

UBND TỈNH ĐỒNG NAI
SỞ NỘI VỤ

TÀI LIỆU

HỎI ĐÁP PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG,
BẢO HIỂM XÃ HỘI, VIỆC LÀM VÀ
AN TOÀN, VỆ SINH LAO ĐỘNG
(LƯU HÀNH NỘI BỘ)

Đồng Nai, tháng 10/2025

MỤC LỤC

PHẦN I. PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG	2
PHẦN II. AN TOÀN, VỆ SINH LAO ĐỘNG	221
PHẦN III. QUẢN LÝ LAO ĐỘNG NGƯỜI NƯỚC NGOÀI LÀM VIỆC TẠI VIỆT NAM	34

PHẦN I

PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG, BẢO HIỂM XÃ HỘI

Câu 1: Việc bố trí thời giờ làm việc cho người lao động được quy định như thế nào?

Trả lời:

1. Thời giờ làm việc bình thường (Điều 105 Bộ luật Lao động)

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.

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

- 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.

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.

Giờ làm việc ban đêm được tính từ 22 giờ đến 06 giờ sáng ngày hôm sau.

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

2. Làm thêm giờ (khoản 1, khoản 2 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.

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;

- 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.

3. Làm thêm không quá 300 giờ trong 01 năm (Khoản 3 Điều 107 Bộ luật Lao động và Điều 61 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ)

Theo quy định tại khoản 3 Điều 107 Bộ luật Lao động, người sử dụng lao động được sử dụng người lao động làm thêm không quá 300 giờ trong 01 năm trong một số ngành, nghề, công việc hoặc trường hợp sau đây:

- Sản xuất, gia công xuất khẩu sản phẩm hàng dệt, may, da, giày, điện, điện tử, chế biến nông, lâm, diêm nghiệp, thủy sản;
- Sản xuất, cung cấp điện, viễn thông, lọc dầu; cấp, thoát nước;
- Trường hợp giải quyết công việc đòi hỏi lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao mà thị trường lao động không cung ứng đầy đủ, kịp thời;
- Trường hợp phải giải quyết công việc cấp bách, không thể trì hoãn do tính chất thời vụ, thời điểm của nguyên liệu, sản phẩm hoặc để giải quyết công việc phát sinh do yếu tố khách quan không dự liệu trước, do hậu quả thời tiết, thiên tai, hỏa hoạn, dịch họa, thiếu điện, thiếu nguyên liệu, sự cố kỹ thuật của dây chuyền sản xuất;

Ngoài ra, theo quy định tại Điều 61 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định các trường hợp được làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong một năm:

- 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 Bộ luật Lao động.
- Cung ứng dịch vụ công; dịch vụ khám bệnh, chữa bệnh; dịch vụ giáo dục, giáo dục nghề nghiệp.
- 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.

Khi tổ chức làm thêm giờ, người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

4. Làm thêm giờ trong trường hợp đặc biệt (Điều 108 Bộ luật Lao động)

Người sử dụng lao động có quyền yêu cầu người lao động làm thêm giờ vào bất kỳ ngày nào mà không bị giới hạn về số giờ làm thêm theo quy định tại Điều 107 Bộ luật Lao động và người lao động không được từ chối trong trường hợp sau đây:

- + Thực hiện lệnh động viên, huy động bảo đảm nhiệm vụ quốc phòng, an ninh theo quy định của pháp luật;
- + 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, 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.

Câu 2: Việc bố trí thời giờ nghỉ ngơi cho người lao động được quy định như thế nào?

Trả lời:

1. Nghỉ giữa giờ (Khoản 1 Điều 109 Bộ luật Lao động)

Người lao động làm việc từ 06 giờ trở lên trong một ngày thì được nghỉ giữa giờ ít nhất 30 phút liên tục, làm việc ban đêm thì được nghỉ giữa giờ ít nhất 45 phút liên tục.

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.

2. Các đợt nghỉ giải lao (Khoản 2 Điều 109 Bộ luật Lao động)

Ngoài thời gian nghỉ quy định tại khoản 1 Điều 109 Bộ luật Lao động, người sử dụng lao động bố trí cho người lao động các đợt nghỉ giải lao và ghi vào nội quy lao động.

3. Nghỉ chuyển ca (Khoản 3 Điều 109 Bộ luật Lao động)

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

Câu 3: Việc trả lương trong thời gian nghỉ trước khi làm thêm giờ?

Trả lời: Hiện pháp luật lao động không quy định về trả lương thời gian nghỉ trước khi tổ chức làm thêm giờ. Do vậy, người sử dụng lao động có thể thỏa thuận với người lao động về việc bố trí thời gian nghỉ trước khi làm thêm giờ và chi trả tiền lương cho người lao động đối với thời gian nghỉ trước khi là thêm giờ.

Câu 4: Về quy định chăm sóc sức khỏe đối với người lao động nữ.

Trả lời:

Căn cứ quy định tại khoản 3 Điều 80 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ thì lao động nữ trong thời gian hành kinh 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 hành kinh trong tháng để được nghỉ 30 phút/ngày tính theo thời gian thực tế của từng lao động nữ nhưng tối thiểu là 03 ngày làm việc trong 01 tháng.

Trường hợp lao động nữ không có nhu cầu nghỉ và được người sử dụng lao động đồng ý để người lao động làm việc thì ngoài tiền lương được hưởng theo quy định tại điểm a khoản 3 Điều 80 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ thì người lao động nữ được trả thêm tiền lương theo công việc mà người lao động đã làm trong thời gian được nghỉ (thời gian làm việc này không tính là thời giờ làm thêm của người lao động).

Câu 5: Thời giờ làm việc đối với lao động nữ mang thai và nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi được quy định như thế nào?

Trả lời: Căn cứ quy định tại khoản 2 Điều 137 Bộ luật Lao động:

- 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 bố trí công việc như sau:

+ 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.

- Trường hợp làm việc trong môi trường bình thường, thì vẫn phải làm đảm bảo giờ làm việc bình thường theo quy định tại Nội quy lao động và Bộ luật Lao động.

- Người sử dụng lao động có thể sử dụng lao động nữ đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi làm việc thêm giờ (nếu được sự đồng ý của người lao động) và chi trả tiền lương làm thêm giờ theo quy định tại điều Bộ luật Lao động.

Câu 6: Về việc hỗ trợ người lao động chi phí gửi trẻ, mẫu giáo?

Trả lời:

Căn cứ quy định tại Điều 82 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ, người sử dụng lao động căn cứ điều kiện cụ thể để có kế hoạch hỗ trợ một phần chi phí gửi trẻ tại nhà trẻ, lớp mẫu giáo đối với người lao động có con trong độ tuổi gửi trẻ, mẫu giáo bằng tiền hoặc bằng hiện vật. Do đó, theo quy định trên doanh nghiệp căn cứ vào tình hình thực tế phối hợp với Ban chấp hành Công đoàn cơ sở để quyết định mức hỗ trợ, thời gian, đối tượng hỗ trợ cho người lao động, đồng thời ghi nhận trong Thỏa ước lao động tập thể để có cơ sở áp dụng thực hiện.

Câu 7: Về chế độ BHXH, BHYT, BHTN đối với người lao động trong thời gian thử việc?

Trả lời:

- Thời gian thử việc của người lao động (được quy định trong hợp đồng lao động) đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp thì không thuộc trường hợp phải chi trả thêm trợ cấp thôi việc theo quy định tại điểm a khoản 3 Điều 8 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

- Trường hợp người sử dụng lao động không tham gia BHTN cho người lao động trong thời gian thử việc, nghỉ thai sản...thì người sử dụng lao động phải chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đối với thời gian này, khi chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 46 Bộ luật Lao động 2019.

- Thời gian tham gia BHXH bắt buộc, BHYT, BHTN tính từ khi người lao động tham gia đóng các loại bảo hiểm theo các nhóm đối tượng quy định tại:

+ BHXH bắt buộc (điểm a khoản 1 Điều 2 Luật Bảo hiểm xã hội 2024).

+ BHYT (khoản 10 Điều 1 Luật Bảo hiểm Y tế sửa đổi, bổ sung 2024).

+ BHTN (khoản 1 Điều 31 Luật Việc làm 2025).

Câu 8: Kỳ hạn trả lương cho người lao động?

Trả lời:

Theo khoản 3 Điều 97 Bộ luật Lao động quy định: “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”. Như vậy, doanh nghiệp căn cứ theo hợp đồng lao động hoặc các văn bản khác mà hai bên đã thỏa thuận để xác định thời điểm trả lương cho người lao động. Trường hợp vì lý do bất khả kháng mà doanh nghiệp không thể trả lương đúng hạn thì thực hiện theo quy định tại khoản 4 Điều 97 Bộ luật Lao động (tiền lương + tiền lãi do trả chậm).

Câu 9: Về quy định ngày nghỉ hằng tuần cho người lao động?

Trả lời:

Căn cứ quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều 111 Bộ luật Lao động

- 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 (*được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục mỗi tuần*), nhưng phải ghi vào nội quy lao động.

- 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.

Câu 10: Về việc tổ chức làm thêm giờ trên 40 giờ trong 01 tháng?

Trả lời:

Tại khoản 2 Điều 107 Bộ luật Lao động quy định các doanh nghiệp được phép huy động người lao động làm thêm giờ khi đáp ứng đủ các yêu cầu sau:

- Phải được sự đồng ý của người lao động.

- 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.

Riêng doanh nghiệp thuộc các trường hợp quy định tại khoản 3 Điều 107 Bộ luật Lao động và Điều 61 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ thì được phép được huy động người lao động làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong 01 năm.

Như vậy, các doanh nghiệp căn cứ các quy định nêu trên, đối chiếu với ngành nghề hoạt động sản xuất, kinh doanh và thời giờ làm việc được đăng ký trong nội quy lao động của doanh nghiệp để triển khai áp dụng nhằm đảm bảo việc tổ chức làm thêm giờ tại doanh nghiệp được thực hiện theo đúng quy định của pháp luật.

Câu 11: Về cách tính ngày nghỉ hằng năm?

Trả lời:

Theo quy định tại Điều 114 Bộ luật Lao động: “*Cứ đủ 05 năm làm việc cho một người sử dụng lao động thì số ngày nghỉ hằng năm của người lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 113 của Bộ luật Lao động được tăng thêm tương ứng 01 ngày*”. Như vậy, thời gian làm việc để tính ngày nghỉ hằng năm tăng thêm cho

người lao động bao gồm thời gian làm việc thực tế, liên tục và 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 số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ.

Theo quy định khoản 1 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: 12 ngày làm việc đối với người làm công việc trong điều kiện bình thường; 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; 16 ngày làm việc đối với người làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm*”.

