TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM
**LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG TỈNH QUẢNG NGÃI**

Số: 58 /KH-LĐLĐ

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**
**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

*Quảng Ngãi, ngày 08 tháng 6 năm 2017*

# KẾ HOẠCH
## Tổ chức tuyên truyền, tư vấn pháp luật kết hợp với thi tay nghề cho CNVCLĐ - năm 2017

Thực hiện Chương trình công tác năm 2017 của Ban chấp hành Liên đoàn Lao động tỉnh Quảng Ngãi, Ban Thường vụ Liên đoàn Lao động tỉnh xây dựng Kế hoạch tổ chức tuyên truyền, tư vấn pháp luật kết hợp với thi tay nghề cho CNVCLĐ năm 2017 với các nội dung sau:

## I. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU

**1. Mục đích:** Đẩy mạnh hoạt động tuyên truyền, tư vấn pháp luật của tổ chức Công đoàn trong tình hình mới, nhằm nâng cao nhận thức và ý thức chấp hành pháp luật, giúp người lao động và người sử dụng lao động hiểu và thực hiện đúng quyền và nghĩa vụ của mình khi tham gia quan hệ lao động. Góp phần xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong doanh nghiệp gắn với xây dựng và phát triển doanh nghiệp bền vững.

**2. Yêu cầu:**

Các hoạt động tuyên truyền, tư vấn pháp luật tập trung hướng về cơ sở, phong phú về nội dung, đa dạng về hình thức, thiết thực, phù hợp với từng đối tượng CNVCLĐ và đạt hiệu quả, tránh phô trương, hình thức.

## II. NỘI DUNG, ĐỐI TƯỢNG, HÌNH THỨC, SỐ LƯỢNG, THỜI GIAN, KINH PHÍ, ĐỊA ĐIỂM TỔ CHỨC

**1. Nội dung:**

LĐLĐ tỉnh Quảng Ngãi tổ chức tuyên truyền, tư vấn pháp luật, thi tay nghề, phát phiếu yêu cầu tư vấn pháp luật, giao lưu văn nghệ kết hợp trả lời nhanh câu hỏi về Bộ luật lao động năm 2012, Luật Công đoàn năm 2012, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014, Bảo hiểm y tế và Bảo hiểm thất nghiệp, Luật An toàn vệ sinh lao động năm 2015.

**2. Đối tượng:** Cán bộ, đoàn viên, CNVCLĐ của các cấp Công đoàn trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi.

**3. Hình thức:** Sân khấu hoá, trong đó :

- Mỗi đơn vị thành lập từ 3 – 5 đội *(mỗi đội từ 3-5 người)* tham gia các phần thi, bao gồm: 02 phần.

+ Phần thi thứ nhất: trả lời trắc nghiệm bằng cách bấm chuông và giải quyết tình huống *(mỗi đội bốc thăm một tình huống và trả lời)*.

+ Phần thi thứ hai: thi tay nghề.

- Phần hỏi – đáp nhanh dành cho khán giả *(người dẫn chương trình sẽ đặt câu hỏi và tặng quà cho khán giả có câu trả lời nhanh, chính xác nhất)*

Ngoài các nội dung trên, Ban Tổ chức sẽ phát phiếu yêu cầu tư vấn pháp luật *(gửi kèm theo Kế hoạch này)*: Người lao động, người sử dụng lao động điền các thông tin cần tư vấn vào phiếu, nộp cho Ban Tổ chức để được giải đáp ngay trong cuộc tư vấn.

* Ban Tổ chức sẽ trao giải cho các đội tham gia trong các phần thi. Nhân dịp này, ở mỗi điểm tư vấn, Liên đoàn Lao động tỉnh sẽ xét, tặng 10 suất quà cho con của CNVCLĐ có hoàn cảnh khó khăn.

**4. Số lượng cuộc tư vấn và thời gian tổ chức :**

- Số lượng : Trong năm LĐLĐ tỉnh dự kiến tổ chức 6 cuộc.

