm.
4. Các nghề truyền thống: chằm men gốm; cua vỏ trai; làm giấy dó; làm nón lá; chằm nón; dệt chiếu; làm trống; dệt thổ cẩm; thêu thổ cẩm; làm bún gạo; làm miến; làm giá đỗ; làm bánh đa; dệt tơ tằm; se sợi hoa sen; vẽ tranh sơn mài, se nhang, làm vàng mã (trừ các công đoạn có sử dụng hóa chất độc hại như sơn ta, hóa chất tẩy rửa, hóa chất dùng để ướp màu, hóa chất tạo mùi, tạo tàn nhang cong...).
5. Các nghề thủ công mỹ nghệ: thêu ren; mộc mỹ nghệ; làm lược sừng; làm tranh dân gian (tranh Đông Hồ, tranh Hàng Trống...); nặn tò he; làm tranh khắc gỗ, biểu tranh lụa; nhặt vỏ sò, điệp để gắn trên tranh mỹ nghệ; mài đánh bóng tranh mỹ nghệ; khâu chuỗi tràng hạt kết cườm, đánh bóng trang sức mỹ nghệ; làm rối búp bê; làm thiếp mừng các sản phẩm từ giấy nghệ thuật trang trí trên thiếp mừng; làm khung tranh mô hình giấy, hộp giấy, túi giấy.
6. Đan lát, làm các đồ gia dụng, đồ thủ công mỹ nghệ từ nguyên liệu tự nhiên như: mây, tre, nứa, dừa, chuối, bèo lục bình, đay, cói, quế, guột, đốt, lá nón.
7. Gói nem, gói kẹo, gói bánh (trừ việc vận hành hoặc sử dụng các máy, thiết bị, dụng cụ đóng gói).
8. Nuôi tằm.
9. Làm cỏ vườn rau sạch; thu hoạch rau, củ, quả sạch theo mùa.
10. Chăn thả gia súc tại nông trại.
11. Phụ gỡ lưới cá, đan lưới cá, phơi khô thủy sản.
12. Cắt chỉ, đơm nút, thùa khuyết, đóng gói vào hộp các sản phẩm dệt thủ công.

PHỤ LỤC 9
DANH MỤC CÔNG VIỆC GÂY TÔN HẠI ĐẾN SỰ PHÁT TRIỂN THỂ LỰC, TRÍ LỰC, NHÂN CÁCH
CỦA NGƯỜI CHƯA THÀNH NIÊN THEO

QUY ĐỊNH TẠI ĐIỂM H KHOẢN 1 ĐIỀU 147 CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG

*(Ban hành kèm theo Thông tư số 09/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12 tháng 11 năm 2020 của Bộ trưởng
 Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)*

1. Trực tiếp luyện quặng kim loại màu (đồng, chì, thiếc, thủy ngân, kẽm, bạc).
2. Đốt và ra lò luyện cốc.
3. Đốt lò đầu máy hơi nước.
4. Vận hành nồi hơi đốt nhiên liệu (than đá, bã mía, củi, mùn cưa, trấu) và nồi hơi sử dụng nhiên liệu lỏng và có khí áp suất làm việc từ 4,0 bar trở lên, công suất trên 0,5 T/h).
5. Vận hành hệ thống điều chế và nạp axetylen, oxy, hydro, clo và các khí hoá lỏng, các trạm khí nén có áp suất 8,0 bar.
6. Vận hành hệ thống lạnh (làm nước đá, đông lạnh).
7. Lắp đặt khuôn máy rèn, dập, ép, cắt kim loại (không phân biệt máy hơi nước, khí nén, điện hoặc cơ).
8. Thu gom bã thải sản xuất cồn công nghiệp.
9. Vận hành máy hồ vải sợi.
10. Nhuộm, hấp, vải sợi.
11. Chủ nhiệm kho, thủ kho, phụ kho kho hóa chất, thuốc nhuộm.
12. Khai thác đá, đập đá thủ công, cạy bẫy đá trên núi.
13. Trực tiếp đưa vật liệu vào máy nghiền đá và làm việc với máy nghiền đá.
14. Tuyển quặng chì.
15. Sử dụng các loại máy cầm tay chạy bằng hơi ép có sức ép từ 4 atmophe trở lên (như máy khoan, máy búa và các máy tương tự gây những chấn động không bình thường cho thân thể người).
16. Đãi, tuyển vàng, quặng, đá đỏ.
17. Trực tiếp đào gốc cây có đường kính lớn hơn 40cm bằng phương pháp thủ công.
18. Cưa xẻ gỗ 2 người kéo bằng phương pháp thủ công.
19. Đốn hạ những cây có đường kính từ 35cm trở lên, cưa cắt cành, tia cành trên cao bằng phương pháp thủ công.
20. Vận xuất gỗ lớn, xeo bắn, bốc xếp gỗ có đường kính từ 35cm trở lên bằng thủ công, bằng máng gỗ, bằng cầu trượt gỗ.
21. Mò vớt gỗ chìm, cánh kéo gỗ trong âu, triền đưa gỗ lên bờ.
22. Xuôi bè mảng trên sông có nhiều ghềnh thác.
23. Lái máy kéo nông nghiệp.
24. Các công việc khai thác phân dơi; khai thác tổ yến tự nhiên ngoài đảo.
25. Xẻ gỗ bằng máy cưa đĩa và máy cưa vòng.
26. Vận hành các máy bào trong nghề gỗ (trừ máy cầm tay).
27. Trực tiếp nuôi, huấn luyện thú dữ hoặc động vật có nọc độc.
28. Sơ chế tre, nứa, mây và cói, nếu có sử dụng hóa chất độc hại.
29. Đốt lò nung gạch chịu lửa, lò vôi, tôi vôi bằng phương pháp thủ công.
30. Công việc phải làm một mình trên đường sắt, hoặc ở nơi tầm nhìn của người công nhân không vượt quá 400m.

31. Công việc di chuyển, nối hoặc tách toa xe trong xưởng máy, trên đường sắt.
32. Điều khiển các phương tiện giao thông vận tải có động cơ có dung tích xi lanh từ 50 cm³ trở lên.
33. Móc buộc tải trọng cho cầu trục, cần trục, cổng trục, palăng điện.
34. Khảo sát đường sông.
35. Các công việc trên tàu đi biển, trừ trường hợp đủ 16 tuổi trở lên.
36. Lắp đặt giàn khoan.
37. Làm việc ở giàn khoan trên biển.
38. Công việc gác tàu, trông tàu trong âu, triền đà.
39. Khoan thăm dò giếng dầu và khí.
40. Khoan thăm dò, khoan nổ mìn, bắn mìn.
41. Cán ép tấm da lớn, cứng.
42. Tráng paraffin trong bể rượu.
43. Lưu hoá, hình thành, bóc dỡ sản phẩm cao su cỡ lớn như: thùng, két nhiên liệu, lốp ô tô.
44. Công việc tiếp xúc với xăng, dầu trong hang, hầm: giao nhận, bảo quản, vận hành máy bơm và đo xăng, dầu.
45. Đốt lò sinh khí nấu thủy tinh, thổi thủy tinh bằng miệng.
46. Châm lửa cho máy đốt dầu tiêu thụ từ 400 l/h.
47. Các công việc đóng mới và sửa chữa phương tiện thủy phải mang vác, gá đặt vật gia công có trọng lượng từ 20kg trở lên.
48. Vận hành lò đốt rác và xử lý nước thải.
49. Nấu, tẩy rửa bột giấy bằng clo.
50. Lắp đặt sửa chữa đường dây điện trong công ngầm hoặc trên cột ngoài trời, đường dây điện cao thế, lắp dựng cột điện cao thế.
51. Lắp đặt, sửa chữa cáp ngầm, cáp treo của đường dây điện thông tin.
52. Vận hành, trực các trạm điện hạ áp, trung áp và cao áp.
53. Kiểm tra, sửa chữa và xử lý các mạch điện có điện thế 700 V trong trường hợp dòng điện một chiều; trên 220V trong trường hợp dòng điện xoay chiều và các vật duy trì mạch điện đó.
54. Công việc ở đài phát thanh, phát sóng tần số radiô như đài phát thanh, phát hình và trạm radar, trạm vệ tinh viễn thông... bị ảnh hưởng bởi điện từ trường vượt quá tiêu chuẩn cho phép.
55. Sửa chữa lò, thùng, tháp kín, đường ống trong sản xuất hóa chất.
56. Các công việc tiếp xúc dung môi hữu cơ như: ngâm tẩm tà vẹt, trải nhũ tương giấy ảnh, in hoa trên màng mỏng, in nhãn trên giấy láng mỏng, cán ép nhựa phenon, vận hành nồi đa tụ keo phenon.
57. Trực tiếp tiếp xúc với hoá chất gây biến đổi gen:
 - 57.1. Hóa chất: 5 Fluro- uracil;
 - 57.2. Hóa chất: Benzen.
58. Trực tiếp tiếp xúc với các hoá chất, hợp chất gây tác hại sinh sản lâu dài (như gây thiếu năng tinh hoàn, thiếu năng buồng trứng):
 - 58.1. Estrogen;
 - 58.2. Axít cis-retinoic;
 - 58.3. Cacbaryl;
 - 58.4. Dibromuaclo propan(DBCP);
 - 58.5. Toluendiamin và dinitrotoluen;

58.6. Polyclorin biphenyl (PCBs);

58.7. Polybromua biphenyl (PBBs).

59. Trực tiếp tiếp xúc (bao gồm các khâu: sản xuất, đóng gói, pha chế, phun thuốc, khử trùng kho) với các hoá chất trừ sâu, trừ cỏ, diệt mối mọt, diệt chuột, trừ muỗi có chứa Clo hữu cơ và một số hoá chất có khả năng gây ung thư sau đây:

59.1. Hóa chất: 1,4 butanediol, dimetansunfonat;

59.2. Hóa chất: 4 aminnobiphenyl;

59.3. Amiăng loại amosit, amiăng loại crysotil, amiăng loại crosidolit;

59.4. Asen (hay thạch tín), canxi asenat;

59.5. Dioxin;

59.6. Diclorometyl-ete;

59.7. Các loại muối cromat không tan;

59.8. Nhựa than đá, phần bay hơi nhựa than đá;

59.9. Xyclophotphamit;

59.10. Diethylstilboestol;

59.11. Hóa chất: 2, Naphtylamin;

59.12. Hóa chất: N, N - di (Cloroetyl). 2. Naphtylamin;

59.13. Thori dioxyt;

59.14. Theosufan;

59.15. Vinyl clorua, vinyl clorid;

59.16. Hóa chất: 4- amino, 10- metyl folic axit;

59.17. Thủy ngân, hợp chất metyl thủy ngân, metyl thủy ngân clorua;

59.18. Nitơ pentoxyt;

59.19. Hóa chất: 2,3,7,8 tetracloro dibenzen furan;

59.20. Hóa chất: 2- alphaphenyl-beta axetyletyl;

59.21. Axety salixylic axit;

59.22. Asparagin;

59.23. Benomyl;

59.24. Boric axit;

59.25. Cafein;

59.26. Dimetyl sunfoxid;

59.27. Direct blue-1;

59.28. Focmamid;

59.29. Hydrocortison, Hydrocortission axetat;

59.30. Iod (kim loại);

59.31. Chì, chì axetat, chì nitrat (tiếp xúc với xăng sơn, mực in có chứa chì, sản xuất ắc quy, hàn chì);

59.32. Mercapto, purin;

59.33. Kali bromua, kali iodua;

59.34. Propyl- thio- uracil;

59.35. Ribavirin;

59.36. Natri asenit, natri asenit, natri iodua, natri salixylat;

59.37. Tetrametyl thiuram disunfua;

- 59.38. Trameinnolon axetonid;
 59.39. Triton WR-1339;
 59.40. Trypan blue;
 59.41. Valproic axit;
 59.42. Vincristin sunfat;
 59.43. Khí dụng Vinazol.
60. Tiếp xúc thường xuyên với các hoá chất sau đây
- 60.1. Oxyt cacbon (CO): trong vận hành lò tạo khí than, thải xỉ;
 60.2. Các loại thuốc nhuộm có gốc anilin, xylizin, toluzin, auramin;
 60.3. Các hợp chất có gốc xianua (-CN-);
 60.4. Phốt pho và các hợp chất P_2O_5 , P_2S_5 , PCl_3 , H_3P ;
 60.5. Trinitro toluen (TNT);
 60.6. Mangan dioxyt (MnO_2);
 60.7. Photgein ($COCl_2$);
 60.8. Disunfua cacbon(CS_2);
 60.9. Oxit nitơ và axit nitric;
 60.10. Anhydrit sunfuaric và axit sunfuaric;
 60.11. Đất đèn (CaC_2) như vận hành lò đất đèn dạng hồ, thải xỉ.
61. Làm việc trong thùng chìm.
62. Nạo vét cống ngầm, công việc phải ngâm mình thường xuyên dưới nước bắn hơi thối.
63. Sản xuất photpho vàng.
64. Mổ tử thi, liệm mai táng người chết, bốc mả, các công việc trong nhà xác.
65. Nhặt hoặc phân loại rác thải, chất thải, các chất thải hoặc phế liệu.
66. Công việc tiếp xúc với hơi thuốc gây mê hàng ngày, làm việc ở khoa hồi sức cấp cứu, khoa chống nhiễm khuẩn, kiểm soát nhiễm khuẩn ở khoa lây của các cơ sở y tế, các trung tâm truyền máu, các cơ sở sản xuất vắc xin phòng bệnh, tham gia dập tắt các ổ dịch, làm việc ở khu điều trị bằng sóng ngắn, siêu âm.
67. Lắp dựng, tháo dỡ hoặc thay đổi giàn giáo.
68. Công việc phải mang, vác, nâng các vật nặng vượt quá thể trạng lao động chưa thành niên:

Tuổi của lao động chưa thành niên	Công việc không thường xuyên (kg)		Công việc thường xuyên (kg)	
	Nam	Nữ	Nam	Nữ
Từ 15 tuổi (180 tháng) đến dưới 16 tuổi (192 tháng)	≥ 15	≥ 12	≥ 10	≥ 8
Từ 16 tuổi (192 tháng) đến dưới 18 tuổi (216 tháng)	≥ 30	≥ 25	≥ 20	≥ 15

69. Phân loại, tái chế các sản phẩm có chứa than chì.

PHỤ LỤC 10
DANH MỤC NƠI LÀM VIỆC GÂY TÔN HẠI ĐẾN SỰ PHÁT TRIỂN THỂ LỰC, TRÍ LỰC, NHÂN CÁCH
CỦA NGƯỜI CHƯA THÀNH NIÊN THEO QUY ĐỊNH TẠI ĐIỂM Đ KHOẢN 2 ĐIỀU 147 CỦA BỘ LUẬT
LAO ĐỘNG

*(Ban hành kèm theo Thông tư số 09/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12 tháng 11 năm 2020 của Bộ trưởng
 Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)*

1. Tiếp xúc với các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại có trong môi trường lao động nằm ngoài giới hạn cho phép theo tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về vệ sinh lao động, bao gồm: điện từ trường, rung, ồn, nhiệt độ, bụi silic, bụi không chứa silic, bụi bông, bụi amiăng, bụi than, bụi tale; các loại chất, tia phóng xạ; bức xạ bởi tia X, các chất độc hại và các tia có hại khác.
2. Tiếp xúc với các vi sinh vật gây bệnh.
3. Thời gian làm việc trên 04 giờ/ngày trong không gian làm việc gò bó, chật hẹp, công việc có khi phải quỳ gối, nằm, cúi khom.
4. Trên giá cao hay dây treo cao hơn 2 m so với mặt sàn làm việc; địa hình đồi núi dốc trên 30°.
5. Các công việc ở trong hố sâu hơn 5m.
6. Làm việc trong nhà tù hoặc trong bệnh viện tâm thần.

PHỤ LỤC 11
DANH MỤC CÔNG VIỆC CÓ YÊU CẦU NGHIÊM NGẶT
VỀ AN TOÀN, VỆ SINH LAO ĐỘNG

(Ban hành kèm theo Thông tư số 06/2020/TT-BLĐTBXH ngày 20/08/2020

của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)

1. Chế tạo, lắp ráp, vận hành, bảo dưỡng, sửa chữa, tháo dỡ, kiểm tra, kiểm định kỹ thuật an toàn lao động, giám sát hoạt động máy, thiết bị thuộc Danh mục máy, thiết bị, vật tư, chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành.
2. Trực tiếp sản xuất, sử dụng, bảo quản, vận chuyển hóa chất nguy hiểm, độc hại theo phân loại của hệ thống hài hòa toàn cầu về phân loại và ghi nhãn hóa chất.
3. Thử nghiệm, sản xuất, sử dụng, bảo quản, vận chuyển các loại thuốc nổ và phụ kiện nổ.
4. Vận hành, bảo dưỡng, sửa chữa, tháo dỡ, kiểm tra, giám sát hoạt động các máy, thiết bị gồm: Búa máy, tàu hoặc máy hút bùn, máy bơm; máy bơm vữa, trộn vữa, máy phun vữa, máy phun bê tông; máy mài, cắt, tạo nhám bê tông; máy phá dỡ đa năng; máy khoan cầm tay; trạm trộn bê tông, trạm nghiền, sàng vật liệu xây dựng; máy xúc, đào, ủi, gạt, san, lu, đầm; vận hành xe tự đổ có tải trọng trên 5 tấn.
5. Trực tiếp lắp ráp, vận hành, sửa chữa, bảo dưỡng, vệ sinh các loại máy mài, cưa, máy phay, máy bào, máy tiện, uốn, xẻ, cắt, xé chặt, đột, dập, đục, dập, tạo hình, nẹp liệu, ra liệu, nghiền, xay, trộn, cán, ly tâm, sấy, sàng, sàng tuyển, ép, xeo, chấn tôn, tráng, cuộn, bóc vỏ, đóng bao; các loại kích thủy lực; máy đánh bóng, đánh nhám, băng chuyền, băng tải, súng bắn nước, súng khí nén; máy in công nghiệp.
6. Trực tiếp làm khuôn đúc, luyện, đúc, tẩy rửa, mạ, làm sạch bề mặt kim loại; chế biến kim loại; các công việc luyện quặng, luyện cốc; làm các công việc ở khu vực lò quay sản xuất xi măng, lò nung hoặc buồng đốt vật liệu chịu lửa, luyện đất đèn; vận hành, sửa chữa, kiểm tra, giám sát, cấp liệu, ra sản phẩm, phế thải các lò thiêu, lò nung, lò luyện.
7. Làm việc trên cao cách mặt bằng làm việc từ 2 mét trở lên, trên sàn công tác di động, nơi cheo leo nguy hiểm.
8. Công việc trên sông, trên biển, trên mặt nước, trên các nhà giàn, lặn, giám thị lặn; chế tạo, đóng, vận hành, sửa chữa, bảo dưỡng, kiểm tra máy, thiết bị trong hầm tàu, phương tiện thủy.
9. Công việc tiếp xúc bức xạ ion hóa, phóng xạ, hạt nhân; vận hành máy soi, chiếu, chụp có sử dụng bức xạ hạt nhân, điện từ trường.
10. Công việc tiếp xúc điện từ trường tần số cao ở dải tần số từ 3KHz trở lên.
11. Điều tra quy hoạch rừng; khảo sát địa chất, địa hình, thực địa biển, địa vật lý; khảo sát, thăm dò, khai thác, chế biến khoáng sản, dầu khí; chế tạo, sử dụng, vận hành, bảo dưỡng, sửa chữa các công trình, thiết bị trong lĩnh vực khai thác khoáng sản, khai thác dầu khí, các sản phẩm của dầu khí trên biển và trên đất liền.
12. Các công việc xây dựng gồm: Giám sát thi công; khảo sát xây dựng; thi công, lắp đặt đối với công trình; sửa chữa, cải tạo, di dời, tu bổ, phục hồi, phá dỡ công trình; bảo hành, bảo trì công trình; vận hành, chạy thử công trình.
13. Làm việc trong không gian hạn chế hoặc có khả năng phát sinh các khí độc như hầm, đường hầm, bể, giếng, đường cống và các công trình ngầm; vận hành, bảo dưỡng các loại đường ống khí; các công việc làm vệ sinh công nghiệp, vệ sinh môi trường, vệ sinh chuồng trại, xử lý nước thải, rác thải, thông tắc cống.