Trường hợp trong 01 năm, người lao động vừa có thời gian làm công việc nặng nhọc độc hại và đồng thời có thời gian làm công việc trong điều kiện bình thường thì số ngày nghỉ hằng năm theo tỷ lệ tương ứng với số tháng làm việc công việc nặng nhọc độc hại và số tháng làm công việc trong điều kiện bình thường theo quy định tại khoản 2 Điều 113 Bộ luật Lao động.

Câu 12: Về việc hoán chuyển ngày nghỉ lễ, tết?

Trả lời:

Các ngày nghỉ lễ, tết được quy định tại khoản 1 Điều 112 Bộ luật Lao động năm 2019 và người lao động được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương trong những ngày này.

Việc hoán đổi ngày nghỉ lễ, tết này sang ngày làm việc bình thường khác (ví dụ như hoán đổi ngày Giỗ Tổ Hùng Vương (mùng 10/3 âm lịch) để bố trí cho người lao động được nghỉ liên tục nhiều ngày cùng với ngày 30/4 và 1/5 dương lịch) không được quy định trong Bộ luật Lao động và các văn bản pháp luật có liên quan. Do vậy, trường hợp Công ty huy động người lao động làm việc vào các ngày nghỉ lễ, tết nêu trên thì phải trả lương làm thêm giờ theo quy định tại điểm c Khoản 1 Điều 98 Bộ luật Lao động.

Câu 13: Về điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng?

Trả lời:

Tại khoản 1 Điều 93 Bộ Luật lao động quy định: “*Người sử dụng lao động phải xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động làm cơ sở để tuyển dụng, sử dụng lao động, thỏa thuận mức lương theo công việc hoặc chức danh ghi trong hợp đồng lao động và trả lương cho người lao động*” theo đó mức lương thấp nhất của công việc hoặc chức danh trong thang lương, bảng lương do công ty xác định trên cơ sở mức độ phức tạp của công việc hoặc chức danh tương ứng với trình độ, kỹ năng, trách nhiệm, kinh nghiệm để thực hiện công việc hoặc chức danh nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

Mặt khác, tại khoản 1 Điều 4 Nghị định số 74/2024/NĐ-CP ngày 30/6/2024 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu tháng là mức lương thấp nhất làm cơ sở để thỏa thuận và trả lương đối với người lao động áp dụng hình thức trả lương

theo tháng, bảo đảm mức lương theo công việc hoặc chức danh của người lao động làm việc đủ thời giờ làm việc bình thường trong tháng và hoàn thành định mức lao động hoặc công việc đã thỏa thuận không được thấp hơn mức lương tối thiểu tháng quy định tại Điều 3 Nghị định số 74/2024/NĐ-CP (hiệu lực kể từ ngày 01/7/2024). Như vậy, khi Chính phủ thực hiện điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng mới thì doanh nghiệp căn cứ vào thang lương, bảng lương đã xây dựng để thực hiện điều chỉnh mức tiền lương tương ứng cho người lao động.

Ví dụ: Trường hợp Công ty áp dụng mức lương khởi điểm là 4.750.000 đồng thì từ ngày 01/7/2024 điều chỉnh lương khởi điểm lên 4.960.000 đồng. Trường hợp Công ty áp dụng mức lương khởi điểm là 4.680.000 đồng và người lao động đã làm việc và được doanh nghiệp nâng lương từ 4.680.000 đồng lên 4.750.000 đồng thì từ ngày 01/7/2024, doanh nghiệp thực hiện điều chỉnh cộng thêm 280.000 đồng mới hợp lý (4.750.000 đồng + 280.000 đồng = 5.030.000 đồng).

Câu 14: Những trường hợp nào công ty áp dụng theo Điều 42 Bộ luật Lao động?

Trả lời:

Tại Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định các 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”.*

Trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động thì người sử dụng lao động phải xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 44 Bộ luật Lao động 2019; trường hợp có chỗ làm việc mới thì ưu tiên đào tạo lại người lao động để tiếp tục sử dụng.

Căn cứ quy định trên, trường hợp doanh nghiệp buộc phải cắt giảm lao động và dự kiến sắp xếp bố trí người lao động điều chuyển sang công việc mới nhưng người lao động không đồng ý thì doanh nghiệp có trách nhiệm xây dựng phương án sắp xếp lại lao động theo Điều 42 Bộ luật Lao động đảm bảo đúng trình tự, thủ tục (thông báo, tham khảo ý kiến của tổ chức công đoàn tại cơ sở (nếu có) và ban hành quyết định điều chỉnh cơ cấu). Sau khi thông qua phương án, trường hợp người sử dụng lao động không thể giải quyết được việc làm mà phải cho người lao động thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm theo quy định tại Điều 47 Bộ luật Lao động.

Trường hợp doanh nghiệp đề xuất người lao động viết đơn thôi việc và chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động là trái với quy định của pháp luật lao động.

Câu 15: Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên thì Công ty có quyền chấm dứt hợp đồng lao

động đối với người lao động với lý do người lao động đơn phương chấm dứt Hợp đồng trái pháp luật không?

Trả lời:

Tại điểm e khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động 2019 quy định một trong các trường hợp người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là “*người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên*”. Như vậy, trường hợp người lao động vi phạm kỷ luật dẫn đến bị chấm dứt hợp đồng lao động thì không được xem là trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Câu 16: Trường hợp người lao động nghỉ không phép 05 ngày liên tiếp thì doanh nghiệp xử lý như thế nào? Trường hợp công ty có gọi điện, nhắn tin cho người lao động lên công ty giải quyết nhưng người lao động không lên và báo không đi làm lại nữa, vậy doanh nghiệp gửi thông báo bản scan qua zalo cho người lao động thì có được không?

Trả lời:

Trường hợp người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên thì người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại điểm e khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động. Tuy nhiên, để đảm bảo đúng trình tự, thủ tục theo quy định, đề nghị doanh nghiệp lưu ý các nội dung sau:

- Việc gọi điện hoặc nhắn tin có thể là một trong các hình thức liên lạc hỗ trợ, không thay thế cho nghĩa vụ thông báo chính thức.

- Nếu người lao động không đến giải quyết, doanh nghiệp vẫn cần gửi thông báo bằng văn bản đến địa chỉ thường trú/tạm trú mà người lao động đã cung cấp khi giao kết hợp đồng lao động. Thông báo cần ghi rõ: Lý do chấm dứt hợp đồng lao động, căn cứ pháp luật, thời điểm hiệu lực, yêu cầu đến công ty nhận quyết định và giải quyết các vấn đề khác có liên quan.

- Việc gửi bản scan qua Zalo/email cho người lao động là hình thức thông báo nhanh nhưng không được coi là hình thức thông báo chính thức hợp pháp nếu xảy ra tranh chấp. Doanh nghiệp nên dùng kèm với việc gửi văn bản giấy theo địa chỉ đã đăng ký (qua đường bưu điện có xác nhận phát hoặc chuyển phát nhanh có ký nhận).

Câu 17: Tính công tháng, công ty chia theo số ngày thực tế công nhân đi làm với công thức sau: Lương = Lương ký hợp đồng/số ngày công trong tháng x Số ngày đi làm đúng không?

Ví dụ:

- Tháng có 24 ngày công: $\text{Lương} = \text{Lương ký hợp đồng} / 24 \text{ ngày công} \times \text{Số ngày đi làm}$

- Tháng có 27 ngày công: $\text{Lương} = \text{Lương ký hợp đồng} / 27 \text{ ngày công} \times \text{Số ngày công thực tế}$

Trả lời: Theo quy định tại tiết a1, điểm a, khoản 1 Điều 54 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ thì “*Tiền lương tháng được trả cho một tháng làm việc*”.

Như vậy, trường hợp cách tính theo công thức: $\text{Lương thực nhận} = (\text{Lương cơ bản theo hợp đồng} / \text{Số ngày công chuẩn trong tháng}) \times \text{Số ngày công thực tế đi làm}$ là không trái với quy định của pháp luật lao động. Đề nghị doanh nghiệp quy định rõ trong Quy chế tiền lương, hợp đồng lao động hoặc thoả ước lao động tập thể... để làm cơ sở thực hiện tại doanh nghiệp.

Lưu ý: Số ngày công chuẩn có thể khác nhau giữa các tháng do có ngày nghỉ lễ, Tết. Cách tính này áp dụng cho lương tháng, không phải lương theo giờ hoặc lương khoán.

Câu 18: Công ty đặt trụ sở tại tỉnh A và đã đăng ký nội quy lao động tại cơ quan có thẩm quyền tại tỉnh A. Trong trường hợp mở thêm chi nhánh ở tỉnh B, vậy doanh nghiệp có phải làm hồ sơ đăng ký nội quy lao động gửi lên cơ quan có thẩm quyền ở tỉnh B không?

Trả lời: Theo quy định tại khoản 4 Điều 119 Bộ luật Lao động về đăng ký nội quy lao động thì người sử dụng lao động 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 cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi đặt chi nhánh, đơn vị, cơ sở sản xuất, kinh doanh. Như vậy, công ty bạn chỉ cần gửi bản nội quy lao động đã đăng ký tại tỉnh A đến cơ quan có thẩm quyền ở tỉnh B, và không phải làm hồ sơ đăng ký nội quy lao động.

Ngoài ra, Bộ luật Lao động cũng quy định:

1. Người sử dụng lao động sử dụng từ 10 người lao động trở lên phải đăng ký nội quy lao động tại cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi người sử dụng lao động đăng ký kinh doanh.
2. Trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày ban hành nội quy lao động, người sử dụng lao động phải nộp hồ sơ đăng ký nội quy lao động.
3. Trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được hồ sơ đăng ký nội quy lao động, nếu nội dung nội quy lao động có quy định trái với pháp luật thì cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh thông báo, hướng dẫn người sử dụng lao động sửa đổi, bổ sung và đăng ký lại.
4. Căn cứ điều kiện cụ thể, cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có thể ủy quyền cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện thực hiện việc đăng ký nội quy lao động theo quy định nêu trên.

Câu 19: Công ty TNHH A sử dụng 12 người lao động. Vậy có phải xây dựng và đăng ký nội quy lao động không?

Trả lời: Theo quy định tại Điều 118 và Điều 119 Bộ luật Lao động quy định như sau:

1. Công ty phải ban hành nội quy lao động. Nếu công ty có từ 10 người lao động trở lên thì nội quy lao động phải lập bằng văn bản.

2. Công ty nếu có từ 10 người lao động trở lên phải thực hiện thủ tục đăng ký nội quy lao động với cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh nơi công ty đăng ký kinh doanh.