- Thời gian: Tập trung khoảng thời gian trước, trong và sau Tháng Công nhân năm 2017. Mỗi cuộc tư vấn 1 buổi.

**5. Địa điểm:** Tại các đơn vị đăng ký tổ chức cuộc tư vấn.

**6. Kinh phí :** Do Liên đoàn Lao động tỉnh chi.

## III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

**1. Liên đoàn Lao động tỉnh:** Giao cho Ban Chính sách – Pháp luật phối hợp với Ban Tuyên giáo – Nữ công, Ban Tài chính, Văn phòng LĐLĐ tỉnh triển khai thực hiện các nội dung sau:

- Xây dựng 2 bộ câu hỏi, đáp án, nội dung, chương trình gửi trước cho các đơn vị tham gia;

- Chọn đơn vị tổ chức các cuộc tư vấn;

- Lập dự trù kinh phí, cơ cấu giải thưởng và chuẩn bị quà tặng;

- Xét chọn con CNVCLĐ khó khăn để tặng quà;

- Thành lập Ban giám khảo;

- Trang trí; làm công tác tổ chức và dẫn chương trình;

**2. Liên đoàn Lao động huyện, thành phố, Công đoàn ngành và tương đương, CĐCS trực thuộc Liên đoàn Lao động tỉnh (đơn vị đăng ký tổ chức):**

Phối hợp với Chủ doanh nghiệp thực hiện một số nội dung sau :

- Gửi câu hỏi và phiếu yêu cầu tư vấn pháp luật của Ban Tổ chức cho người lao động trước thời gian tổ chức cuộc tư vấn ít nhất 1 tuần;

Lưu ý :Tùy theo tình hình thực tế và tính chất hoạt động, các đơn vị chọn 1 trong 2 bộ câu hỏi để gửi cho cơ sở.

- Thành lập đội tuyển và tạo điều kiện cho các thành viên tham gia dự thi luyện tập (văn nghệ, thi tay nghề…) để tham gia chương trình;

- Chuẩn bị địa điểm tổ chức;

- Xét chọn con CNVCLĐ khó khăn gửi về LĐLĐ tỉnh trước thời gian tổ chức cuộc tư vấn ít nhất 1 tuần;

- Chuẩn bị phương tiện, dụng cụ và cử thành viên tham gia BGK phần thi tay nghề *(nếu có)*;

- Mời lãnh đạo đơn vị, doanh nghiệp, đối tượng được nhận quà và huy động CNVCLĐ tham dự đông đủ;

Trên đây là Kế hoạch tổ chức tuyên truyền, tư vấn pháp luật kết hợp với thi tay nghề cho CNVCLĐ năm 2017, căn cứ Kế hoạch này, đề nghị Liên đoàn Lao động huyện, thành phố, Công đoàn ngành và tương đương, CĐCS trực thuộc LĐLĐ tỉnh đăng ký và gửi về Liên đoàn Lao động tỉnh (*qua Ban Chính sách – Pháp luật*).

**TM. BAN THƯỜNG VỤ**
**CHỦ TỊCH**

TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM
BCH LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG TỈNH QUẢNG NGÃI

**Trần Văn Thanh**

***Nơi nhận:***
- Ban Dân vận, Ban Tuyên giáo Tỉnh uỷ;
- Ban CSKTXH&TĐKT, Ban Tuyên giáo TLĐ;
- TT và các ban LĐLĐ tỉnh;
- LĐLĐ huyện, TP, CĐ ngành và tường đương, CĐCS trực thuộc LĐLĐ tỉnh;
- Lưu: VP, Ban CS-PL.