14. Các công việc vận hành, bảo trì, sửa chữa, thử nghiệm, kiểm định an toàn thiết bị điện, đường dây dẫn điện, nhà máy điện; vận hành trạm nạp ắc quy, sửa chữa, bảo dưỡng ắc quy.
15. Công việc hàn, cắt kim loại.
16. Trực tiếp vận hành tàu hỏa, tàu điện; lái, sửa chữa, bảo hành xe ô tô các loại.
17. Trực tiếp sản xuất, chế biến vật liệu xây dựng, sành, sứ, thủy tinh, nhựa.
18. Cứu hộ, cứu nạn chuyên nghiệp.
19. Trực tiếp sản xuất, chế biến da, lông vũ; công việc nhuộm; chế biến tơ tằm.
20. Trực tiếp làm công việc chặt, cưa, xẻ gỗ, khai thác, chế biến gỗ công nghiệp; bốc xếp thủ công thường xuyên vật nặng từ 30 kg trở lên.
21. Trực tiếp nấu, chế biến thực phẩm tại các bếp ăn tập thể từ 300 suất ăn một ngày trở lên.
22. Khám, chữa bệnh; chăm sóc người khuyết tật, người bệnh; giải phẫu bệnh, giám định pháp y, xét nghiệm vi sinh vật; các công việc trong lĩnh vực dược phẩm.
23. Kiểm nghiệm, sản xuất thuốc thú y; giữ giống bảo tồn gen, chủng vi sinh vật, ký sinh trùng; diệt khuẩn, khử trùng môi trường; kiểm định thực phẩm, khử trùng.
24. Trực tiếp giết mổ động vật, chăm sóc, chăn nuôi các động vật lớn trong cơ sở sản xuất kinh doanh; nuôi huấn luyện chó nghiệp vụ, các loại thú dữ, rắn, cá sấu và tiêu hủy các động vật dịch.
25. Trực tiếp vận hành máy bơm xăng, dầu, khí hóa lỏng; sửa chữa bồn, bể xăng, dầu, giao, nhận, bán buôn, bán lẻ xăng dầu.
26. Trực tiếp chế biến mũ cao su, nhựa thông.
27. Trực tiếp vận hành sản xuất, chế biến bia, rượu, nước giải khát, thuốc lá, dầu ăn, bánh kẹo, sữa.
28. Diễn viên xiếc, xiếc thú; vận động viên chuyên nghiệp, huấn luyện viên thể dục, thể thao chuyên nghiệp.
29. Làm việc với các thiết bị màn hình máy tính bao gồm: kiểm soát không lưu, điều hành, điều khiển từ xa thông qua màn hình.
30. Trực tiếp làm hòa táng, địa táng.
31. Các công việc đặc thù trong lĩnh vực quân sự thuộc danh mục nghề nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.
32. Trực tiếp vận hành máy có động cơ trong nông nghiệp gồm: máy tuốt, máy gặt, máy bừa, máy cắt cỏ, máy phun thuốc bảo vệ thực vật, máy bơm nước./.

PHỤ LỤC 12
MẪU SỔ THEO DÕI CÔNG TÁC HUẤN LUYỆN SƠ CỨU, CẤP CỨU TẠI NƠI LÀM VIỆC
(Ban hành kèm TT số 19/2016/TT-BYT ngày 30/06/2016 Bộ trưởng Bộ Y tế)
SỔ THEO DÕI CÔNG TÁC HUẤN LUYỆN SƠ CỨU, CẤP CỨU
TẠI NƠI LÀM VIỆC
Năm.....

I. Thông tin chung

1.1. Tên cơ sở huấn luyện:

1.2. Thời gian thực hiện huấn luyện (lần đầu/huấn luyện lại hằng năm):

1.3. Giảng viên thực hiện huấn luyện:

-

-

-

2. Danh sách người lao động được huấn luyện

TT	Họ và tên	Năm sinh		Vị trí làm việc	Chữ ký của người được huấn luyện
		Nam	Nữ		
1					
2					
3					
...					

(*) Đối với các trường hợp đã được huấn luyện an toàn vệ sinh lao động phải lưu giữ sổ theo dõi người lao động được huấn luyện an toàn vệ sinh lao động, giấy chứng nhận huấn luyện an toàn vệ sinh lao động.

3. Danh sách thành viên lực lượng sơ cứu được huấn luyện

TT	Họ và tên	Năm sinh		Vị trí làm việc	Chữ ký của người được huấn luyện
		Nam	Nữ		
1					
2					
3					
...					

Xác nhận của người sử dụng lao động

(ký, đóng dấu)

Xác nhận của tổ chức huấn luyện sơ cấp

cứu

(ký, đóng dấu)

PHỤ LỤC 13
DANH MỤC BỆNH NGHỀ NGHIỆP ĐƯỢC BẢO HIỂM VÀ HƯỚNG DẪN CHẨN ĐOÁN,
GIÁM ĐỊNH

*(Quy định tại điều 3 TT 15/2016/TT-BYT ngày 15/05/2016, sửa đổi bổ sung bởi
 TT 02/2023/TT-BYT ngày 09/02/2023)*

1. Bệnh bụi phổi silic nghề nghiệp và hướng dẫn chẩn đoán, giám định quy định tại Phụ lục 1 ban hành kèm theo Thông tư này.
2. Bệnh bụi phổi amiăng nghề nghiệp và hướng dẫn chẩn đoán, giám định quy định tại Phụ lục 2 ban hành kèm theo Thông tư này.
3. Bệnh bụi phổi bông nghề nghiệp và hướng dẫn chẩn đoán, giám định quy định tại Phụ lục 3 ban hành kèm theo Thông tư này.
4. Bệnh bụi phổi talc nghề nghiệp và hướng dẫn chẩn đoán, giám định quy định tại Phụ lục 4 ban hành kèm theo Thông tư này.
5. Bệnh bụi phổi than nghề nghiệp và hướng dẫn chẩn đoán, giám định quy định tại Phụ lục 5 ban hành kèm theo Thông tư này.
6. Bệnh viêm phế quản mạn tính nghề nghiệp và hướng dẫn chẩn đoán, giám định quy định tại Phụ lục 6 ban hành kèm theo Thông tư này.
7. Bệnh hen nghề nghiệp và hướng dẫn chẩn đoán, giám định quy định tại Phụ lục 7 ban hành kèm theo Thông tư này.
8. Bệnh nhiễm độc chì nghề nghiệp và hướng dẫn chẩn đoán, giám định quy định tại Phụ lục 8 ban hành kèm theo Thông tư này.
9. Bệnh nhiễm độc nghề nghiệp do benzen và đồng đẳng và hướng dẫn chẩn đoán, giám định quy định tại Phụ lục 9 ban hành kèm theo Thông tư này.
10. Bệnh nhiễm độc thủy ngân nghề nghiệp và hướng dẫn chẩn đoán giám định quy định tại Phụ lục 10 ban hành kèm theo Thông tư này.
11. Bệnh nhiễm độc mangan nghề nghiệp và hướng dẫn chẩn đoán, giám định quy định tại Phụ lục 11 ban hành kèm theo Thông tư này.
12. Bệnh nhiễm độc trinitrotoluen nghề nghiệp và hướng dẫn chẩn đoán, giám định quy định tại Phụ lục 12 ban hành kèm theo Thông tư này.
13. Bệnh nhiễm độc asen nghề nghiệp và hướng dẫn chẩn đoán, giám định quy định tại Phụ lục 13 ban hành kèm theo Thông tư này.
14. Bệnh nhiễm độc hóa chất bảo vệ thực vật nghề nghiệp và hướng dẫn chẩn đoán, giám định quy định tại Phụ lục 14 ban hành kèm theo Thông tư này.
15. Bệnh nhiễm độc nicotin nghề nghiệp và hướng dẫn chẩn đoán, giám định quy định tại Phụ lục 15 ban hành kèm theo Thông tư này.
16. Bệnh nhiễm độc cacbon monoxit nghề nghiệp và hướng dẫn chẩn đoán, giám định quy định tại Phụ lục 16 ban hành kèm theo Thông tư này.
17. Bệnh nhiễm độc cadimi nghề nghiệp và hướng dẫn chẩn đoán, giám định quy định tại Phụ lục 17 ban hành kèm theo Thông tư này.
18. Bệnh điếc nghề nghiệp do tiếng ồn và hướng dẫn chẩn đoán giám định quy định tại Phụ lục 18 ban hành kèm theo Thông tư này.