Theo đó, trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày người sử dụng lao động ban hành nội quy lao động, người sử dụng lao động phải nộp hồ sơ đăng ký nội quy lao động cho cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

Nội quy lao động của người sử dụng lao động sẽ có hiệu lực sau 15 ngày kể từ ngày cơ quan nhà nước có thẩm quyền nhận được đầy đủ hồ sơ đăng ký nội quy lao động của người sử dụng lao động.

Người sử dụng lao động khi có các chi nhánh, đơn vị, cơ sở sản xuất, kinh doanh đặt tại nhiều địa bàn khác nhau thì gửi nội quy lao động đã đăng ký đến cơ quan có thẩm quyền tại nơi đặt chi nhánh, đơn vị, cơ sở sản xuất, kinh doanh.

Như vậy, không phải mọi công ty đều phải đăng ký nội quy lao động. Chỉ những công ty có từ 10 người lao động trở lên bắt buộc phải đăng ký nội quy lao động tại cơ quan có thẩm quyền. Trong trường hợp này, Công ty TNHH A đã có 12 người lao động, do đó, bắt buộc phải đăng ký nội quy lao động tại cơ quan có thẩm quyền.

Câu 20: Các nội dung bắt buộc cần có trong nội quy lao động? Hồ sơ đăng ký nội quy lao động bao gồm những giấy tờ gì? Thủ tục đăng ký như thế nào?

Trả lời:

1. Về nội dung Nội quy lao động:

Theo quy định tại khoản 2 Điều 118 Bộ luật Lao động 2019 thì nội dung Nội quy lao động không được trái với pháp luật về lao động và quy định của pháp luật có liên quan. Nội quy lao động bao gồm những nội dung chủ yếu sau đây:

- a) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;
- b) Trật tự tại nơi làm việc;
- c) An toàn, vệ sinh lao động;
- d) Phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc; trình tự, thủ tục xử lý hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc;
- đ) Việc bảo vệ tài sản và bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động;
- e) Trường hợp được tạm thời chuyển người lao động làm việc khác so với hợp đồng lao động;
- g) Các hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động và các hình thức xử lý kỷ luật lao động;

- h) Trách nhiệm vật chất;
- i) Người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động.

2. Hồ sơ đăng ký nội quy lao động

Tại Điều 120 Bộ luật Lao động có quy định hồ sơ đăng ký nội quy lao động bao gồm:

- Văn bản đề nghị đăng ký nội quy lao động;
- Nội quy lao động;
- Văn bản góp ý 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;
- Các văn bản của người sử dụng lao động có quy định liên quan đến kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất (nếu có).

Lưu ý: Đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở thì cần có văn bản góp ý của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Trường hợp chưa có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, doanh nghiệp cần tổ chức lấy ý kiến của tập thể người lao động của mình.

3. Trình tự, thủ tục đăng ký nội quy lao động

- Trình tự thực hiện:

Bước 1: Chuẩn bị đầy đủ hồ sơ theo quy định của pháp luật.

Bước 2: Nộp hồ sơ cho cơ quan có thẩm quyền trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày ban hành nội quy lao động.

Bước 3: Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được hồ sơ đăng ký nội quy lao động, nếu phát hiện nội quy lao động có quy định trái pháp luật thì cơ quan tiếp nhận hồ sơ thông báo và hướng dẫn người sử dụng lao động sửa đổi, bổ sung, đăng ký lại nội quy lao động.

- Cách thức thực hiện:

- + Nộp hồ sơ qua cổng thông tin Dịch vụ công trực tuyến
- + Nộp hồ sơ trực tiếp
- + Nộp hồ sơ qua đường bưu điện

Lưu ý: Tại tỉnh Đồng Nai hiện nay, thủ tục đăng ký Nội quy lao động chủ yếu được nộp qua cổng dịch vụ công trực tuyến.

- Cơ quan có thẩm quyền: Cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh hoặc cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện (được cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ủy quyền).

Câu 21: Những doanh nghiệp sử dụng lao động dưới 10 lao động, vậy khi người lao động vi phạm thì người sử dụng lao động có xử lý kỷ luật được không?

Trả lời: Theo quy định tại khoản 3 Điều 127 Bộ luật Lao động, doanh nghiệp chỉ có thể xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động có hành vi vi phạm được quy định tại một trong ba nguồn sau đây:

1. Hành vi vi phạm quy định trong Nội quy lao động của công ty;
2. Hành vi vi phạm quy định trong Hợp đồng lao động mà công ty đã giao kết với người lao động;
3. Hành vi vi phạm quy định tại các văn bản Pháp luật về lao động.

Như vậy, với những doanh nghiệp không có nội quy lao động thì vẫn có thể xử lý kỷ luật đối với người lao động nếu hai bên thỏa thuận rõ về hành vi sẽ bị xử lý kỷ luật trong Hợp đồng lao động, hoặc người lao động có hành vi vi phạm quy định trong các văn bản pháp luật về lao động.

Trên thực tế, hầu hết trong Hợp đồng lao động đều không liệt kê các hành vi vi phạm sẽ bị xử lý kỷ luật lao động, mà chỉ diễn đạt chung chung là: nếu người lao động vi phạm thì sẽ bị xử lý theo quy định của pháp luật.

Tuy nhiên, hiện nay pháp luật về lao động chỉ quy định chi tiết đối với các hành vi sẽ bị áp dụng hình thức kỷ luật sa thải, còn đối với các hình thức kỷ luật khác như: khiển trách, kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng hay cách chức thì luật không quy định chi tiết là những hành vi vi phạm nào sẽ tương ứng với hình thức kỷ luật nào. Do vậy, nếu người lao động vi phạm thì doanh nghiệp cũng không có căn cứ để xử lý. Nếu doanh nghiệp vẫn ra quyết định kỷ luật mà không có căn cứ thì sẽ có rủi ro phát sinh tranh chấp, người lao động có thể khiếu nại hoặc khởi kiện người sử dụng lao động.

Câu 22: Trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động

Trả lời:

* Các hình thức xử lý kỷ luật lao động



* Trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động

Điều 70 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động tại khoản 6 Điều 122 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. 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.

2. Trong thời hiệu xử lý kỷ luật lao động quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều 123 của Bộ luật Lao động, người sử dụng lao động tiến hành họp xử lý kỷ luật lao động như sau:

a) Ít nhất 05 ngày làm việc trước ngày tiến hành họp xử lý kỷ luật lao động, người sử dụng lao động thông báo về nội dung, thời gian, địa điểm tiến hành cuộc họp 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 họp quy định tại điểm b, điểm c khoản 1 Điều 122 của Bộ luật Lao động, bảo đảm các thành phần này nhận được thông báo trước khi diễn ra cuộc họp;

b) Khi nhận được thông báo của người sử dụng lao động, các thành phần phải tham dự họp quy định tại điểm b, điểm c khoản 1 Điều 122 của Bộ luật Lao động phải xác nhận tham dự cuộc họp với người sử dụng lao động. Trường hợp một trong các thành phần phải tham dự 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;

c) Người sử dụng lao động tiến hành họp xử lý kỷ luật lao động theo thời gian, địa điểm đã thông báo quy định tại điểm a, điểm b nêu trên. Trường hợp một trong các thành phần phải tham dự họp quy định tại điểm b, điểm c khoản 1 Điều 122 của Bộ luật Lao động không xác nhận tham dự cuộc họp hoặc vắng mặt thì người sử dụng lao động vẫn tiến hành họp xử lý kỷ luật lao động.

3. Nội dung cuộc họp xử lý kỷ luật lao động phải được lập thành biên bản, thông qua trước khi kết thúc cuộc họp và có chữ ký của người tham dự cuộc họp quy định tại điểm b, điểm c khoản 1 Điều 122 của Bộ luật Lao động, 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.

4. Trong thời hiệu xử lý kỷ luật lao động quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều 123 của Bộ 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 quy định tại điểm b, điểm c khoản 1 Điều 122 của Bộ luật Lao động.

Như vậy, trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động được thực hiện theo quy định nêu trên.

Câu 23: Người lao động vi phạm nhiều hành vi trong nội quy lao động thì xử lý như thế nào?

Trả lời: Theo quy định tại Điều 122 Bộ luật Lao động năm 2019 về nguyên tắc, trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động thì:

“1. Việc xử lý kỷ luật lao động được quy định như sau:

- a) Người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động;*
- b) Phải có sự tham gia của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động đang bị xử lý kỷ luật là thành viên;*
- c) 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;*
- d) Việc xử lý kỷ luật lao động phải được ghi thành biên bản.*

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

3. 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.

4. Không được xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động đang trong thời gian sau đây:

- a) Nghỉ ốm đau, điều dưỡng; nghỉ việc được sự đồng ý của người sử dụng lao động;*
- b) Đang bị tạm giữ, tạm giam;*
- c) Đang chờ kết quả của cơ quan có thẩm quyền điều tra xác minh và kết luận đối với hành vi vi phạm được quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 125 của Bộ luật này;*
- d) Người lao động nữ mang thai; người lao động nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi.*

5. 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”.

Như vậy, căn cứ quy định trên trường hợp người lao động đồng thời có nhiều hành vi vi phạm kỷ luật lao động thì chỉ áp dụng hình kỷ luật cao nhất tương ứng với hành vi vi phạm nặng nhất.

Câu 24: Những địa điểm nào được coi là nơi làm việc?

Trả lời:

Nơi làm việc quy định tại khoản 9 Điều 3 của Bộ luật Lao động là bất cứ địa điểm nào mà người lao động thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của người sử dụng lao động, bao gồm cả những địa điểm hay không gian có liên quan đến công việc như các hoạt động xã hội, hội thảo, tập huấn, chuyên đi công tác chính thức, bữa ăn, hội thoại trên điện thoại, các hoạt động giao tiếp qua phương tiện điện tử, phương tiện đi lại do người sử dụng lao động bố trí từ nơi ở đến nơi làm việc và ngược lại, nơi ở do người sử dụng lao động cung cấp và địa

điểm khác do người sử dụng lao động quy định (Khoản 3 Điều 84, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ).

Câu 25: Trường hợp người lao động mượn hồ sơ của người khác để giao kết hợp đồng lao động, nay muốn hưởng chế độ bảo hiểm xã hội một lần nhưng cơ quan bảo hiểm xã hội không thể giải quyết do bị trùng thời gian đóng bảo hiểm xã hội, vậy có cách nào giải quyết hay không?

Trả lời:

1. Trường hợp người lao động mượn hồ sơ của người khác để giao kết hợp đồng lao động là hành vi vi phạm nguyên tắc “trung thực” theo quy định tại khoản 1 Điều 15 của Bộ luật Lao động và vi phạm nghĩa vụ cung cấp thông tin khi giao kết hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 2 Điều 16 của Bộ luật Lao động. Căn cứ quy định tại điểm b khoản 1 Điều 49 của Bộ luật Lao động đây là trường hợp hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ.

2. Thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu và xử lý hợp đồng vô hiệu được thực hiện theo quy định tại Điều 50, Điều 51 của Bộ luật Lao động và mục 3 Chương III của Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 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. Theo đó, Tòa án nhân dân có quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu. 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 được thực hiện theo quy định tại khoản 2 Điều 51 của Bộ luật Lao động và Điều 10 của Nghị định số 145/2020/NĐ-CP. Tại khoản 4 Điều 10 của Nghị định số 145/2020/NĐ-CP quy định: “*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*”.

Do vậy, đề nghị người lao động lập hồ sơ để đề nghị Tòa án nhân dân tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu theo quy định.

Câu 26: Trường hợp người lao động làm việc không trọn thời gian theo Điều 32 Bộ luật Lao động thì có tiền lương trong tháng bằng hoặc cao hơn tiền lương làm căn cứ đóng BHXH bắt buộc thấp nhất. Vậy tiền lương căn cứ đóng BHXH bắt buộc thấp nhất là theo mức lương tham chiếu hiện tại hay theo mức lương tối thiểu vùng?

Trả lời:

Theo Điều 32 Bộ luật Lao động năm 2019: Người lao động làm việc không trọn thời gian là người lao động có thời gian làm việc ngắn hơn so với thời gian làm việc bình thường theo ngày hoặc theo tuần hoặc theo tháng được quy định trong pháp luật về lao động, thỏa ước lao động tập thể hoặc nội quy lao động.

Căn cứ điểm đ, khoản 1, Điều 31 Luật BHXH 2024 quy định: “*Tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc thấp nhất bằng mức tham chiếu và cao nhất bằng 20 lần mức tham chiếu tại thời điểm đóng*”. Ngoài ra tại khoản 13, Điều 141 Luật BHXH 2024 quy định: “*Khi chưa bãi bỏ mức lương cơ sở thì mức*

tham chiếu quy định tại Luật này bằng mức lương cơ sở. Tại thời điểm mức lương cơ sở bị bãi bỏ thì mức tham chiếu không thấp hơn mức lương cơ sở đó.”

Như vậy, tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc thấp nhất hiện nay chính là mức lương cơ sở theo quy định của Chính phủ (Mức lương cơ sở đang áp dụng hiện nay là 2.340.000 đồng/tháng theo Nghị định số 73/2024/NĐ-CP ngày 30/6/2024 của Chính phủ).

Câu 27: Theo Luật BHXH năm 2024 có hiệu lực từ 01/07/2025 thì người lao động có hợp đồng thử việc 2 tháng có cần tham gia BHXH bắt buộc hay không?

Trả lời:

1. Theo quy định tại khoản 1, Điều 2 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024 thì: *“Người làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ đủ 01 tháng trở lên, kể cả trường hợp người lao động và người sử dụng lao động 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”, thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc”.*

2. Khoản 5, Điều 3 Nghị định số 158/2025/NĐ-CP ngày 25/6/2025 quy định: *“...Người lao động làm việc theo hợp đồng thử việc theo quy định của pháp luật lao động không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc”.*

Như vậy, trường hợp ký riêng một hợp đồng thử việc 2 tháng, không gắn liền với hợp đồng lao động đủ 1 tháng thì không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc.

Câu 28: Từ ngày 1/7/2025, đối với các khoản phụ cấp ăn ca và các khoản tiền như xăng xe, điện thoại, nhà ở, hỗ trợ nuôi con nhỏ, trang phục, có ghi mức hưởng cụ thể tại hợp đồng lao động thì có phải tính đóng bảo hiểm xã hội không?

Trả lời:

Căn cứ quy định của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024, tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc được quy định như sau: Người lao động thuộc đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định thì tiền lương làm căn cứ đóng BHXH bắt buộc là tiền lương tháng, bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác được thỏa thuận trả thường xuyên, ổn định trong mỗi kỳ trả lương.

Căn cứ quy định tại Điều 3 Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về nội dung của hợp đồng lao động, hội đồng thương lượng tập thể và nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản, nuôi con:

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

... 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”.

Doanh nghiệp đối chiếu với quy định trên để biết các loại phụ cấp phải đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động. Đối với các khoản phụ cấp ăn ca, xăng xe, điện thoại, nhà ở, hỗ trợ nuôi con nhỏ, trang phục nếu được ghi thành mục riêng trong hợp đồng lao động thì không tính đóng bảo hiểm xã hội.

Câu 29: Công ty tôi hiện nay hàng tháng có chi trả cho người lao động khoản tiền chuyên cần, quy định điều kiện cụ thể: (1) NLD được hưởng đủ tiền thưởng chuyên cần nếu đi làm đầy đủ số ngày công trong tháng và không đi trễ về sớm quá 02 lần trong tháng; (2) NLD được hưởng mức 80% nếu đi trễ về sớm quá 02 lần trong tháng và có nghỉ 01 ngày không lương; (3) NLD không được hưởng tiền thưởng chuyên cần nếu trong tháng có 03 lần đi trễ về sớm và có nghỉ 02 ngày nghỉ không lương. Như vậy, khoản tiền này có phải tham gia BHXH cho người lao động hay không?

Trả lời:

- Tại Khoản 1 Điều 7 Nghị định 158/2025/NĐ-CP ngày 25/6/2025 của Chính phủ quy định:

1. Tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 31 của Luật Bảo hiểm xã hội là tiền lương tháng, bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác, trong đó:

a) Mức lương theo công việc hoặc chức danh tính theo thời gian (theo tháng) 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 được thỏa thuận trong hợp đồng lao động;

b) 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 tại điểm a khoản này chưa được tính đến hoặc tính chưa đầy đủ, được thỏa thuận trong hợp đồng lao động; không bao gồm khoản phụ cấp lương phụ thuộc hoặc biến động theo năng suất lao động, quá trình làm việc và chất lượng thực hiện công việc của người lao động;

c) Các khoản bổ sung khác xác định được mức tiền cụ thể cùng với mức lương theo quy định tại điểm a khoản này, được thỏa thuận trong hợp đồng lao động và trả thưởng xuyên, ổn định trong mỗi kỳ trả lương; không bao gồm các

khoản bổ sung khác phụ thuộc hoặc biến động theo năng suất lao động, quá trình làm việc và chất lượng thực hiện công việc của người lao động.

- Tại điểm 3 khoản 26 Điều 1 Thông tư số 06/2021/TT-BLĐTBXH sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư số 59/2015/TT-BLĐTBXH quy định: “*Tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc không bao gồm 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 ghi thành mục riêng trong hợp đồng lao động quy định tại tiết c2 điểm c khoản 5 Điều 3 của Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH.*”

- Căn cứ tiết c2 điểm c khoản 5 Điều 3 của Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH quy định: “*Các khoản bổ sung không xác định được mức tiền cụ thể cùng với mức lương thỏa thuận trong hợp đồng lao động, trả thưởng xuyên hoặc không thưởng xuyên trong mỗi kỳ trả lương gắn với quá trình làm việc, kết quả thực hiện công việc của người lao động.*”

Căn cứ các quy định nêu trên, phụ cấp chuyên cần nêu trên của doanh nghiệp là khoản tiền không xác định được trước nên không phải là khoản bổ sung khác phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc.

Câu 30: Nếu người lao động nước ngoài quá tuổi nghỉ hưu, có giấy phép lao động đang làm cho doanh nghiệp, trường hợp này không bắt buộc tham gia BHXH chỉ tham gia BHYT. Vậy doanh nghiệp có cần trả một khoản tiền tương đương vào lương (khoản tiền tương đương đóng BHXH) không?

Trả lời:

- Từ ngày ngày 01/7/2025, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024 có hiệu lực thì 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 làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ đủ 12 tháng trở lên với người sử dụng lao động tại Việt Nam, trừ các trường hợp sau đây:

a) Di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp theo quy định của pháp luật về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam;

b) Tại thời điểm giao kết hợp đồng lao động đã đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật Lao động

Theo quy định tại Điều 168 Bộ Luật Lao động, người sử dụng lao động, người lao động phải tham gia BHXH bắt buộc, BHYT, BHTN nếu thuộc đối tượng tham gia. Trường hợp người lao động không thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc, BHYT, BHTN thì người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương một khoản tiền cho người lao động tương đương với mức

người sử dụng lao động đóng BHXH bắt buộc, BHYT, BHTN theo quy định của pháp luật.

Như vậy trường hợp người lao động không thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc thì sẽ được doanh nghiệp thanh toán thêm một khoản tiền tương đương với tiền mà doanh nghiệp phải đóng bảo hiểm cho người lao động bao gồm cả lao động là người nước ngoài.



PHẦN II

AN TOÀN, VỆ SINH LAO ĐỘNG

Câu 1: Mạng lưới an toàn, vệ sinh viên

Mạng lưới an toàn, vệ sinh viên do ai thành lập? Phụ cấp cho an toàn viên do ai chi trả? Ai là người hướng dẫn mạng lưới hoạt động?

Trả lời:

Theo quy định tại Điều 74 Luật An toàn, vệ sinh lao động: 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. Mức phụ cấp trách nhiệm do người sử dụng lao động chi trả sau khi thống nhất thỏa thuận với Ban chấp hành công đoàn cơ sở và được ghi trong quy chế hoạt động của mạng lưới an toàn, vệ sinh viên. An toàn, vệ sinh viên hoạt động dưới sự quản lý và hướng dẫn của Ban chấp hành công đoàn cơ sở và trên cơ sở quy chế hoạt động của mạng lưới an toàn, vệ sinh viên.

Câu 2: Thanh toán chi phí y tế trong trường hợp người lao động bị tai nạn lao động?

Trả lời:

Theo quy định tại Điều 38 Luật An toàn, vệ sinh lao động: Người sử dụng lao động có trách nhiệm đối với người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp như sau:

- 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;
- 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;
- Thanh toán toàn bộ chi phí y tế đối với người lao động không tham gia bảo hiểm y tế.

Do đó, doanh nghiệp phải thanh toán những khoản không nằm trong danh mục bảo hiểm y tế khi người lao động cung cấp các chứng từ thanh toán phù hợp quy định

Câu 3: Trường hợp nào người lao động không được hưởng chế độ tai nạn lao động theo quy định?

Trả lời:

Theo quy định tại Điều 40 Luật An toàn, vệ sinh lao động, những trường hợp sau không được hưởng chế độ tai nạn lao động:

- a) 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;

- b) Do người lao động cố ý tự hủy hoại sức khỏe của bản thân;
- c) Do sử dụng ma túy, chất gây nghiện khác trái với quy định của pháp luật.