# CHƯƠNG TRÌNH

**Tổ chức giao lưu văn nghệ, thi tay nghề và tuyên truyền, tư vấn pháp luật năm 2017**

| TT | NỘI DUNG | NGƯỜI THỰC HIỆN |
|---|---|---|
| 1 | Văn nghệ | CNVCLĐ tại nơi tổ chức tư vấn *(2 tiết mục)* |
| 2 | Tuyên bố lý do, giới thiệu đại biểu | LĐLĐ tỉnh |
| 3 | Phát biểu :<br>- TT LĐLĐ tỉnh<br>- Đại diện Lãnh đạo đơn vị | TT LĐLĐ tỉnh và Lãnh đạo đơn vị |
| 4 | Trao quà cho con CNLĐ có hoàn cảnh khó khăn | LĐLĐ tỉnh |
| 5 | Phần thi thứ nhất: trả lời câu hỏi trắc nghiệm và giải quyết tình huống | MC đọc câu hỏi và tình huống |
| 6 | - Phần thi thứ hai: Thi tay nghề | |
| 7 | Giải đáp cho người lao động theo phiếu yêu cầu tư vấn *(nếu có)* | LĐLĐ tỉnh |
| 8 | Phần câu hỏi dành cho khán giả<br>*(Hỏi, trả lời nhanh câu hỏi)* | MC đọc câu hỏi, CNVCLĐ trả lời |
| 9 | Văn nghệ | CNVCLĐ tại DN |
| 10 | Công bố kết quả và trao thưởng | MC |
| 11 | Kết thúc chương trình | MC |

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**
**Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**

# PHIẾU YÊU CẦU TƯ VẤN PHÁP LUẬT

**Kính gửi:** Văn phòng tư vấn pháp luật Công đoàn tỉnh Quảng Ngãi

Họ và tên:.....

Ngày, tháng, năm sinh:.....Giới tính:.....

Địa chỉ liên hệ:.....

Điện thoại:.....

CMND số:.....Cấp ngày:.....tại.....

Nghề nghiệp:.....

Nơi công tác:.....

Nội dung vụ việc yêu cầu tư vấn pháp luật:.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

*Quảng Ngãi, ngày.....tháng.....năm.....*
**Người yêu cầu**
*(Ký, ghi rõ họ và tên)*

**Bộ đề số 2 (cơ quan, hành chính sự nghiệp):**

**CÂU HỎI & GỢI Ý TRẢ LỜI**

***Phần I.*** *Trắc nghiệm (40 câu):*

*1. Lựa chọn một trong các phương án A, B, C, D (25 câu)*

*2. Lựa chọn đúng/sai và giải thích (2 câu)*

***Phần II.*** *Tình huống (10 tình huống)*

***Phần hỏi – đáp nhanh cho khán giả:*** *MC lựa chọn ngẫu nhiên câu hỏi trong bộ đề*

**A. TRẮC NGHIỆM:**

**I. LỰA CHỌN MỘT TRONG CÁC PHƯƠNG ÁN A, B, C, D (25 câu)**

**1.** Căn cứ vào ngạch được bổ nhiệm, công chức được phân thành mấy loại?

A. 02 loại: A và B

**B.** 04 loại: A, B, C, D

C. 02 loại: Công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý và Công chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý.

D. A, B, C đều sai

***Đáp án:*** B. 04 loại: A, B, C, D

(Điều 34 Luật CBCC năm 2008: *Loại A gồm những người được bổ nhiệm vào ngạch chuyên viên cao cấp hoặc tương đương; Loại B gồm những người được bổ nhiệm vào ngạch chuyên viên chính hoặc tương đương; Loại C gồm những người được bổ nhiệm vào ngạch chuyên viên hoặc tương đương; Loại D gồm những người được bổ nhiệm vào ngạch cán sự hoặc tương đương và ngạch nhân viên*).