19. Bệnh giảm áp nghề nghiệp và hướng dẫn chẩn đoán giám định quy định tại Phụ lục 19 ban hành kèm theo Thông tư này.
20. Bệnh nghề nghiệp do rung toàn thân và hướng dẫn chẩn đoán giám định quy định tại Phụ lục 20 ban hành kèm theo Thông tư này.
21. Bệnh nghề nghiệp do rung cục bộ và hướng dẫn chẩn đoán giám định quy định tại Phụ lục 21 ban hành kèm theo Thông tư này.
22. Bệnh phóng xạ nghề nghiệp và hướng dẫn chẩn đoán giám định quy định tại Phụ lục 22 ban hành kèm theo Thông tư này.
23. Bệnh đục thể thủy tinh nghề nghiệp và hướng dẫn chẩn đoán giám định quy định tại Phụ lục 23 ban hành kèm theo Thông tư này.
24. Bệnh nốt dầu nghề nghiệp và hướng dẫn chẩn đoán giám định quy định tại Phụ lục 24 ban hành kèm theo Thông tư này.
25. Bệnh sạm da nghề nghiệp và hướng dẫn chẩn đoán giám định quy định tại Phụ lục 25 ban hành kèm theo Thông tư này.
26. Bệnh viêm da tiếp xúc nghề nghiệp do crôm và hướng dẫn chẩn đoán giám định quy định tại Phụ lục 26 ban hành kèm theo Thông tư này.
27. Bệnh da nghề nghiệp do tiếp xúc môi trường ẩm ướt và lạnh kéo dài và hướng dẫn chẩn đoán giám định quy định tại Phụ lục 27 ban hành kèm theo Thông tư này.
28. Bệnh da nghề nghiệp do tiếp xúc với cao su tự nhiên, hóa chất phụ gia cao su và hướng dẫn chẩn đoán giám định quy định tại Phụ lục 28 ban hành kèm theo Thông tư này.
29. Bệnh Leptospira nghề nghiệp và hướng dẫn chẩn đoán giám định quy định tại Phụ lục 29 ban hành kèm theo Thông tư này.
30. Bệnh viêm gan vi rút B nghề nghiệp và hướng dẫn chẩn đoán giám định quy định tại Phụ lục 30 ban hành kèm theo Thông tư này.
31. Bệnh lao nghề nghiệp và hướng dẫn chẩn đoán giám định quy định tại Phụ lục 31 ban hành kèm theo Thông tư này.
32. Nhiễm HIV do tai nạn rủi ro nghề nghiệp và hướng dẫn chẩn đoán giám định quy định tại Phụ lục 32 ban hành kèm theo Thông tư này.
33. Bệnh viêm gan vi rút C nghề nghiệp và hướng dẫn chẩn đoán giám định quy định tại Phụ lục 33 ban hành kèm theo Thông tư này.
34. Bệnh ung thư trung biểu mô nghề nghiệp và hướng dẫn chẩn đoán giám định quy định tại Phụ lục 34 ban hành kèm theo Thông tư này.
35. Bệnh COVID - 19 nghề nghiệp và hướng dẫn chẩn đoán giám định quy định tại Phụ lục 35 ban hành kèm theo Thông tư này.

PHỤ LỤC 14
DANH MỤC CÁC LOẠI MÁY, THIẾT BỊ, VẬT TƯ, CHẤT CÓ
YÊU CẦU NGHIÊM NGẶT VỀ AN TOÀN, VỆ SINH LAO ĐỘNG
(Ban hành kèm theo Thông tư số 36/2019/TT-BLĐTBXH ngày 30/12/2019
của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)

STT	MÁY, THIẾT BỊ, VẬT TƯ, CHẤT CÓ YÊU CẦU NGHIÊM NGẶT VỀ AN TOÀN, VỆ SINH LAO ĐỘNG
Mục 1	Các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động
1	Nồi hơi các loại (bao gồm cả bộ quả nhiệt và bộ hâm nước) có áp suất làm việc định mức của hơi trên 0,7 bar; nồi đun nước nóng có nhiệt độ môi chất trên 115°C.
2	Nồi gia nhiệt dầu.
3	Hệ thống đường ống dẫn hơi nước, nước nóng cấp I và II có đường kính ngoài từ 51mm trở lên, các đường ống dẫn cấp III và cấp IV có đường kính ngoài từ 76mm trở lên theo phân loại tại Tiêu chuẩn Việt Nam TCVN 6158:1996 và TCVN 6159:1996.
4	Các bình chịu áp lực có áp suất làm việc định mức cao hơn 0,7 bar (không kể áp suất thủy tĩnh) theo phân loại tại Tiêu chuẩn Việt Nam TCVN 8366:2010 và các bình chịu áp lực cỡ áp suất làm việc định mức trên 210 bar.
5	Bồn, bể (xi téc), thùng dùng để chứa, chuyên chở khí hóa lỏng, khí dầu mỏ hóa lỏng, khí thiên nhiên nén hoặc các chất lỏng có áp suất làm việc cao hơn 0,7 bar hoặc chất lỏng hay chất rắn dạng bột không có áp suất nhưng khi tháo ra dùng khí có áp suất cao hơn 0,7 bar theo phân loại tại Tiêu chuẩn Việt Nam TCVN 8366:2010.
6	Các loại chai dùng để chứa, chuyên chở khí nén, khí hóa lỏng, khí thiên nhiên nén, khí dầu mỏ hóa lỏng, khí hòa tan có áp suất làm việc cao hơn 0.7 bar.
7	Hệ thống cung cấp, hệ thống điều chế, hệ thống nạp khí nén, khí hóa lỏng, khí dầu mỏ hóa lỏng, khí hòa tan.
8	Hệ thống đường ống dẫn khí đốt cố định, đường ống dẫn khí đốt trên biển; Hệ thống đường ống dẫn khí y tế; Hệ thống đường ống dẫn khí nén, khí hóa lỏng, khí hòa tan.
9	Hệ thống lạnh theo phân loại tại TCVN 6739:2015 bao gồm: Sử dụng môi chất lạnh nhóm A3, B2L, B2, B3; Sử dụng môi chất lạnh nhóm A2 có lượng nạp vào hệ thống từ 1.5kg trở lên: Sử dụng môi chất lạnh nhóm A1, A2L, B1 có lượng nạp vào hệ thống từ 05kg trở lên.
10	Cần trục.
11	Cầu trục.
12	Cổng trục, bán cổng trục.
13	Trục cáp chở hàng; Trục cáp chở người; Trục cáp trong các máy thi công, trục tải giằng nghiêng, trục tải giằng đứng.
14	Pa lăng điện; Palăng kéo tay có tải trọng nâng từ 1.000kg trở lên.
15	Xe tời điện chạy trên ray.

16	Tời điện dùng để nâng tải, kéo tải theo phương nghiêng: bàn nâng; sàn nâng; sàn nâng dùng để nâng người làm việc trên cao; tời nâng người làm việc trên cao.
17	Tời tay có tải trọng nâng từ 1.000kg trở lên.
18	Xe nâng hàng dùng động cơ có tải trọng nâng từ 1.000kg trở lên.
19	Xe nâng người: Xe nâng người tự hành, xe nâng người sử dụng cơ cấu truyền động thủy lực, xích truyền động bằng tay nâng người lên cao quá 2m.
20	Máy vận thăng nâng hàng; máy vận thăng nâng hàng kèm người; máy vận thăng nâng người; máy vận thăng sử dụng trong thi công xây dựng.
21	Thang máy các loại.
22	Thang cuốn; băng tải chở người
23	Sàn biểu diễn di động.
24	Các thiết bị trò chơi: tàu lượn, đu quay, máng trượt mang theo người lên cao từ 2m trở lên, tốc độ di chuyển của người từ 3m/s so với sàn cố định trừ các phương tiện thi đấu thể thao.
25	Hệ thống cáp treo chở người.
26	Tời, Trục tải có tải trọng nâng từ 1.000kg trở lên sử dụng trong khai thác hầm lò.
27	Cột chống thủy lực đơn, giá khung di động và dàn chống tự hành cấu tạo từ các cột chống thủy lực đơn sử dụng trong việc chống giữ lò trong khai thác hầm lò.
28	Động cơ đốt trong (thể tích Cac-te trên 0,6 m ³ hoặc đường kính xi lanh trên 200mm).
29	Máy biến áp phòng nổ.
30	Động cơ điện phòng nổ.
31	Thiết bị phân phối, đóng cắt phòng nổ (khởi động từ, khởi động mềm, Aptomat, máy cắt điện tự động, biến tần, rơ le dòng điện rò).
32	Thiết bị Điều khiển phòng nổ (bảng Điều khiển, hộp nút nhấn).
33	Máy phát điện phòng nổ.
34	Cáp điện phòng nổ.
35	Đèn chiếu sáng phòng nổ.
36	Máy nổ mìn điện.
37	Hệ thống cấp pha trượt.
38	Máy khoan, máy ép cọc, đóng cọc
39	Hệ thống bơm bê tông độc lập
40	Hệ giàn giáo, đà giáo, cột chống chịu lực
41	Sàn treo nâng người sử dụng trong thi công xây dựng.
42	Đài phát thanh có công suất phát cực đại từ 150W trở lên.
43	Đài truyền hình có công suất phát cực đại từ 150W trở lên.
44	Hệ nổi (Phao, phà, ca nô,...)