Câu 4: Quy định về trang bị phương tiện và xử lý tình huống khẩn cấp tại các khu vực sử dụng hoá chất ăn mòn?

Trả lời:

1. Theo khoản 9.3.3 Mục II Quy chuẩn 05A:2020/BCT ban hành kèm theo Thông tư số 48/2020/TT-BCT ngày 21/12/2020 của Bộ Công Thương ban hành Quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về an toàn trong sản xuất, kinh doanh, sử dụng, bảo quản và vận chuyển hóa chất nguy hiểm quy định: “*Tại nơi có hóa chất ăn mòn phải có tủ thuốc cấp cứu, vòi nước, thùng chứa hóa chất trung hoà: dung dịch natri cacbonat (NaHCO_3) nồng độ 0.3%, dung dịch axit (CH_3COOH) nồng độ 0,3% hoặc các dung dịch phù hợp khác để phục vụ ứng cứu sự cố hóa chất*”.

2. Về hướng dẫn đối tượng xử lý và số lượng cần trang bị: Căn cứ khoản 4.2 Phần II Quy chuẩn 05A:2020/BCT của Bộ Công Thương quy định: “*Chỉ những người hiểu rõ chất nguy hiểm của hóa chất, nắm vững quy trình ứng phó sự cố, phương pháp xử lý và có đủ phương tiện bảo vệ cá nhân mới được tham gia xử lý sự cố*”.

Tùy thuộc vào tình hình thực tế hoạt động hóa chất, quy mô, nguy cơ, mức độ xảy ra sự cố của doanh nghiệp, doanh nghiệp tổ chức trang bị số lượng trang thiết bị, hóa chất ứng phó phù hợp.

Câu 5: Nhà máy có một số công việc có trong danh mục và không một số công việc không nằm trong danh mục nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm nhưng theo đánh giá nội bộ của nhà máy thì vẫn xét cho người lao động làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm để trả lương và chi trả các loại phụ cấp, trợ cấp phù hợp theo quy định. Tuy nhiên, nhà máy muốn biết hiện BHXH có xác nhận những người lao động này thuộc nhóm nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hay không, người lao động thuộc nhóm này có được hưởng các chế độ từ BHXH không (45 ngày nghỉ bệnh...). Nếu không được hưởng các chế độ liên quan đến BHXH thì doanh nghiệp cần phải làm gì ?

Trả lời:

- Theo Công văn số 1398/LĐTBXH-ATLĐ ngày 22/04/2020 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (nay là Bộ Nội vụ) về việc điều chỉnh chức danh nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm ghi chưa đúng trong sổ BHXH: Cơ quan BHXH sẽ ghi sổ BHXH đối với người lao động làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo đúng tên nghề, công việc theo Danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành (Thông tư số 11/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020); đồng thời giải quyết chế độ BHXH tương ứng với chức danh nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo đúng quy định của Luật Bảo hiểm xã hội.

- Tại Điều 2 Thông tư số 11/2020/TT-BLĐTBXH có quy định: Hằng năm, các bộ quản lý ngành, lĩnh vực, người sử dụng lao động chủ động rà soát, đánh giá Danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo phương pháp được Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định để đề xuất sửa đổi, bổ sung Danh mục phù hợp với sự phát triển kinh tế - xã hội, khoa học công nghệ và quản lý trong từng thời kỳ. Do đó, doanh nghiệp có thể gửi kết quả đánh giá về Bộ Nội vụ để được hướng dẫn hoặc bổ sung, điều chỉnh cho phù hợp với thực tiễn.

- Đối với kết quả đánh giá nội bộ của doanh nghiệp chỉ dùng để thực hiện các chính sách, chế độ theo quy chế, quy định riêng của doanh nghiệp.

Câu 6: Thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt được kiểm định và khai báo sử dụng lần đầu, khi hết hạn, được kiểm định lại, vậy doanh nghiệp có cần khai báo lại không?

Trả lời: Căn cứ khoản 2, Điều 16 Nghị định số 44/2016/NĐ ngày 15/5/2016 của Chính phủ quy định: “*Khai báo với Sở Nội vụ tại địa phương 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*”.

Như vậy, doanh nghiệp chỉ khai báo 1 lần sau khi lắp đặt và kiểm định lần đầu.

Câu 7: Việc lập biên bản điều tra và tổ chức cuộc họp công bố kết quả điều tra tai nạn lao động đối với tai nạn nhẹ được tổ chức trong vòng 4 ngày tính từ thời điểm nhận được tin báo có bao gồm ngày nghỉ, ngày lễ không? Nếu trùng vào ngày lễ thì doanh nghiệp tiến hành điều tra và tổ chức họp vào ngày thứ 5 có phù hợp không?

Trả lời: Theo quy định tại điểm a, khoản 6, Điều 35 Luật An toàn, vệ sinh lao động quy định thì thời hạn điều tra vụ tai nạn lao động được tính từ thời điểm nhận tin báo, khai báo tai nạn lao động đến khi công bố biên bản điều tra tai nạn lao động không quá 04 ngày (bao gồm cả ngày nghỉ, ngày lễ) đối với tai nạn lao động làm bị thương nhẹ người lao động và mục đích là để kịp thời điều tra và kết luận nguyên nhân và đưa ra các biện pháp phòng ngừa tai nạn lao động tương tự tái diễn. Như vậy, những trường hợp doanh nghiệp tổ chức điều tra tai nạn lao động vượt quá 4 ngày là không phù hợp quy định.

Câu 8: Nhân viên phụ trách công tác an toàn lao động của doanh nghiệp đã được huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động (nhóm 2) rồi thì có cần phải học thêm nhóm 3 (An toàn leo cao, không gian hạn chế khi leo cao để giám sát)?

Trả lời: Trường hợp nhân viên phụ trách công tác an toàn lao động của doanh nghiệp đã được huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động (nhóm 2), nếu được phân công thực hiện công việc thuộc nhóm 3 (làm việc trên cao, không gian hạn chế,...) thì phải được huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động bổ sung nội dung liên quan đến công việc thuộc nhóm 3.

Câu 9: Người lao động bị tai nạn giao thông ngày 03 tháng 05, đến ngày 15 tháng 08 người lao động mới cung cấp văn bản xác nhận của Cơ quan Công an, vậy ngày lập biên bản điều tra tai nạn là ngày xảy ra tai nạn (03/5) hay là ngày nhận được văn bản xác nhận (15/8)?

Trả lời: Theo quy định tại Điều 23 Nghị định số 39/2016/NĐ-CP quy định: 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 thì Đoàn Điều tra tai nạn lao động có thẩm quyền quy định tại các Khoản 1, 2, 3 và 4 Điều 35 Luật An toàn, vệ sinh lao động, Điều 11 và Điều 21 Nghị định này 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.

Như vậy ngày lập biên bản điều tra tai nạn được tính từ ngày doanh nghiệp nhận được một trong ba văn bản nêu trên.

Câu 10: Trách nhiệm của doanh nghiệp khi người lao động bị tai nạn lao động.

Trả lời: Theo quy định tại Điều 38 Luật An toàn, vệ sinh lao động: Người sử dụng lao động có trách nhiệm 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 BHYT;
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 (tại Điều 3 Thông tư số 28/2021/TT-BLĐTBXH):

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 38 với mức suy giảm khả năng lao động tương ứng (tại Điều 4 Thông tư số 28/2021/TT-BLĐTBXH);

Tiền lương làm căn cứ thực hiện bồi thường, trợ cấp và trả cho người 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 theo quy định tại Điều 5 Thông tư số 28/2021/TT-BLĐTBXH.

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 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;

Như vậy: sau khi người lao động đi giám định, nếu có tỷ lệ suy giảm khả năng lao động từ 5% trở lên thì doanh nghiệp thực hiện trợ cấp cho người lao động và lập hồ sơ gửi cơ quan bảo hiểm xã hội để người lao động được hưởng chế độ theo quy định.

Câu 11: Doanh nghiệp có trách nhiệm gì đối với người lao động bị tai nạn (khi đi nơi ở đến nơi làm việc hoặc từ nơi làm việc về nơi ở)?

Trả lời: Theo quy định tại Điều 39 Luật An toàn, vệ sinh lao động: 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.

Người sử dụng lao động trợ cấp cho người lao động theo quy định tại khoản 5 Điều 38 Luật An toàn, vệ sinh lao động (một khoản tiền ít nhất bằng 40% mức bồi thường).

Câu 12: Trường hợp doanh nghiệp chưa tham gia bảo hiểm y tế cho người lao động, khi họ bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp thì chi phí y tế do ai chi trả?

Trả lời. Theo quy định tại khoản 2, khoản 3 Điều 38 của Luật An toàn, vệ sinh lao động và Điều 8, Thông tư số 28/2021/TT-BLĐTBXH ngày 28/12/2021 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội: Người sử dụng lao động thanh toán toàn bộ chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị ổn định cho người lao động và 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.

Câu 13: Trường hợp người lao động giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động mà bị tai nạn trên đường đi từ nơi làm việc của doanh nghiệp này đến nơi làm việc của doanh nghiệp khác thì doanh nghiệp nào phải chịu trách nhiệm?

Trả lời. Theo quy định tại Điều 8 Thông tư số 28/2021/TT-BLĐTBXH ngày 28/12/2021 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội: Doanh nghiệp nơi người lao động đến làm việc mà người lao động bị tai nạn được xác định là người sử dụng lao động của doanh nghiệp đó phải chịu trách nhiệm lập hồ sơ, giải quyết hưởng chế độ tai nạn lao động cho người lao động.

Câu 14: Người lao động có tham gia bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp khi bị tai nạn lao động thì được hưởng những chế độ gì?

Trả lời.

- Chế độ bồi thường hoặc trợ cấp do người sử dụng lao động chi trả theo quy định của Điều 38 Luật An toàn, vệ sinh lao động sau khi giám định có tỷ lệ suy giảm khả năng lao động từ 5% trở lên.

- Người lao động được hưởng chế độ trợ cấp một lần khi có tỷ lệ suy giảm khả năng lao động từ 5% đến 30%; được hưởng trợ cấp hàng tháng khi có tỷ lệ suy giảm khả năng lao động từ 31% trở lên từ quỹ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định tại Thông tư số 28/2021/TT-BLĐTBXH ngày 28/12/2021 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Câu 15: Căn cứ pháp lý và danh mục quy định về trang cấp phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động?

Trả lời: Doanh nghiệp căn cứ danh mục phương tiện bảo vệ cá nhân ban hành kèm theo Thông tư số 25/2022/TT-BLĐTBXH ngày 30/11/2022 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để trang cấp cho người lao động theo từng công việc cụ thể.