**2. Thời điểm đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức được tiến hành vào thời gian nào trong năm?**

A. Tháng 01 hàng năm.

B. Do người đứng đầu quyết định.

C. Tháng 12 hàng năm.

**D.** B và C đúng

***Đáp án:*** D. B và C đúng

Khoản 2 Điều 5 Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 09/06/2015 của Chính Phủ về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức (sau đây gọi tắt là Nghị định số 56/2015/NĐ-CP) quy định: *"Thời điểm đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức được tiến hành trong tháng 12 hàng năm.*

*Đối với đơn vị sự nghiệp công lập hoạt động trong lĩnh vực giáo dục, đào tạo và một số lĩnh vực khác có thời điểm kết thúc năm công tác trước tháng 12 hàng năm, thời điểm đánh giá, phân loại công chức, viên chức do người đứng đầu quyết định".*

**3. Hình thức nào là hình thức kỷ luật đối với viên chức?**

A. Khiển trách

B. Cảnh cáo

C. Cách chức

**D.** A, B, C đúng

***Đáp án:*** D. A, B, C đúng (Khoản 1 Điều 52 Luật Viên chức, ngoài 03 hình thức trên còn có hình thức buộc thôi việc).

**4. Thời gian tập sự đối với người được tuyển dụng vào công chức loại C là bao lâu?**

**A.** 12 tháng

B. 06 tháng

C. 04 tháng

D. 03 tháng

***Đáp án:*** A. 12 tháng (Điểm a Khoản 2 Điều 20 Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15/3/2010 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức)

**5. Hỗ trợ việc chuyển đổi nghề nghiệp cho người bị TNLĐ, BNN khi trở lại làm việc khi có đủ điều kiện nào sau đây:**

A. Mức suy giảm KNLĐ do bị TNLĐ, BNN từ 31% trở lên

B. Mức suy giảm KNLĐ do bị TNLĐ, BNN 31% và được NSDLĐ sắp xếp công việc mới thuộc quyền quản lý phù hợp với sức khỏe, nguyện vọng của NLĐ

C. Suy giảm KNLĐ do bị TNLĐ, BNN từ 31% trở lên và được NSDLĐ sắp xếp công việc mới thuộc quyền quản lý phù hợp với sức khỏe, nguyện vọng của NLĐ nhưng công việc đó cần phải đào tạo nghề để chuyển đổi công việc

D. Cả B, C đều đúng

**Đáp án**: D. Cả B, C đều đúng (Khoản 1, 2 Điều 7 Nghị định 37/2016/NĐ-CP)

**6. Thời gian tập sự đối với người trúng tuyển viên chức là bao lâu?**

A. 12 tháng

B. 06 tháng

**C.** Từ 03 tháng đến 12 tháng

D. 03 tháng

***Đáp án:*** C. Từ 03 tháng đến 12 tháng (Khoản 2 Điều 27 Luật Viên chức năm 2010)

**7. Đơn vị sự nghiệp công lập được đơn phương chấm dứt hợp đồng làm việc với viên chức trong trường hợp nào?**

**A.** Viên chức có 02 năm liên tiếp bị phân loại đánh giá ở mức độ không hoàn thành nhiệm vụ.

B. Viên chức ốm đau có xác nhận của cơ sở chữa bệnh.

C. A và B đúng

D. A và B sai

***Đáp án:*** **A.** Viên chức có 02 năm liên tiếp bị phân loại đánh giá ở mức độ không hoàn thành nhiệm vụ (điểm a Khoản 1 Điều 29 Luật Viên chức).

**8. Thời điểm tổ chức Hội nghị cán bộ, công chức, viên chức của cơ quan, đơn vị là khi nào?**

A. Vào cuối năm

B. Vào đầu năm sau

**C.** Mỗi năm một lần vào cuối năm

D. Phụ thuộc vào người đứng đầu cơ quan, đơn vị

***Đáp án:*** C. Mỗi năm một lần vào cuối năm (Khoản 1 Điều 5 Nghị định số 04/2015/NĐ-CP ngày 09/01/2015 của Chính phủ về thực hiện dân chủ trong hoạt động của cơ quan hành chính nhà nước và đơn vị sự nghiệp công lập).