45	Xe vận chuyển dầm siêu trường, siêu trọng; xe lao lắp dầm
Mục II	Các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động đặc thù quân sự
1	Các loại thuốc nổ.
2	Phương tiện nổ (kíp nổ, dây nổ, dây cháy chậm....).
3	Cáp và cáp quang cầu bộ thiết bị 3Φ-24.40; 3Φ-24.50; БФМИ 468929.058.
4	Quang cầu bộ thiết bị 3Φ-10.36-04.
5	Thiết bị thử tải 8E088.
6	Thiết bị MC-35004/Bộ thiết bị MC-35030.
7	Bộ xe nâng chuyển tên lửa K350-110
8	Trạm sấy và làm lạnh YXHC Φ55-70MЭ.
9	Giá đỡ tháo dỡ K350-60.
10	Đòn gánh cầu K350-14-01.
11	Hệ thống chai, mạng đường ống dẫn Nitơ.
12	Hệ thống trạm, mạng tồn trữ, chiết nạp, điều chế Nitơ lỏng - khí có độ tinh khiết cao đến 98%.
13	Bình khí Nitơ xe bệ phóng 9Π-117M.
14	Bộ cáp cầu công ten nơ tên lửa.
15	Thanh cầu tên lửa P-15UIIY9513-0.
16	Cáp cầu công ten nơ tên lửa; động cơ phóng Π9510-10A; đầu đạn Π 9590-0; đầu đạn trong hòm C1.42-00.
17	Máy nén khí ДК-9M và ЭК-9.
18	Thiết bị an định thuốc phóng, thuốc nổ (Thiết bị an định Linter: thiết bị an định Hecxozen; thiết bị an định Nitro Xelulo (NC).
19	Thiết bị phản ứng thuốc dây chuyển sản xuất thuốc phóng, thuốc nổ (thiết bị tạo NitroGlyxerin (NG); thiết bị tạo NitroXelulo (NC); Thiết bị tạo Dinitrotoluen (DNT); thiết bị chế tạo axit Tetraxen; thiết bị chế tạo axit Stipnat chì).
20	Thiết bị chịu áp lực chứa nguyên liệu chế tạo vật liệu nổ (thùng áp suất vận chuyển Na ₂ CO ₃ ; thùng áp suất vận chuyển DNT; thùng áp suất vận chuyển Na ₂ SO ₄ ; thùng áp suất vận chuyển Na ₂ SO ₃).
21	Thiết bị nhồi, nén thuốc nổ thuốc dây truyền sản xuất thuốc phóng, thuốc nổ: Thiết bị bằng cơ khí (máy nén tinh, máy nén 10 vị trí); thiết bị bằng thủy lực (máy nén thủy lực. thiết bị nén thuốc hạt lửa, máy ép thuốc đen).
22	Thiết bị hỗn lô thuốc phóng, thuốc nổ được dây truyền thuốc phóng, thuốc nổ: Thiết bị trộn thùng quay (máy trộn thuốc dây dẫn nổ, máy nghiền trộn thuốc đen 3 phần, máy nghiền trộn Amonit. máy trộn bột tan với thuốc); thiết bị trộn dạng lắ (máy sang thuốc TEN, máy

	khử bụi chọn hạt thuốc đen, máy tạo hạt thuốc đen, máy sàng thuốc gạo nổ); thiết bị trộn dạng cánh đảo (máy trộn thuốc hỗn hợp, máy trộn hỗn hợp thuốc nổ ướt. máy trộn gồm với thuốc).
23	Thiết bị lắp ráp, rung xóc đạn, hạt lửa: Máy thử chấn động; máy thử va đập; máy rút, tốp đạn; thiết bị tháo ngòi và ống đuôi đạn B40.
24	Máy đánh ri đạn.
25	Thiết bị kẹp đạn bằng khí nén.
26	Buồng tăng, giảm áp suất: bình lọc khí cao áp; buồng áp suất sử dụng trong huấn luyện và Điều dưỡng cho đặc công nước.
27	Trạm khí nén YKC; VZ20/350; trạm ôxy AKZC 75M; trạm Azôt UGZCIA.
28	Cần trục các loại dùng: Nâng hạ ngư lôi, tên lửa, nâng hạ xuống trên tàu, đảo.
29	Xà cầu đạn tên lửa.
30	Hệ thống nâng hạ bộ cầu phà PMP (tời để nâng hạ).
31	Thiết bị nâng hạ bom, đạn (Palăng điện; Pa lăng kéo tay có trọng tải nâng từ 500 kg trở lên).
32	Tời điện, tời thủ công dùng để nâng tải, kéo tải trọng các xưởng sản xuất thuốc phóng, thuốc nổ.
33	Xe nâng bom, đạn.
34	Xe cầu ghé dù.
35	Thiết bị bức xạ trường điện từ (trạm ra đa, trạm thông tin vô tuyến, tác chiến điện từ)
36	Thiết bị nâng hạ xe ô tô
37	Xe nâng, hạ chuyển đạn Tên lửa phòng không 4050
38	Moóc chứa khí nén đến 400 at 5JI94, MC-10
39	Giá kiểm tra hạt nổ III3
40	Các loại xe cần cầu loại 8T-210, KC-2573
41	Trạm ô xy UGZC-KP
42	Trạm Azôt UGZC-MA
43	Các thiết bị phát tia laser có công suất ≥ 10 mW (10 mJ)
44	Máy cắt bom, đạn
45	Thiết bị tháo cối bom
III	Các loại máy, thiết bị, vật tư, chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động đặc thù ngành công an
1	Các loại chất cay (hơi cay)
2	Gậy điện
3	Súng bắn đạn cao su

4	Quả nổ, quả khói
5	Thiết bị xử lý bom thư
6	Máy dò thuốc nổ
7	Máy soi chiếu tia X
8	Máy phá sóng di động
9	Súng phá hủy cơ cấu nổ
10	Chất chữa cháy - Bột chữa cháy
11	Chất chữa cháy - Chất tạo bọt chữa cháy
12	Hệ thống phòng cháy chữa cháy - hệ thống sprinkler tự động
13	Phương tiện phòng cháy và chữa cháy cho nhà và công trình
14	Hệ thống chữa cháy bằng khí
15	Bình chữa cháy xách tay

PHỤ LỤC 15
DANH MỤC ĐỐI TƯỢNG KIỂM ĐỊNH LÀ MÁY, THIẾT BỊ, VẬT TƯ CÓ YÊU CẦU
NGHIÊM NGẶT VỀ AN TOÀN LAO ĐỘNG
THUỘC THẨM QUYỀN QUẢN LÝ CỦA BỘ CÔNG THƯƠNG
(Quy định tại thông tư 09/2017/TT-BCT ngày 13/07/2017 và được sửa đổi, bổ sung bởi thông tư
12/2020/BCT ngày 18/06/2020)

1. Đối tượng kiểm định nhóm A (nhóm A) là nồi hơi nhà máy điện.
2. Đối tượng kiểm định nhóm B (nhóm B) là nồi hơi công nghiệp có áp suất trên 16 bar, bình chịu áp lực, hệ thống đường ống dẫn hơi và nước nóng.
3. Đối tượng kiểm định nhóm C (nhóm C) là hệ thống điều chế, nạp, cấp, bình, bồn, bể chứa sản phẩm dầu khí, khí dầu mỏ (LPG, LNG, CNG), đường ống vận chuyển, phân phối khí dầu mỏ cố định bằng kim loại và đường ống công nghệ trong các công trình dầu khí trên đất liền.
4. Đối tượng kiểm định nhóm D (nhóm D) là chai chứa LPG.
5. Đối tượng kiểm định nhóm E (nhóm E) là cột chống thủy lực đơn, giá khung di động và giàn chống tự hành (cột chống thủy lực, vì chống thủy lực đơn, giá chống thủy lực và giàn chống thủy lực) sử dụng trong khai thác hầm lò.
6. Đối tượng kiểm định nhóm G (nhóm G) là tời, trục tải mỏ.
7. Đối tượng kiểm định nhóm H (nhóm H) là thiết bị điện phòng nổ được sử dụng trong môi trường có nguy cơ cháy, nổ.
8. Đối tượng kiểm định nhóm I (nhóm I) là máy nổ mìn điện (trừ máy nổ mìn điện phòng nổ).

PHỤ LỤC 16**MẪU KHAI BÁO TAI NẠN LAO ĐỘNG***(Kèm theo Nghị định số 39/2016/NĐ-CP ngày 15/05/2016 của Chính phủ)***CƠ QUAN QUẢN LÝ CẤP TRÊN****CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM****(NẾU CÓ)****Độc lập - Tự do - Hạnh phúc****CƠ SỞ XẢY RA TAI NẠN****LAO ĐỘNG**

Địa chỉ:

....., ngày tháng năm

Điện thoại/Fax:

Email:

KHAI BÁO TAI NẠN LAO ĐỘNGKính gửi: - Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội ...¹...- Công an huyện ...²...**1. Thông tin về vụ tai nạn:**

- Thời gian xảy ra tai nạn: ... giờ ... phút.. ngày ... tháng ... năm ...;

- Nơi xảy ra tai nạn:

- Tóm tắt diễn biến/ hậu quả vụ tai nạn:

.....
.....**2. Thông tin về các nạn nhân:**

TT	Họ và tên nạn nhân	Năm sinh	Giới tính	Nghề nghiệp ³	Tình trạng tai nạn (chết/bị thương nặng/nhẹ)
1					
2					
3					
4					

NGƯỜI KHAI BÁO*(Ký, ghi rõ họ tên, chức vụ)*¹ Ghi tên đơn vị hành chính cấp tỉnh.² Ghi tên đơn vị hành chính cấp huyện.³ Ghi tên và mã số nghề nghiệp theo danh Mục nghề nghiệp do Thủ tướng Chính phủ ban hành theo quy định của Luật Thống kê.