Câu 16: Căn cứ vào đâu để doanh nghiệp xác định tai nạn lao động nặng ? hay dựa vào tai nạn mới xảy ra hoặc sau khi giám định để xác định ?

Trả lời: Để xác định tai nạn lao động nặng, doanh nghiệp đối chiếu chấn thương của người lao động với một trong những chấn thương được quy định tại Phụ lục II ban hành kèm theo Nghị định số 39/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016 của Chính phủ, từ đó để xác định tai nạn nặng hoặc nhẹ.

Câu 17: Đơn vị nào thực hiện gửi công văn thông báo cho Sở Nội vụ khi tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động?

Trả lời: Theo quy định tại Thông tư số 31/2018/TT-BLĐTBXH ngày 26/12/2018 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, trách nhiệm của tổ chức, đơn vị huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động phải thông báo bằng văn bản hoặc bằng thư điện tử trước 03 ngày đến Sở Nội vụ.

Câu 18: Quy định về thời gian khám phát hiện bệnh nghề nghiệp cho người lao động?

Trả lời: Theo quy định tại khoản 1 Điều 7 của Thông tư số 28/2016/TT-BYT ngày 30/06/2016 của Bộ Y tế và Điều 21 Luật An toàn, vệ sinh lao động: 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 được khám phát hiện bệnh nghề nghiệp ít nhất 06 tháng một lần.

Câu 19: Quy định về đối tượng được khám phát hiện bệnh nghề nghiệp?

Trả lời: Theo quy định tại Điều 6 của Thông tư số 28/2016/TT-BYT ngày 30/06/2016 của Bộ Y tế quy định “*Đối tượng phải khám phát hiện bệnh nghề nghiệp là 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...*”.

Câu 20: Người lao động làm những công việc gì thì doanh nghiệp phải tổ chức khám sức khỏe trước khi bố trí công việc ?

Trả lời: Theo quy định tại khoản 3 Điều 21 Luật An toàn, vệ sinh lao động quy định: người lao động trước khi được bố trí làm việc và 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 thì người sử dụng lao động tổ chức khám sức khỏe cho người lao động.

Như vậy, người lao động trước khi được bố trí làm việc và 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 thì được khám sức khỏe trước khi bố trí công việc.

Câu 21: Điều kiện hưởng chế độ tai nạn lao động của người lao động từ quỹ Bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp?

Trả lời: Theo quy định tại Điều 45 Luật An toàn, vệ sinh lao động thì 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:

1. Bị tai nạn thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) 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;

b) 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;

c) 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;

2. Suy giảm khả năng lao động từ 5% trở lên do bị tai nạn.

Câu 22: Khi nào người lao động được Giám định mức suy giảm khả năng lao động?

Trả lời:

1. Người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được giám định hoặc giám định lại mức suy giảm khả năng lao động khi thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Sau khi bị thương tật, bệnh tật lần đầu đã được điều trị ổn định còn di chứng ảnh hưởng tới sức khỏe;

b) Sau khi thương tật, bệnh tật tái phát đã được điều trị ổn định;

c) Đối với trường hợp thương tật hoặc bệnh nghề nghiệp không có khả năng điều trị ổn định theo quy định của Bộ trưởng Bộ Y tế thì người lao động được làm thủ tục giám định trước hoặc ngay trong quy trình điều trị.

2. Người lao động được giám định tổng hợp mức suy giảm khả năng lao động khi thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Vừa bị tai nạn lao động vừa bị bệnh nghề nghiệp;

b) Bị tai nạn lao động nhiều lần;

c) Bị nhiều bệnh nghề nghiệp.

3. Người lao động sau khi thương tật, bệnh tật tái phát đã được điều trị ổn định được giám định lại tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp sau 24 tháng, kể từ ngày người lao động được Hội đồng giám định y khoa kết luận tỷ lệ suy giảm khả năng lao động liền kề trước đó; trường hợp do tính chất của bệnh nghề nghiệp khiến người lao động suy giảm sức khỏe nhanh thì thời gian giám định được thực hiện sớm hơn theo quy định của Bộ trưởng Bộ Y tế.

Câu 23: Quy định về Trợ cấp tai nạn lao động một lần?

Trả lời:

1. Người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 5% đến 30% thì được hưởng trợ cấp một lần từ quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

2. Mức trợ cấp một lần được quy định như sau:

a) Suy giảm 5% khả năng lao động thì được hưởng năm lần mức lương cơ sở, sau đó cứ suy giảm thêm 1% thì được hưởng thêm 0,5 lần mức lương cơ sở;

b) Ngoài mức trợ cấp quy định tại điểm a khoản này, 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.

Câu 24: Tại công trình có nhiều người lao động thuộc nhiều người sử dụng lao động cùng làm việc thì công tác An toàn, vệ sinh lao động được quy định thế nào?

Trả lời: 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 đề những người sử dụng lao động cùng lập văn bản xác định rõ trách nhiệm của từng người sử dụng lao động 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.

Câu 25: Khi doanh nghiệp đồng ý cho người lao động nhận công việc về làm tại nhà, có quy định về An toàn, vệ sinh lao động đối với họ hay không?

Trả lời: Theo quy định tại Điều 69 Luật An toàn, vệ sinh lao động thì doanh nghiệp vẫn phải thực hiện về các quy định An toàn, vệ sinh lao động:

1. 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.

2. 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 An toàn, vệ sinh lao động.

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 An toàn, vệ sinh lao động.

3. 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 An toàn, vệ sinh lao động.

Câu 26: Doanh nghiệp ghi không đúng chức danh công việc phải làm theo Danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo Thông tư số 11/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành trong hợp đồng lao động. Vậy doanh nghiệp phải thực hiện thủ tục gì để người lao động được hưởng các chế độ theo quy định.

Trả lời: Doanh nghiệp phải tổ chức rà soát lại để xác định cụ thể công việc của người lao động đã được thỏa thuận trong hợp đồng lao động và đối chiếu với tên nghề, công việc quy định trong Danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm đã được Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành. Nếu tên nghề, công việc người lao động đang làm (theo hợp đồng lao động) được quy định trong Danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thì doanh nghiệp liên hệ với cơ quan Bảo hiểm xã hội để được hướng dẫn điều chỉnh thông tin trên sổ bảo hiểm xã hội của người lao động và thực hiện đầy đủ các chế độ cho người lao động: tiền lương, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, khám sức khỏe định kỳ, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp và các chế độ khác theo quy định.

Câu 27: Người lao động làm việc trong điều kiện nào thì được hưởng chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật, mức hưởng như thế nào?

Trả lời: Tại Điều 3 Thông tư số 24/2022/TT-BLĐTBXH ngày 30/11/2022 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định điều kiện người lao động được hưởng bồi dưỡng bằng hiện vật:

- 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.
- Đang làm việc trong môi trường lao động có ít nhất 01 trong 02 yếu tố vật lý và yếu tố hoá học không đạt tiêu chuẩn vệ sinh lao động.
- Bồi dưỡng bằng hiện vật được tính theo định suất hàng ngày và có giá trị bằng tiền theo các mức bồi dưỡng sau:
 - + Mức 1: 13.000 đồng;
 - + Mức 2: 20.000 đồng;
 - + Mức 3: 26.000 đồng;

+ Mức 4: 32.000 đồng.

Câu 28: Người lao động trên đường đi làm về do chóng mặt nên tự té ngã dẫn đến tai nạn phải nhập viện điều trị. Trường hợp này doanh nghiệp phải thực hiện những công việc gì?

Trả lời: Doanh nghiệp căn cứ điểm a khoản 1 Điều 11 của Nghị định số 39/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016 của Chính phủ đề thành lập Đoàn điều tra tai nạn lao động cấp cơ sở, tiến hành điều tra, xác minh, kết luận tai nạn và giải quyết chế độ trợ cấp cho người lao động theo quy định tại khoản 2 Điều 39 Luật An toàn, vệ sinh lao động và Điều 4 của Thông tư số 28/2021/TT-BLĐTBXH ngày 28/12/2021 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội; Đồng thời người lao động được hưởng chế độ ốm đau theo quy định tại khoản 1 Điều 25 Luật Bảo hiểm xã hội khi đủ điều kiện.

Câu 29: Doanh nghiệp có phải đóng vào quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đối với trường hợp người lao động phải nằm viện điều trị do bị tai nạn giao thông trên đường đi làm không?

Trả lời: Doanh nghiệp phải đóng đủ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đối với trường hợp người lao động phải nằm viện điều trị do bị tai nạn 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 (theo quy định tại khoản 4 điều 10 Nghị định số 88/2020/NĐ-CP quy định việc tham gia Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp).

Câu 30: Mức phụ cấp đối với người lao động tham gia mạng lưới an toàn vệ sinh viên có quy định mức cụ thể không? Bộ phận nào hướng dẫn mạng lưới hoạt động?

Trả lời: Theo quy định tại Điều 74 Luật An toàn, vệ sinh lao động: 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. Mức phụ cấp trách nhiệm do người sử dụng lao động chi trả sau khi thống nhất thỏa thuận với Ban chấp hành công đoàn cơ sở và được ghi trong quy chế hoạt động của mạng lưới an toàn, vệ sinh viên. 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.

Câu 31: Người lao động bị tai nạn giao thông trên đường đi làm về, xảy ra trên tuyến đường và thời gian hợp lý phải nghỉ việc để điều trị. Vậy, trong thời gian nghỉ việc điều trị vết thương ai sẽ trả lương cho người lao động ?. người lao động được hưởng những chế độ gì?

Trả lời: Người lao động được hưởng lương theo chế độ ốm đau được quy định tại khoản 1 Điều 25 Luật Bảo hiểm xã hội. Được hưởng chế độ trợ cấp do người sử dụng lao động trả theo quy định tại khoản 2 Điều 39 Luật An toàn, vệ sinh lao động và hưởng chế độ trợ cấp một lần khi có tỷ lệ suy giảm khả năng lao động từ 5% đến 30%; được hưởng trợ cấp hàng tháng khi có tỷ lệ suy giảm khả năng lao động từ 31% trở lên từ quỹ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy

định tại Thông tư số 28/2021/TT-BLĐTBXH ngày 28/12/2021 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Câu 32: Thời gian nghỉ để điều trị tai nạn lao động đối với người lao động bị tai nạn là bao nhiêu ngày?.

Trả lời: Thời gian nghỉ để điều trị vết thương tính từ khi bị tai nạn đến khi bác sỹ kết luận vết thương đã ổn định không còn điều trị.

Câu 33: Trường hợp người lao động đang làm việc tại xưởng sản xuất mà bị đột quỵ dẫn đến tử vong thì có được là tai nạn lao động không?