**9. Cán bộ Công đoàn có những quyền hạn gì?**

A. Là người đại diện theo pháp luật hoặc theo ủy quyền, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.

B. Được thực hiện các quyền của cán bộ Công đoàn trong quan hệ lao động theo quy định của Pháp luật Lao động, Công đoàn.

C. Được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ công tác Công đoàn.

**D.** A, B, C đều đúng

***Đáp án:*** D. A, B, C đều đúng (Khoản 2 Điều 6 Điều lệ Công đoàn Việt Nam).

**10. NLĐ làm công việc trong điều kiện bình thường có đủ 12 tháng làm việc cho một NSDLĐ thì được bao nhiêu ngày nghỉ hằng năm, hưởng nguyên lương theo HĐLĐ?**

A. 14 ngày

**B.** 12 ngày

C. 13 ngày

D. 10 ngày

***Đáp án:*** B. 12 ngày (Điểm a Khoản 1 Điều 111 BLLĐ năm 2012)

**11. Mức hưởng BHXH một lần của NLĐ có thời gian đóng BHXH chưa đủ 01 năm được tính như thế nào?**

**A.** Bằng 22% của các mức tiền lương tháng đã đóng BHXH.

B. Bằng bình quân tiền lương tháng đóng BHXH.

C. Bằng 22 % bình quân tiền lương tháng đóng BHXH.

D. Bằng 02 tháng bình quân tiền lương tháng đóng BHXH.

***Đáp án:*** A. Bằng 22% của các mức tiền lương tháng đã đóng BHXH.

Khoản 2 Điều 19 Thông tư số 56/2015/TT-BLĐTBXH ngày 29/12/2015 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số Điều của Luật BHXH bắt buộc về BHXH bắt buộc, gọi tắt là Thông tư 56/2015/TT-BLĐTBXH) quy định:

*"Mức hưởng BHXH một lần của NLĐ có thời gian đóng BHXH chưa đủ 01 năm được tính bằng 22% của các mức tiền lương tháng đã đóng BHXH, mức tối đa bằng 02 tháng mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH".*

**12. NLĐ nên làm gì khi thấy rõ nơi làm việc có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động?**

A. Từ chối làm công việc.

**B.** Rời bỏ nơi làm việc và phải báo ngay với người phụ trách trực tiếp.

C. Tiếp tục làm công việc bình thường.

D. A, B, C đều sai

***Đáp án:*** B. Rời bỏ nơi làm việc và phải báo ngay với người phụ trách trực tiếp. (Khoản 2 Điều 140 BLLĐ năm 2012).

**13. Luật Việc làm được Quốc hội thông qua ngày 16/11/2013 có hiệu lực khi nào?**

A. 01/01/2013

**B.** 01/01/2015

C. 01/5/2014

D. 16/11/2013

***Đáp án:*** B. 01/01/2015. (Khoản 1 Điều 61 Luật Việc làm năm 2013).

**14. Năm 2017, mức lương tối thiểu vùng mà doanh nghiệp đóng trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi trả cho NLĐ là bao nhiêu?**

A. 3.750.000đ

B. 3.320.000đ

C. Bình Sơn, Sơn Tịnh là 2.700.000đ

**D.** Tp. Quảng Ngãi, Bình Sơn, Sơn Tịnh (vùng III) là 2.900.000đ; các huyện còn lại (vùng IV) là 2.580.000đ

***Đáp án:*** D. Tp. Quảng Ngãi, Bình Sơn, Sơn Tịnh (vùng III) là 2.900.000đ; các huyện còn lại (vùng IV) là 2.580.000đ (Điều 3 Nghị định số 153/2016/NĐ-CP ngày 14/11/2016).

**15. NSDLĐ có trách nhiệm gì khi người lao động bị tai nạn lao động?**

A. Thanh toán toàn bộ chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị ổn định nếu NLĐ không được tham gia BHYT.

B. Trả đủ tiền lương theo hợp đồng lao động cho NLĐ bị tai nạn lao động phải nghỉ việc trong thời gian điều trị và bồi thường hoặc trợ cấp cho NLĐ bị tai nạn lao động theo đúng quy định.