PHỤ LỤC 17**MẪU QUYẾT ĐỊNH THÀNH LẬP ĐOÀN ĐIỀU TRA TAI NẠN LAO ĐỘNG CẤP CƠ SỞ***(Kèm theo Nghị định số 39/2016/NĐ-CP ngày 15/05/2016 của Chính phủ)***TÊN CƠ SỞ****CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: /QĐ-ĐTTNLĐ

....., ngày tháng năm

QUYẾT ĐỊNH**V/v thành lập Đoàn Điều tra tai nạn lao động****CHỨC DANH CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG**

Căn cứ Nghị định số 39/2016/NĐ-CP ngày 15 tháng 5 năm 2016 của Chính phủ quy định chi Tiết thi hành một số Điều của Luật An toàn, vệ sinh lao động;

Theo đề nghị của,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Thành lập đoàn Điều tra tai nạn lao động của¹

Gồm các ông, bà có tên dưới đây:

1. Họ tên, Chức danh, Trưởng đoàn;
2. Họ tên, Chức danh, Thành viên;
3.

Điều 2. Đoàn Điều tra tai nạn lao động có trách nhiệm tiến hành Điều tra vụ tai nạn lao động xảy ra tại hồi giờ phút, ngày tháng năm

Điều 3. Các Ông, Bà có tên tại Điều 1, các cá nhân có liên quan đến vụ tai nạn lao động chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG*(Ký, ghi rõ họ tên và đóng dấu)***Nơi nhận:**

- Như Điều 3;
- Lưu: VT.

¹ Ghi tên cơ sở

PHỤ LỤC 18
MẪU BIÊN BẢN LẤY LỜI KHAI

(Kèm theo Nghị định số 39/2016/NĐ-CP ngày 15/05/2016 của Chính phủ)

ĐOÀN ĐIỀU TRA TNLD

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

.....¹.....

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số:/

BIÊN BẢN LẤY LỜI KHAI

Hồi... giờ ... ngày...tháng... năm...

Tại

Tôi:; Chức vụ.....

và ông/bà:; Chức vụ:.....

Tiến hành lấy lời khai của:

Ông/bà:;

Tên gọi khác:

Sinh ngày...tháng...năm...tại:.....

Nơi đăng ký thường trú:.....

Chỗ ở:.....

Nghề nghiệp:

Làm việc tại:.....

Giấy chứng minh nhân dân (hoặc hộ chiếu, hoặc căn cước công dân) số, cấp

ngày....tháng....năm Nơi cấp:

Mối quan hệ với người bị tai nạn:

Tư cách người khai: Người bị nạn/ người biết sự việc/ người có liên quan đến vụ tai nạn lao động

Ông/bà đã được giải thích quyền và nghĩa vụ của mình theo quy định của pháp luật và ký tên xác nhận dưới đây:

HỎI VÀ ĐÁP

.....

.....

Việc lấy lời khai kết thúc hồi ...giờ ...ngày...tháng ...năm...

Biên bản này đã được đọc lại cho người khai nghe, công nhận đúng và ký tên xác nhận dưới đây.

NGƯỜI KHAI

(Ký, ghi rõ họ tên)

ĐẠI DIỆN NGƯỜI LẤY LỜI KHAI

(Ký, ghi rõ họ tên)

¹ Ghi Trung ương hoặc ghi tên đơn vị hành chính cấp tỉnh hoặc tên cơ sở.

PHỤ LỤC 19
MẪU BIÊN BẢN ĐIỀU TRA TAI NẠN LAO ĐỘNG
CỦA ĐOÀN ĐIỀU TRA TAI NẠN LAO ĐỘNG CẤP CƠ SỞ
(Kèm theo Nghị định số 39/2016/NĐ-CP ngày 15/05/2016 của Chính phủ)
(Tên cơ sở) ... **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**
Số:/ **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

....., ngày tháng năm

BIÊN BẢN ĐIỀU TRA TAI NẠN LAO ĐỘNG

.....¹..... (Nhẹ hoặc nặng)

1. Cơ sở để xảy ra tai nạn lao động:

- Tên cơ sở:
- Địa chỉ:
thuộc tỉnh/thành phố:
- Số điện thoại, Fax, E-mail:
- Lĩnh vực hoạt động kinh tế của cơ sở:².....
- Tổng số lao động (quy mô sản xuất của cơ sở):
- Loại hình cơ sở:³.....
- Tên, địa chỉ của cơ quan quản lý cấp trên trực tiếp (nếu có):

2. Thành phần đoàn Điều tra (họ tên, đơn vị công tác, chức vụ của từng người):

3. Tham dự Điều tra (họ tên, đơn vị công tác, chức vụ của từng người):

4. Sơ lược lý lịch những người bị nạn:

- Họ tên:; Giới tính: Nam/Nữ
- Ngày, tháng, năm sinh:
- Quê quán:
- Nơi thường trú:
- Hoàn cảnh gia đình (bố, mẹ đẻ, vợ hoặc chồng, con):
- Nơi làm việc (tên tổ/phân xưởng hoặc tên, địa chỉ cơ sở):
- Nghề nghiệp:⁴.....
- Thời gian làm việc cho người sử dụng lao động:(năm)
- Tuổi nghề:(năm); Bậc thợ (nếu có):
- Loại lao động:

Có hợp đồng lao động:⁵..... / Không có hợp đồng.

- Đã được huấn luyện về ATVSLĐ: có/ không.

5. Thông tin về vụ tai nạn:

- Ngày, giờ xảy ra tai nạn: Vào hồi ... giờ ... phút, ngày ... tháng ... năm ...;
- Nơi xảy ra tai nạn:
- Thời gian bắt đầu làm việc:
- Số giờ đã làm việc cho đến khi tai nạn xảy ra: ... giờ ... phút.

6. Diễn biến của vụ tai nạn:

7. Nguyên nhân gây ra tai nạn: (trong đó phải xác định rõ tai nạn lao động xảy ra do một trong các nguyên nhân sau: lỗi của người sử dụng lao động; lỗi của người lao động; lỗi của cả người sử dụng lao động và người lao động; nguyên nhân khác không do lỗi của người sử dụng lao động và người lao động).

8. Kết luận về vụ tai nạn: (phải xác định rõ vụ tai nạn đó là một trong các trường hợp sau: tai nạn lao động; tai nạn được hưởng trợ cấp theo quy định tại Khoản 2 Điều 39 Luật an toàn, vệ sinh lao động; không phải là tai nạn lao động).

9. Kết luận về những người có lỗi, đề nghị hình thức xử lý:

10. Biện pháp ngăn ngừa tai nạn lao động tương tự hoặc tái diễn:

- Nội dung công việc:
- Người có trách nhiệm thi hành:
- Thời gian hoàn thành:

11. Tình trạng thương tích:

- Vị trí vết thương:
- Mức độ tổn thương:

12. Nơi Điều trị và biện pháp xử lý ban đầu:

13. Thiệt hại do tai nạn lao động và chi phí đã thực hiện:

- Chi phí do người sử dụng lao động trả (nếu có):

Tổng số:đồng, trong đó:

- + Chi phí y tế:đồng;
- + Trả lương trong thời gian Điều trị:đồng;
- + Bồi thường hoặc trợ cấp:đồng;
- Thiệt hại tài sản/thiết bị:đồng.

**CÁC THÀNH VIÊN KHÁC
CỦA ĐOÀN ĐIỀU TRA**

(Ký, ghi rõ họ tên)

**TRƯỞNG ĐOÀN ĐIỀU TRA TAI NẠN LAO
ĐỘNG**

(Người sử dụng lao động hoặc
người được ủy quyền bằng văn bản)
(Ký, ghi rõ họ tên và đóng dấu (nếu có))

**NHỮNG NGƯỜI THAM DỰ ĐIỀU
TRA**

(Ký, ghi rõ họ tên)

¹ Căn cứ danh Mục yếu tố gây chấn thương.

² Ghi tên ngành, mã ngành theo Hệ thống ngành kinh tế do Thủ tướng Chính phủ ban hành theo quy định của Luật Thống kê.

³ Ghi tên, mã số theo danh Mục và mã số các đơn vị kinh tế, hành chính sự nghiệp theo quy định pháp luật hiện hành trong báo cáo thống kê.

⁴ Ghi tên và mã số nghề nghiệp theo danh Mục nghề nghiệp do Thủ tướng Chính phủ ban hành theo quy định của Luật Thống kê.

⁵ Ghi rõ: Không xác định thời hạn; Xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng; Theo mùa, vụ hoặc theo một công việc nhất định thời hạn dưới 12 tháng.

PHỤ LỤC 20
MẪU BIÊN BẢN CUỘC HỌP CÔNG BỐ BIÊN BẢN ĐIỀU TRA TNLĐ
(Kèm theo Nghị định số 39/2016/NĐ-CP ngày 15/05/2016 của Chính phủ)

Mẫu số 11a - Biên bản cuộc họp công bố biên bản Điều tra tai nạn lao động đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

BIÊN BẢN CUỘC HỌP
CÔNG BỐ BIÊN BẢN ĐIỀU TRA TAI NẠN LAO ĐỘNG

Vào lúc giờ..... phút, ngày tháng năm

Tại

Đoàn Điều tra tai nạn lao động tổ chức tiến hành cuộc họp công bố biên bản Điều tra vụ tai nạn lao động.