Trả lời: Đoàn điều tra tai nạn lao động cấp tỉnh sẽ căn cứ khoản 8 Điều 3 Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015 và điểm a khoản 2 Điều 11 của Nghị định số 39/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016 của Chính phủ sẽ tiến hành điều tra và kết luận là tai nạn lao động hay không là tai nạn lao động. Từ kết luận của đoàn điều tra, doanh nghiệp căn cứ để thực hiện chế độ cho người lao động theo quy định tại Điều 38 Luật An toàn, vệ sinh lao động.

Câu 34: Đối tượng nào được khám phát hiện bệnh nghề nghiệp? Thời gian khám như thế nào?

Trả lời:

- Theo quy định tại Điều 6 Thông tư số 28/2016/TT-BYT ngày 30/06/2016 của Bộ Y tế: 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 thuộc đối tượng khám phát hiện bệnh nghề nghiệp.

- Theo quy định tại khoản 1 Điều 7 Thông tư số 28/2016/TT-BYT ngày 30/06/2016 của Bộ Y tế và Điều 21 Luật An toàn, vệ sinh lao động: Người lao động được khám phát hiện bệnh nghề nghiệp ít nhất 06 tháng một lần.

Câu 35: Doanh nghiệp căn cứ văn bản xác nhận của những đơn vị nào để lập hồ sơ giải quyết chế độ tai nạn cho người lao động bị tai nạn giao thông khi đi từ nơi ở đến nơi làm việc và ngược lại?

Trả lời: Theo quy định tại Điều 2, Nghị định số 39/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016 của Chính phủ, Đoàn Điều tra tai nạn lao động cấp cơ sở căn cứ vào một trong các văn bản, tài liệu sau để tiến hành xác minh, lập biên bản điều tra tai nạn:

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.

Câu 36: Doanh nghiệp không thực hiện đánh giá điều kiện lao động thì có bị xử phạt không?

Trả lời: Theo quy định tại điểm b khoản 5 Điều 22 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ thì người sử dụng lao động “*Không tổ chức nhận diện, đánh giá các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại tại nơi*

làm việc” bị xử phạt với số tiền từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng. Đồng thời, tổ chức bị xử phạt tiền gấp 02 lần mức phạt tiền.

Câu 37: Công ty có bình chứa bọt foam chữa cháy có áp suất làm việc trên 0,7 bar, vậy ngoài kiểm định thiết bị PCCC thì doanh nghiệp có cần kiểm định và khai báo thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt không?

Trả lời: 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 phải được kiểm định kỹ thuật an toàn. Trong đó, bao gồm các loại máy, thiết bị, vật tư, chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động đặc thù ngành công an sử dụng trong công tác phòng cháy chữa cháy. Do đó, đề nghị doanh nghiệp căn cứ Thông tư số 36/2019/TT-BLĐTBXH để thực hiện.

Câu 38: Doanh nghiệp căn cứ theo dung tích và áp suất bao nhiêu của bình chứa khí để kiểm định an toàn và quy định về cấp chứng chỉ vận hành đối với người vận hành.

Trả lời: Việc xác định dung tích và áp suất của bình chịu áp lực được quy định tại QCVN: 01-2008/BLĐTBXH - Quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về an toàn lao động nồi hơi và bình chịu áp lực do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành. Người quản lý, vận hành nồi hơi, bình chịu áp lực phải được đào tạo, huấn luyện về nghiệp vụ được quy định tại Điều 8 của QCVN: 01-2008/BLĐTBXH.

PHẦN III

QUẢN LÝ NGƯỜI LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI TẠI VIỆT NAM

I. MỘT SỐ LƯU Ý KHI NỘP THỦ TỤC HÀNH CHÍNH LIÊN QUAN ĐẾN CẤP GIẤY PHÉP CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI

1. Hướng dẫn về việc nộp hồ sơ điện tử đối với người lao động nước ngoài

- Sở Nội vụ trân trọng thông báo và đề nghị các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh có sử dụng người lao động nước ngoài trên địa bàn tỉnh lưu ý thực hiện nộp hồ sơ thủ tục hành chính liên quan đến lĩnh vực việc làm (cấp, cấp lại, gia hạn giấy phép lao động và giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động) theo hình thức trực tuyến toàn trình được quy định tại Quyết định số 870/QĐ-UBND ngày 26/8/2025 của Chủ tịch UBND tỉnh:

- Để đảm bảo tính hợp lệ của hồ sơ điện tử, doanh nghiệp cần lưu ý:
 - + Sử dụng chữ ký số: Khi nộp hồ sơ trên Cổng Dịch vụ công Quốc gia, doanh nghiệp phải sử dụng chữ ký số điện tử của mình để ký trên Mẫu số 3 và các tài liệu do doanh nghiệp ban hành (như Quyết định bổ nhiệm, Điều lệ công ty,...)
 - + Sử dụng chứng thực sao y điện tử: Các tài liệu cần được chứng thực sao y điện tử để đảm bảo giá trị pháp lý.

2. Yêu cầu về tuyển dụng lao động Việt Nam vào các vị trí công việc dự kiến người lao động nước ngoài làm việc trong mẫu số 03 đính kèm theo Nghị định số 219/2025/NĐ-CP ngày 07/8/2025 của Chính phủ

- Để đảm bảo tính nhất quán trong hồ sơ cấp mới giấy phép lao động, Doanh nghiệp cần lưu ý: Trường hợp vị trí công việc của người lao động nước ngoài không yêu cầu trình độ chuyên môn hoặc kinh nghiệm làm việc, nhưng khi đăng tuyển hoặc giải trình nhu cầu doanh nghiệp lại có yêu cầu về trình độ hoặc kinh nghiệm (có thể yêu cầu cao hơn quy định tại Điều 3 Nghị định số 219/2025/NĐ-CP ngày 07/8/2025 của Chính phủ), thì khi nộp hồ sơ thủ tục hành chính cấp mới, gia hạn giấy phép lao động doanh nghiệp phải cung cấp đầy đủ các giấy tờ, tài liệu chứng minh trình độ hoặc kinh nghiệm làm việc của người lao động nước ngoài.

Khi nộp hồ sơ doanh nghiệp sử dụng tài khoản của tổ chức/doanh nghiệp để thuận tiện trong việc cập nhật, bổ sung hồ sơ và nhận kết quả file điện tử.

3. Một số lỗi thường gặp khi thực hiện thủ tục cấp giấy phép lao động theo Nghị định số 219/2025/NĐ-CP ngày 07/8/2025 của Chính phủ

1. Đề nghị nộp hồ sơ bằng tài khoản tổ chức/doanh nghiệp theo chỉ đạo tại Công văn số 15091/UBND-HCC của UBND tỉnh ngày 06/12/2024.

2. Mẫu số 3 Nghị định 219/2025/NĐ-CP ngày 07/8/2025:

Tại phần II Báo cáo giải trình nhu cầu

Lưu ý: Chỉ giải trình khi hình thức làm việc là điểm a (Thực hiện hợp đồng lao động), điểm i (Tham gia thực hiện gói thầu, dự án tại Việt Nam) và điểm m (Thực hiện hợp đồng lao động với cơ quan đại diện ngoại giao nước ngoài, tổ chức nước ngoài tại Việt Nam).

Từ ngày...đến ngày... doanh nghiệp đã thông báo tuyển dụng tại trang web..... (gửi kèm hoặc đính file hình ảnh đăng tuyển). Thông báo tuyển dụng gồm các thông tin cơ bản sau:

- Vị trí công việc: Chọn 1 trong 4 vị trí (Nhà quản lý, Giám đốc điều hành, chuyên gia, lao động kỹ thuật)

+(Cụ thể, lĩnh vực làm việc): Mã nghề cấp 3 + tên gọi nghề nghiệp theo mã cấp 3 + (Tên công việc (tham khảo mã cấp 4, 5) **hoặc** theo chức danh cũ trên giấy phép đã được cấp trước đó **hoặc** tên gọi theo doanh nghiệp nhưng phù hợp với lĩnh vực dự kiến làm việc nếu chưa được quy định trong Danh mục nghề)).

Ví dụ 1: +(Cụ thể, lĩnh vực làm việc): 815_Thợ vận hành máy sản xuất nguyên liệu dệt, da lông thú và da thuộc (Thợ vận hành máy dệt hoặc nhân viên vận hành máy dệt).

Ví dụ 2: +(Cụ thể, lĩnh vực làm việc): 815_Thợ vận hành máy sản xuất nguyên liệu dệt, da lông thú và da thuộc (Nhân viên kỹ thuật_ (đối với trường hợp chức danh công việc trên giấy phép đã được cấp))

Ví dụ 3: +(Cụ thể, lĩnh vực làm việc): 171 - Tổng giám đốc (đối với 1 số trường hợp chức danh trùng với tên trong tên gọi nghề nghiệp)

- **Hình thức làm việc:** Chọn 1 trong các điểm theo quy định tại khoản 1 Điều 2 Nghị định 219/2025/NĐ-CP ngày 07/8/2025 (Hiện nay nhiều doanh nghiệp ghi toàn thời gian, bán thời gian... là không đúng)

- **Địa điểm làm việc:** Liệt kê hết các địa điểm người lao động làm việc.

- **Thời hạn làm việc:** (Điền từ ngày đến ngày theo nhu cầu của Doanh nghiệp nhưng không quá 02 năm).

- **Trình độ chuyên môn kỹ thuật (nếu có):** Điền trình độ được đào tạo chính quy (Tiến sĩ, thạc sĩ, đại học, cao đẳng, trung cấp...). Có thì điền nội dung vào, không có ghi không.

Ví dụ: Thạc sĩ Luật, Kỹ sư Cơ khí, Cử nhân quản trị kinh doanh....

Tuy nhiên, đến nay Doanh nghiệp không tuyển dụng được lao động Việt Nam vào vị trí dự kiến sử dụng người lao động nước ngoài.

Tại Phần III Đề nghị cấp/cấp lại/gia hạn giấy phép lao động (chọn 1 trong 3, nội dung nào không thực hiện xóa bỏ. Ví dụ: Đề nghị cấp lại giấy phép lao động)

1. Thông tin cơ bản: Điền đầy đủ các thông tin.

2. Thông tin về việc làm dự kiến:

a) Vị trí công việc: chọn 1 trong 4 vị trí (Nhà quản lý, Giám đốc điều hành, chuyên gia, lao động kỹ thuật).

Ghi chú:

1. Người sử dụng lao động là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, sử dụng người lao động làm việc cho mình theo thỏa thuận; trường hợp người sử dụng lao động là cá nhân thì phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ. Hiện nay nhiều doanh nghiệp hay hiểu nhầm là tên của ông chủ.