C. 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.

**D**. A, B, C đúng

***Đáp án:*** D. A, B, C đúng (Điều 144 BLLĐ năm 2012)

**16. Để thành lập công đoàn cơ sở (CĐCS) ở doanh nghiệp cần những điều kiện gì?**

A. Có ít nhất 05 đoàn viên công đoàn có đơn tự nguyện gia nhập Công đoàn Việt Nam.

**B.** Có ít nhất 05 người lao động có đơn tự nguyện gia nhập Công đoàn Việt Nam và có tư cách pháp nhân.

C. Có ít nhất 06 đoàn viên công đoàn có đơn tự nguyện gia nhập Công đoàn Việt Nam.

D. Khi người lao động có đơn tự nguyện gia nhập Công đoàn Việt Nam

***Đáp án:*** B. Có ít nhất 05 người lao động có đơn tự nguyện gia nhập Công đoàn Việt Nam và có tư cách pháp nhân (điểm a, mục 12.1, khoản 12 Hướng dẫn số 238/HD-TLĐ ngày 04/03/2014 Hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam)

**17. Luật Công đoàn được Quốc hội thông qua ngày 20/6/2012 có hiệu lực thi hành khi nào?**

**A.** 01/01/2013

B. 20/6/2012

C. 01/5/2013

D. 01/01/2012

***Đáp án:*** A. 01/01/2013 (Điều 32 Luật Công đoàn năm 2012)

**18. Thời gian bị kéo dài xét nâng bậc lương thường xuyên đối với công chức bị kỷ luật cách chức là bao lâu?**

**A.** Kéo dài 12 tháng (một năm).

B. Kéo dài 09 tháng.

C. Kéo dài 06 tháng.

D. Kéo dài 03 tháng.

***Đáp án:*** **A.** Kéo dài 12 tháng. Điểm a Khoản 3 Điều 2 Thông tư số 08/2013/TT-BNV ngày 21/7/2013 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện chế độ nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động (gọi tắt là Thông tư số 08/2013/TT-BNV ngày 21/7/2013) quy định: Trong thời gian giữ bậc lương hiện giữ, nếu cán bộ, công chức, viên chức và người lao động đã có thông báo hoặc quyết định bằng văn bản của cấp có thẩm quyền là không hoàn thành nhiệm vụ được giao hằng năm hoặc bị kỷ luật một trong các hình thức khiển trách, cảnh cáo, giáng chức, cách

hình thức khiển trách, cảnh cáo, giáng chức, cách chức thì bị kéo dài thời gian tính nâng bậc lương thường xuyên so với thời gian quy định như sau:

Kéo dài 12 tháng (một năm) đối với các trường hợp:

- Cán bộ bị kỷ luật cách chức;
- Công chức bị kỷ luật giáng chức hoặc cách chức;
- Viên chức và người lao động bị kỷ luật cách chức.

**19. Theo quy định của pháp luật hiện hành thì NSDLĐ có trách nhiệm gì đối với tổ chức Công đoàn?**

A. Tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn.

B. Khi NLĐ là cán bộ công đoàn không chuyên trách đang trong nhiệm kỳ công đoàn mà hết hạn HĐLĐ thì được gia hạn HĐLĐ đã giao kết đến hết nhiệm kỳ.