I. Thành phần tham dự cuộc họp gồm có:

1. Đoàn Điều tra tai nạn lao động:¹.....
2. Cơ sở để xảy ra tai nạn lao động:².....
3. Cơ quan quản lý cấp trên (nếu có):
4. Cơ sở (hoặc cá nhân) có liên quan:³.....

II. Nội dung cuộc họp

.....

Cuộc họp kết thúc vào lúc giờ phút cùng ngày, biên bản đã được đọc lại cho các thành phần dự họp cùng nghe và cùng ký tên dưới đây./.

NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG
(ký, ghi rõ họ tên và đóng dấu (nếu có))

TRƯỞNG ĐOÀN
(ký, ghi rõ họ tên)

THÀNH VIÊN ĐOÀN ĐIỀU TRA
(ký, ghi rõ họ tên)
CƠ SỞ (HOẶC CÁ NHÂN) CÓ LIÊN
QUAN KHÁC THAM DỰ HỌP
(ký, ghi rõ họ tên)

NGƯỜI GHI BIÊN BẢN
(ký, ghi rõ họ tên)

1 Ghi họ tên, chức vụ, cơ quan của từng người.

2 Ghi họ tên, chức vụ của:

- Người sử dụng lao động (chủ cơ sở) hoặc người được ủy quyền;
- Đại diện Công đoàn hoặc là người được tập thể người lao động chọn cử.

3 Ghi rõ họ tên của những nạn nhân, người biết sự việc, người có liên quan đến vụ tai nạn lao động.

PHỤ LỤC 21
MẪU BÁO CÁO CÔNG TÁC AN TOÀN - VỆ SINH LAO ĐỘNG
CỦA DOANH NGHIỆP

(Kèm theo Thông tư số 07/2016/TT-BLĐTBXH ngày 15/05/2016
của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)

ĐỊA PHƯƠNG:

DOANH NGHIỆP, CƠ SỞ:

Kính gửi: Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh, thành phố

BÁO CÁO CÔNG TÁC AN TOÀN VỆ SINH LAO ĐỘNG

Năm.....

Tên¹:

Ngành nghề sản xuất kinh doanh²:

Loại hình³:

Cơ quan cấp trên trực tiếp quản lý⁴:

Địa chỉ: (Số nhà, đường phố, quận, huyện, thị xã)

Điện thoại:

TT	Các chỉ tiêu trong kỳ báo cáo	ĐVT	Số liệu
A	Báo cáo chung		
1	Lao động		
	1.1. Tổng số lao động	Người	
	- Trong đó:	Người	
	+ Người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động		
	+ Người làm công tác y tế	Người	
	+ Lao động nữ	Người	
	+ Lao động làm việc trong Điều kiện nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm (Điều kiện lao động loại IV, V, VI)	Người	
	+ Lao động là người chưa thành niên	Người	
	+ Người dưới 15 tuổi	Người	
	+ Người khuyết tật	Người	
	+ Lao động là người cao tuổi	Người	
2	Tai nạn lao động		
	- Tổng số vụ tai nạn lao động	Vụ	
	+ Trong đó, số vụ có người chết	Vụ	
	- Tổng số người bị tai nạn lao động	Người	
	+ Trong đó, số người chết vì tai nạn lao động	Người	
	- Tổng chi phí cho tai nạn lao động (cấp cứu, Điều trị, trả tiền lương trong ngày nghỉ, bồi thường, trợ cấp ...)	Triệu đồng	
	- Thiệt hại về tài sản (tính bằng tiền)	Triệu đồng	
	- Số ngày công nghỉ vì tai nạn lao động	Ngày	
3	Bệnh nghề nghiệp		

	- Tổng số người bị bệnh nghề nghiệp cộng dồn tại thời Điểm báo cáo	Người	
	Trong đó, số người mắc mới bệnh nghề nghiệp	Người	
	- Số ngày công nghỉ vì bệnh nghề nghiệp	Ngày	
	- Số người phải nghỉ trước tuổi hưu vì bệnh nghề nghiệp	Người	
	- Tổng chi phí cho người bị bệnh nghề nghiệp phát sinh trong năm (Các Khoản chi không tính trong kế hoạch an toàn - vệ sinh lao động như: Điều trị, trả tiền lương trong ngày nghỉ, bồi thường, trợ cấp ...)	Triệu đồng	
4	Kết quả phân loại sức khỏe của người lao động		
	+ Loại I	Người	
	+ Loại II	Người	
	+ Loại III	Người	
	+ Loại IV	Người	
	+ Loại V	Người	
5	Huấn luyện về an toàn - vệ sinh lao động		
	a) Tổng số người nhóm 1 được huấn luyện/ tổng số người nhóm 1 hiện có	Người/ người	
	b) Tổng số người nhóm 2 được huấn luyện/ tổng số người nhóm 2 hiện có	Người/ người	
	c) Tổng số người nhóm 3 được huấn luyện/ tổng số người nhóm 3 hiện có	Người/ người	
	Trong đó:	Người	
	- Tự huấn luyện		
	- Thuê tổ chức cung cấp dịch vụ huấn luyện	Người	
	d) Tổng số người nhóm 4 được huấn luyện/ tổng số người nhóm 4 hiện có	Người/ người	
	đ) Tổng số người nhóm 5 được huấn luyện/ tổng số người nhóm 5 hiện có	Người/ người	
6	e) Tổng số người nhóm 6 được huấn luyện/ tổng số người nhóm 6 hiện có	Người/ người	
	g) Tổng chi phí huấn luyện	Triệu đồng	
	Máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động		
	- Tổng số	Cái	
	- Trong đó:	Cái	
	+ Máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về AT-VSLĐ đang được sử dụng		
	+ Số đã được kiểm định	Cái	
	+ Số chưa được kiểm định	Cái	
7	+ Số đã được khai báo	Cái	
	+ Số chưa được khai báo	Cái	
	Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi		

	- Tổng số người làm thêm trong năm	Người	
	- Tổng số giờ làm thêm trong năm	Giờ	
	- Số giờ làm thêm cao nhất trong 01 tháng	Giờ	
8	Bồi dưỡng chống độc hại bằng hiện vật		
	- Tổng số người	Người	
	- Tổng chi phí (Chi phí này nằm trong Chi phí chăm sóc sức khỏe nêu tại Điểm 10)	Triệu đồng	
9	Tình hình quan trắc môi trường lao động		
	- Số mẫu quan trắc môi trường lao động	Mẫu	
	- Số mẫu không đạt tiêu chuẩn	Mẫu	
	- Số mẫu không đạt tiêu chuẩn cho phép/Tổng số mẫu đo	Mẫu/mẫu	
	+ Nhiệt độ		
	+ Bụi		
	+ Ôn		
	+ Rung		
	+ Hơi khí độc		
	+ ...		
10	Chi phí thực hiện kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động		
	- Các biện pháp kỹ thuật an toàn	Triệu đồng	
	- Các biện pháp kỹ thuật vệ sinh	Triệu đồng	
	- Trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân	Triệu đồng	
	- Chăm sóc sức khỏe người lao động	Triệu đồng	
	- Tuyên truyền, huấn luyện	Triệu đồng	
	- Đánh giá nguy cơ rủi ro về an toàn, vệ sinh lao động	Triệu đồng	
	- Chi khác	Triệu đồng	
11	Tổ chức cung cấp dịch vụ: a) Dịch vụ về an toàn, vệ sinh lao động được thuê theo quy định tại Khoản 5 Điều 72 Luật an toàn, vệ sinh lao động (nếu thuê)	Tên tổ chức	
	b) Dịch vụ về y tế được thuê theo quy định tại Khoản 5 Điều 73 Luật an toàn, vệ sinh lao động (nếu thuê)	Tên tổ chức	
12	Thời Điểm tổ chức tiến hành đánh giá định kỳ nguy cơ rủi ro về an toàn, vệ sinh lao động	Tháng, năm	
13	Đánh giá hiệu quả các biện pháp phòng chống các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại theo quy định tại Điều 7 Nghị định 39/2016/NĐ-CP	Có/Không	
	Nếu có đánh giá thì:	Yếu tố	
	a) Số lượng các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại đã được nhận diện trong kỳ đánh giá		
	b) Số lượng các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại đã được cải thiện trong năm	Yếu tố	

B	Kết quả đánh giá lần đầu nguy cơ rủi ro về an toàn, vệ sinh lao động khi bắt đầu hoạt động sản xuất, kinh doanh ⁵ (nếu có)				
TT	Các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại đã được nhận diện	Mức độ nghiêm trọng	Biện pháp phòng, chống các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại	Người/ bộ phận thực hiện các biện pháp phòng, chống các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại	Thời gian thực hiện các biện pháp phòng, chống các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại
1					
2					

....., ngày ... tháng ... năm

Nơi nhận:

- Như trên;
- Lưu: VT

Thủ trưởng đơn vị

(Ký tên, đóng dấu)

Hướng dẫn cách ghi:

- **Tên (1) và ngành nghề kinh doanh (2):** Ghi theo Giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh

- **Loại hình (3):** Ghi theo đối tượng áp dụng của Thông tư này, cụ thể:

- o Doanh nghiệp nhà nước
- o Công ty Trách nhiệm hữu hạn
- o Công ty cổ phần/Công ty cổ phần trên 51 % vốn thuộc sở hữu Nhà nước
- o Doanh nghiệp tư nhân
- o Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài/Công ty 100% vốn nước ngoài
- o Công ty hợp danh
- o Hợp tác xã ...
- o Khác

- **Cơ quan cấp trên trực tiếp quản lý (4):**

- o Ghi tên Công ty mẹ hoặc tập đoàn kinh tế, nếu là doanh nghiệp thành viên trong nhóm công ty;
- o Ghi tên Tổng Công ty, nếu là đơn vị trực thuộc Tổng Công ty;
- o Ghi tên Sở, Ban, ngành, nếu trực thuộc Sở, Ban, ngành tại địa phương;
- o Ghi tên Bộ, cơ quan ngang Bộ chủ quản, nếu trực thuộc Bộ, cơ quan ngang Bộ;
- o Không ghi gì nếu không thuộc các loại hình trên.