2. Mã nghề cấp 3 của Phụ lục I tại Quyết định số 34/2020/QĐ-TTg ngày 26/11/2020 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Danh mục nghề nghiệp Việt Nam.

II. HỎI - ĐÁP MỘT SỐ CÂU HỎI

Câu 1: Một chuyên gia nước ngoài sang Việt Nam làm việc cho một dự án ngắn hạn dưới 90 ngày thì có được miễn giấy phép lao động không?

Trả lời:

Theo quy định tại điểm a khoản 13 điều 7 Nghị định 219/2025/NĐ-CP ngày 07/8/2025, người lao động nước ngoài là nhà quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia hoặc lao động kỹ thuật vào Việt Nam làm việc có tổng thời gian dưới 90 ngày trong 01 năm (tính từ ngày 01 tháng 01 đến ngày cuối cùng của năm) thì không thuộc diện cấp giấy phép lao động.

Tuy nhiên doanh nghiệp phải thông báo với cơ quan có thẩm quyền trước ít nhất 3 ngày làm việc kể từ ngày người lao động nước ngoài dự kiến bắt đầu làm việc. Nội dung thông báo bao gồm: họ tên, ngày tháng năm sinh, quốc tịch, số hộ chiếu, tên người sử dụng lao động, địa điểm và thời hạn làm việc.

Câu 2: Tôi là người nước ngoài, góp vốn 2 tỷ đồng để thành lập công ty TNHH tại Đồng Nai và đồng thời giữ chức vụ Giám đốc. Tôi có cần phải xin giấy phép lao động không?

Trả lời:

Trường hợp không thuộc diện cấp giấy phép lao động đối với góp vốn theo quy định tại khoản 2, khoản 3 điều 7 Nghị định 219/2025/NĐ-CP ngày 07/8/2025 quy định:

- Là chủ sở hữu hoặc thành viên góp vốn có giá trị góp vốn từ 3 tỷ đồng trở lên của công ty TNHH.

- Chủ tịch Hội đồng quản trị hoặc thành viên Hội đồng quản trị góp vốn có giá trị góp vốn từ 3 tỷ đồng trở lên của Công ty Cổ phần.

Trong trường hợp nêu trên, giá trị vốn góp là 2 tỷ đồng, tức là dưới 3 tỷ đồng. Do đó, người nước ngoài này phải thực hiện thủ tục đề nghị cấp giấy phép lao động để được làm việc hợp pháp tại công ty của mình với chức danh Giám đốc. Hồ sơ cần có giấy tờ chứng minh là nhà quản lý theo quy định tại khoản 1 Điều 3 Nghị định này.

Câu 3: Công ty tôi muốn tuyển một người có 15 năm kinh nghiệm vận hành máy móc phức tạp nhưng chỉ có bằng tốt nghiệp trung học phổ thông. Vậy người này có thể được xem là "chuyên gia" hay "lao động kỹ thuật"? Hồ sơ chứng minh kinh nghiệm cần những gì?

Trả lời:

- Trường hợp Người lao động nước ngoài nêu trên thuộc trường hợp cấp giấy phép lao động với vị trí lao động kỹ thuật quy định tại điểm b, khoản 4, Điều 3 Nghị định 219/2025/NĐ-CP ngày 07/8/2025 của Chính phủ.

*** Hồ sơ chứng minh kinh nghiệm:** Cung cấp văn bản xác nhận của người sử dụng lao động tại nước ngoài về số năm kinh nghiệm làm việc của lao động kỹ thuật đó. Nếu người lao động này đã từng làm việc tại Việt Nam, có thể sử dụng giấy phép lao động hoặc giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động đã được cấp để thay thế. Các văn bản này nêu của nước ngoài thì phải được hợp pháp hóa lãnh sự, dịch ra tiếng Việt và chứng thực theo quy định.

Câu 4: Một lao động nước ngoài đang có giấy phép lao động còn hạn 1 năm với công ty A, nay muốn chuyển sang làm việc cho công ty B ở cùng vị trí công việc (chuyên gia marketing). Công ty B có thể sử dụng lại giấy phép lao động cũ của công ty A không, hay phải làm thủ tục gì?

Trả lời:

Theo khoản 1, Điều 20 Nghị định 219/2025/NĐ-CP ngày 07/8/2025 của Chính phủ quy định trường hợp người lao động nước ngoài đã được cấp giấy phép lao động còn hiệu lực có nhu cầu làm việc cho người sử dụng lao động khác ở cùng vị trí công việc và lĩnh vực làm việc phải thực hiện thủ tục cấp giấy phép lao động.

Hồ sơ đề nghị cấp giấy phép lao động, bao gồm:

- Giấy xác nhận của người sử dụng lao động cũ (Công ty A) về việc người lao động nước ngoài hiện đang làm việc.
- Các giấy tờ theo quy định tại khoản 1, 3, 5, và 6 Điều 18 Nghị định 219/2025/NĐ-CP ngày 07/8/2025 của Chính phủ (Văn bản đề nghị, Hộ chiếu, Ảnh, Giấy tờ chứng minh hình thức làm việc).
- Bản sao giấy phép lao động đã được cấp.

Như vậy, công ty B phải thực hiện thủ tục xin cấp giấy phép lao động cho người lao động này khi làm việc cho công ty mình.

Câu 5: Công ty chúng tôi có trụ sở chính tại Biên Hòa, Đồng Nai. Chúng tôi sắp tuyển một chuyên gia nước ngoài. Chuyên gia này sẽ làm việc tại trụ sở chính, nhưng cũng thường xuyên phải đến làm việc tại chi nhánh ở tỉnh Bình Dương (cũ) và địa điểm kinh doanh ở Bà Rịa - Vũng Tàu (cũ). Vậy chúng tôi nộp hồ sơ xin cấp giấy phép lao động ở đâu và cần lưu ý gì?

Trả lời:

Theo quy định tại khoản 1 Điều 4 Nghị định 219/2025/NĐ-CP ngày 07/8/2025 của Chính phủ quy định Trường hợp người lao động nước ngoài làm việc cho một người sử dụng lao động tại nhiều tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi người sử dụng lao động có trụ sở chính có thẩm quyền cấp giấy phép lao động. Do đó, trong trường hợp này công ty sẽ thực hiện thủ tục cấp phép tại tỉnh Đồng Nai.

Lưu ý:

- Trong hồ sơ đề nghị, tại mục địa điểm làm việc, công ty cần liệt kê cụ thể tất cả các địa điểm làm việc, bao gồm trụ sở chính ở Đồng Nai, chi nhánh ở Bình Dương (cũ) và địa điểm kinh doanh ở Bà Rịa - Vũng Tàu (cũ).

- Trước ít nhất 3 ngày dự kiến làm việc khi chuyên gia này đến làm việc tại Bình Dương hoặc Bà Rịa - Vũng Tàu, người sử dụng lao động phải thông báo cho cơ quan có thẩm quyền các thông tin sau: họ và tên, tuổi, quốc tịch, số hộ chiếu, số giấy phép lao động, tên người sử dụng lao động, ngày bắt đầu và ngày kết thúc làm việc (thời hạn làm việc tại các tỉnh khác không được vượt quá thời hạn của giấy phép lao động đã được cấp).

Câu 6: Công ty mẹ ở Nhật Bản thuộc lĩnh vực sản xuất linh kiện ô tô (không nằm trong 11 ngành dịch vụ WTO) muốn cử một quản lý đã làm việc 10 năm sang quản lý chi nhánh tại Việt Nam theo hình thức “di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp”. Người này có thuộc diện miễn giấy phép lao động không?

Trả lời:

Tại điểm b, khoản 13, Điều 7 Nghị định 219/2025/NĐ-CP ngày 07/8/2025 của Chính phủ quy định di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp phải đáp ứng đồng thời các điều kiện sau:

1. Di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp nước ngoài đã thành lập hiện diện thương mại trên lãnh thổ Việt Nam.
2. Doanh nghiệp đó phải thuộc phạm vi 11 ngành dịch vụ theo biểu cam kết dịch vụ của Việt Nam với Tổ chức Thương mại Thế giới (WTO).
3. Đã được doanh nghiệp nước ngoài tuyển dụng trước đó ít nhất 12 tháng liên tục.

Trường hợp nêu trên Công ty hoạt động trong lĩnh vực sản xuất không thuộc 11 ngành dịch vụ theo cam kết WTO. Do đó, người lao động này phải thực hiện thủ tục xin cấp giấy phép lao động theo hình thức “Di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp” quy định tại điểm b, khoản 1, Điều 2 và cần có giấy tờ chứng minh theo điểm a, khoản 6, Điều 18.

Câu 7. Người lao động nước ngoài của chúng tôi vừa thực hiện khám sức khỏe toàn diện tại một bệnh viện quốc tế rất uy tín ở Singapore. Giấy khám sức khỏe này có thời hạn 12 tháng. Chúng tôi có thể sử dụng trực tiếp giấy khám này trong hồ sơ xin cấp giấy phép lao động tại Đồng Nai không?

Trả lời: Singapore thuộc 10 nước là thành viên của khối Asean có thỏa thuận công nhận lẫn nhau về hành nghề khám chữa bệnh. Do đó, người nước ngoài có thể sử dụng khám sức khỏe của nước này để xin cấp giấy phép lao động tại Đồng Nai. Tuy nhiên Giấy khám sức khỏe này phải được hợp pháp hóa lãnh sự và dịch công chứng theo quy định tại điều 5 Nghị định 219/2025/NĐ-CP ngày 07/8/2025 của Chính phủ.

Câu 8: Công ty tôi là một tổ chức phi chính phủ nước ngoài (NGO). Trước đây, chúng tôi đã xin GPLĐ cho Trưởng đại diện theo Nghị định 152/2020 với hình thức làm việc là "Làm việc cho tổ chức phi chính phủ nước ngoài...". Nay GPLĐ đó hết hạn, chúng tôi xin cấp GPLĐ mới theo Nghị định 219. Trong Mẫu số 03, chúng tôi nên chọn "Hình thức làm việc" nào cho phù hợp, vì không còn thấy mục này nữa?

Trả lời: Theo khoản 3, Điều 34 của 219/2025/NĐ-CP của Chính phủ, các giấy phép lao động đã được cấp theo hình thức làm việc là “Nhà quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia, lao động kỹ thuật” hoặc “Làm việc cho tổ chức phi chính phủ nước ngoài...” theo quy định cũ, khi cấp lại hoặc gia hạn hoặc cấp mới khi hết hạn gia hạn sẽ được áp dụng theo hình thức làm việc quy định tại điểm h, khoản 1, Điều 2 của Nghị định 219 “Được điều chuyển từ cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp ở nước ngoài sang Việt Nam làm việc trừ trường hợp di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp”.