C. NSDLĐ không phải thực hiện bất kỳ trách nhiệm gì đối với tổ chức công đoàn.

**D**. A và B đúng

***Đáp án:*** **D**. A và B đúng (Điều 192 BLLĐ năm 2012).

**20. Luật An toàn vệ sinh lao động năm 2015 có hiệu lực khi naò?**

**A.** 01/7/2016

B. 01/01/2016

C. 01/01/2017

D. 01/7/2017

***Đáp án:*** A. 01/7/2016 (Khoản 1 Điều 92 Luật An toàn vệ sinh lao động năm 2015)

**21. Theo quy định của BLLĐ năm 2012 thì thời gian nghỉ trước và sau khi sinh con của lao động nữ là mấy tháng?**

A. 04 tháng

B. 05 tháng

**C.** 06 tháng

D. Tùy thuộc vào thỏa thuận giữa người lao động với người sử dụng lao động

***Đáp án:*** C. 06 tháng. (Khoản 1 Điều 157 BLLĐ năm 2012).

**22. Khi nào cơ quan, tổ chức, đơn vị quản lý công chức phải thông báo cho cán bộ bằng văn bản về thời điểm nghỉ hưu?**

**A.** Trước 06 tháng, tính đến ngày công chức nghỉ hưu

B. Trước 05 tháng

C. Trước 04 tháng

D. Trước 03 tháng, tính đến ngày công chức nghỉ hưu

***Đáp án:*** **A.** Trước 06 tháng (Khoản 2 Điều 31 Luật CBCC)

**23. Hành vi nào sau đây bị cấm trong an toàn lao động, vệ sinh lao động?**

A. Trả tiền thay cho việc bồi dưỡng bằng hiện vật.

B. Che giấu, khai báo hoặc báo cáo sai sự thật về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

**C.** A và B đúng

D. A và B sai

***Đáp án:*** C. A và B đúng. (Điều 146 BLLĐ năm 2012).

**24. Cán bộ công đoàn không chuyên trách là Chủ tịch, Phó Chủ tịch công đoàn cơ sở được sử dụng bao nhiêu giờ làm việc trong một tháng để làm công tác công đoàn và được đơn vị sử dụng lao động trả lương?**

A. 24 giờ làm việc

B. 12 giờ làm việc

C. 48 giờ làm việc

D. A, B, C sai

***Đáp án:*** A. 24 giờ làm việc

Khoản 2 Điều 24 Luật Công đoàn năm 2012 quy định: *"Cán bộ công đoàn không chuyên trách được sử dụng 24 giờ làm việc trong một tháng đối với Chủ tịch, Phó Chủ tịch công đoàn cơ sở; 12 giờ làm việc trong 01 tháng đối với Ủy viên Ban chấp hành, Tổ trưởng, Tổ phó tổ công đoàn để làm công tác công đoàn và được đơn vị sử dụng lao động trả lương. Tuỳ theo quy mô cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp mà Ban Chấp hành công đoàn cơ sở và đơn vị sử dụng lao động thoả thuận về thời gian tăng thêm".*

Như vậy, cán bộ công đoàn không chuyên trách là Chủ tịch, Phó Chủ tịch công đoàn cơ sở được sử dụng 24 giờ làm việc trong một tháng để làm công tác công đoàn và được đơn vị sử dụng lao động trả lương.

**25. Người lao động thuộc đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do Nhà nước quy định thì tiền lương tháng đóng BHXH được quy định như thế nào?**

A. Là tiền lương theo ngạch, bậc, cấp bậc quân hàm.

B. Các khoản phụ cấp.

C. Các khoản phụ cấp chức vụ, phụ cấp thâm niên vượt khung, phụ cấp thâm niên nghề (nếu có).

D. A và C đúng

***Đáp án:*** D. A và C đúng

Khoản 1 Điều 89 Luật BHXH năm 2014 quy định: *"Người lao động thuộc đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do Nhà nước quy định thì tiền lương tháng đóng BHXH là tiền lương theo ngạch, bậc, cấp bậc quân hàm và các khoản phụ cấp chức vụ, phụ cấp thâm niên vượt khung, phụ cấp thâm niên nghề (nếu có)".*

**26. Tính đến ngày công chức nghỉ hưu, cơ quan, tổ chức, đơn vị quản lý công chức ra quyết định nghỉ hưu trong thời hạn bao lâu?**

A. Trước 06 tháng

B. Trước 05 tháng

C. Trước 04 tháng

**D.** Trước 03 tháng

***Đáp án:*** D. Trước 03 tháng (Khoản 2 Điều 31 Luật CBCC)

**27. Thời điểm hưởng lương hưu đối với NLĐ đang đóng BHXH bắt buộc được tính từ khi nào?**

A. Khi có thông báo về việc nghỉ hưu

B. Khi có quyết định về việc nghỉ hưu

C. Thời điểm ghi trong quyết định nghỉ việc.

**D.** Thời điểm ghi trong quyết định nghỉ việc do NSDLĐ lập khi NLĐ đã đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định của pháp luật.