- **Báo cáo kết quả đánh giá nguy cơ rủi ro về an toàn, vệ sinh lao động trước khi cơ sở sản xuất, kinh doanh đi vào hoạt động (5):** Cơ sở sản xuất, kinh doanh ghi các tiêu chí tại Phần B này nếu tiến hành đánh giá toàn diện nguy cơ rủi ro về an toàn, vệ sinh lao động.

PHỤ LỤC 22**MẪU BÁO CÁO TRƯỜNG HỢP NGƯỜI LAO ĐỘNG MẮC BỆNH NGHỀ NGHIỆP***(Ban hành kèm TT số 28/2016/TT-BYT ngày 30/06/2016 của Bộ trưởng Bộ Y tế)***CƠ QUAN CHỦ QUẢN****CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM****TÊN CƠ QUAN, ĐƠN VỊ****Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

....., ngày tháng năm ...

**BÁO CÁO TRƯỜNG HỢP
NGƯỜI LAO ĐỘNG MẮC BỆNH NGHỀ NGHIỆP**

Thông tin cơ sở khám bệnh nghề nghiệp	Tên cơ sở khám bệnh nghề nghiệp:	
	Địa chỉ	
	Người liên hệ Số điện thoại:	
Thông tin cơ sở lao động	Tên cơ sở lao động	
	Địa chỉ	
	Người liên hệ Số điện thoại:	
	Loại hình sản xuất, kinh doanh	
	Ngành	
Quy mô: 1. Lớn (>200 lao động); 2. Vừa (51 - ≤ 200 lao động); 3. Nhỏ (≤ 50 lao động)		
Thông tin trường hợp mắc bệnh nghề nghiệp		
Họ và tên người lao động	Giới tính 1 Nam 2 Nữ	Ngày sinh Ngày tháng năm
Tên bệnh nghề nghiệp		
Nghề nghiệp		Thời gian tiếp xúc thực tế Năm Tháng Ngày.....
Ngày xảy ra (đối với sự cố) Ngày tháng năm	Ngày chẩn đoán (đối với bệnh nghề nghiệp) Ngày tháng năm	

Thủ trưởng đơn vị khám bệnh nghề nghiệp*(Ký, ghi rõ họ tên, đóng dấu)***Ghi chú:***- Báo cáo này do cơ sở khám bệnh nghề nghiệp lập và gửi cho:**+ Cơ sở lao động;**+ Sở Y tế/Y tế bộ ngành.*

- Sở Y tế/Y tế bộ ngành tổng hợp gửi Bộ Y tế (Cục Quản lý môi trường y tế).

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ luật Lao động (Số 45/2019/QH14) ngày 20/11/2019;
2. Bộ luật Tổ tụng Dân sự (Số 92/2015/QH13) ngày 25/11/2015;
3. Luật An toàn, vệ sinh lao động (Số 84/2015/QH13) ngày 25/06/2015;
4. Luật Bảo hiểm xã hội (Số 58/2014/QH13) ngày 20/11/2014;
5. Luật Bảo hiểm xã hội (Số 41/2024/QH15) ngày 29/06/2024;
6. Luật Hóa chất (Số 06/2007/QH12) ngày 21/11/2007;
7. Luật Người khuyết tật (Số 51/2010/QH12) ngày 17/06/2010;
8. Luật Việc làm (Số 38/2013/QH13) ngày 16/11/2013;
9. Quyết định 12/2021/QĐ-TTg ngày 24/03/2021 quy định về ban hành quy chế hoạt động ứng phó sự cố tràn dầu
10. Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động
11. Nghị định 35/2022/NĐ-CP ngày 28/05/2023 của Chính phủ quy định về quản lý khí công nghiệp và khí kinh tế
12. Nghị định 10/2024/NĐ-CP ngày 01/02/2024 của Chính phủ quy định về khu công nghệ cao
13. Nghị định số 39/2016/NĐ-CP ngày 15/05/2016 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật An toàn, vệ sinh lao động;
14. Nghị định 44/2016/NĐ-CP ngày 15/05/2016 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;
15. Nghị định 140/2018/NĐ-CP ngày 18/10/2018 sửa đổi, bổ sung các nghị định liên quan đến điều kiện đầu tư kinh doanh và thủ tục hành chính thuộc phạm vi quản lý nhà nước của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;
16. Văn bản hợp nhất số 631/VBHN/BLĐTBXH ngày 19 tháng 2 năm 2019 (Quy định chi tiết một số điều của Luật ATLĐ về hoạt động kiểm định KTAT, huấn luyện ATVSLĐ và quan trắc MTLĐ - Hợp nhất nội dung hai văn bản 44/2016/NĐ-CP & 140/2018/NĐ-CP);
17. Nghị định 58/2020/NĐ-CP ngày 27/05/2020 quy định mức đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc vào Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;

18. Nghị định 88/2020/NĐ-CP ngày 28/07/2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật An toàn, vệ sinh lao động về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp bắt buộc;

19. Nghị định 136/2020/NĐ-CP ngày 24/11/2020 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;

20. Nghị định 50/2024/NĐ-CP ngày 10/05/2024 sửa đổi, bổ sung một số điều của nghị định số 136/2020/NĐ-CP ngày 24 tháng 11 năm 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 và Nghị định số 83/2017/NĐ-CP ngày 18 tháng 7 năm 2017 của Chính phủ quy định về công tác cứu nạn, cứu hộ của lực lượng phòng cháy và chữa cháy;

21. Nghị định 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội;

22. Thông tư số 07/2016/TT-BLĐTBXH ngày 15/05/2016 quy định một số nội dung tổ chức thực hiện công tác an toàn, vệ sinh lao động đối với cơ sở sản xuất, kinh doanh;

23. Thông tư số 28/2016/TT-BYT ngày 30/06/2016 của Bộ trưởng Bộ Y hướng dẫn quản lý bệnh nghề nghiệp;

24. Thông tư 31/2018/TT-BLĐTBXH quy định chi tiết hoạt động huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động;

25. Thông tư số 36/2019/TT-BLĐTBXH ngày 30/12/2019 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành danh mục các loại máy, thiết bị, vật tư, chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động;

26. Thông tư số 06/2020/TT-BLĐTBXH ngày 20/08/2020 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

27. Thông tư 13/2020/TT-BLĐTBXH hướng dẫn việc thu thập, lưu trữ, tổng hợp, cung cấp, công bố, đánh giá về tình hình tai nạn lao động và sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động nghiêm trọng;

28. Thông tư 11/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 ban hành danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm;

29. Thông tư 19/2023/BLĐTBXH ngày 29/12/2023 ban hành bổ sung danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm;

30. Thông tư 28/2021/TT-BLĐTBXH 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;

31. Thông tư 29/2021/TT-BLĐTBXH ngày 28/12/2021 của Bộ LĐ-TB&XH Quy định tiêu chuẩn phân loại lao động theo điều kiện lao động;

32. Thông tư 24/2022/TT-BLĐTBXH ngày 30/11/2022 quy định việc bồi dưỡng bằng hiện vật đối với người lao động làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại;

33. Thông tư 25/2022/TT-BLĐTBXH ngày 30/11/2022 quy định về chế độ trang cấp phương tiện bảo vệ cá nhân trong lao động;

34. Thông tư số 19/2016/TT-BYT ngày 30/06/2016 Bộ trưởng Bộ Y tế hướng dẫn quản lý vệ sinh lao động và sức khỏe người lao động;

35. Thông tư 15/2016/TT-BYT ngày 15/05/2016 quy định về bệnh nghề nghiệp được hưởng bảo hiểm xã hội;

36. Thông tư 02/2023/TT-BYT ngày 09/02/2023 sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư số 15/2016/TT-BYT ngày 15 tháng 5 năm 2016 của Bộ Y tế quy định về bệnh nghề nghiệp được hưởng bảo hiểm xã hội;

37. Thông tư 09/2017/TT-BCT ngày 13/07/2017 quy định hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động thuộc thẩm quyền quản lý của Bộ Công thương;

38. Thông tư 12/2020/BCT ngày 18/06/2020 sửa đổi, bổ sung, bãi bỏ một số điều của Thông tư số 09/2017/TT-BCT ngày 13 tháng 7 năm 2017 của Bộ trưởng Bộ Công thương quy định hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động thuộc thẩm quyền quản lý của Bộ Công thương và một số quy trình kiểm định ban hành kèm theo thông tư số 10/2017/TT-BCT ngày 26 tháng 7 năm 2017 của Bộ trưởng Bộ Công thương ban hành quy trình kiểm định kỹ thuật an toàn lao động đối với máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động thuộc thẩm quyền quản lý của Bộ Công thương;

39. Thông tư 32/2023/TT-BYT ngày 31/12/2023 quy định chi tiết một số điều của Luật Khám bệnh, chữa bệnh.