***Đáp án:*** D. Thời điểm ghi trong quyết định nghỉ việc do NSDLĐ lập khi NLĐ đã đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định của pháp luật (Khoản 1 Điều 59 Luật BHXH năm 2014).

**II. TRẮC NGHIỆM: ĐÚNG/SAI, GIẢI THÍCH (23 câu)**

**1. Tổ chức Công đoàn không được khởi kiện ra Tòa án đối với hành vi vi phạm pháp luật về bảo hiểm xã hội. Đúng hay sai?**

**Đáp án: Sai.**

Vì: Điểm d Khoản 1 Điều 14 Luật BHXH năm 2014 quy định: "tổ chức Công đoàn có quyền khởi kiện ra Tòa án đối với hành vi vi phạm pháp luật về bảo hiểm xã hội gây ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, tập thể người lao động theo quy định tại Điều 10 Luật Công đoàn".

**2. Trường hợp HĐLĐ hết hạn mà NLĐ là cán bộ công đoàn không chuyên trách đang trong nhiệm kỳ thì được gia hạn HĐLĐ đến hết nhiệm kỳ. Đúng hay sai?**

**Đáp án: Đúng**

Vì: Khoản 1 Điều 25 Luật Công đoàn năm 2012 quy định: Trường hợp HĐLĐ, hợp đồng làm việc hết hạn mà NLĐ là cán bộ công đoàn không chuyên trách đang trong nhiệm kỳ thì được gia hạn HĐLĐ, hợp đồng làm việc đến hết nhiệm kỳ.

**3. NLĐ khi tham gia bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) thì chỉ được hưởng chế độ trợ cấp thất nghiệp. Đúng hay sai?**

**Đáp án: Sai**

Vì: Căn cứ Điều 42 Luật BHXH năm 2014 thì các chế độ BHTN bao gồm:

1. Trợ cấp thất nghiệp.
2. Hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm.
3. Hỗ trợ học nghề.
4. Hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho người lao động.

Như vậy, người lao động khi tham gia BHTN sẽ được hưởng 04 chế độ trên.

**4. Trường hợp cán bộ, công chức (CBCC) đi nghỉ phép năm kết hợp giữa đi công tác và nghỉ phép thăm người thân thì được thanh toán tiền phụ cấp đi đường và tiền tàu xe đi phép. Đúng hay sai?**

**Đáp án: Sai**

Vì: Điểm b Khoản 1 Điều 4 Thông tư số 141/2011/TT-BTC ngày 20/10/2011 quy định: *Trường hợp người đi nghỉ phép năm kết hợp giữa đi công tác và nghỉ phép thăm người thân thì chỉ thanh toán tiền phụ cấp đi đường và không được thanh toán tiền tàu xe đi phép do đã được thanh toán trong công tác phí.*

**5. NSDLĐ không có trách nhiệm công khai thông tin về việc đóng bảo hiểm xã hội (BHXH) cho NLĐ. Đúng hay sai?**

**Đáp án: Sai**

Vì: Căn cứ Khoản 7 Điều 21 Luật BHXH năm 2014 thì NSDLĐ có trách nhiệm: định kỳ 06 tháng, niêm yết công khai thông tin về việc đóng BHXH cho NLĐ; cung cấp thông tin về việc đóng BHXH của NLĐ khi NLĐ hoặc tổ chức công đoàn yêu cầu.

**6. NSDLĐ không thể thành lập Đoàn điều tra Tai nạn lao động cấp cơ sở khi có tai nạn lao động xảy ra. Đúng hay Sai? Tại sao?**

**Gợi ý:** Sai.

Vì: Căn cứ Khoản 1 Điều 35 Luật An toàn vệ sinh lao động năm 2015: "Người sử dụng lao động có trách nhiệm thành lập Đoàn điều tra tai nạn lao động cấp cơ sở để tiến hành điều tra tai nạn lao động làm bị thương nhẹ, tai nạn lao động làm bị thương nặng 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 tai nạn lao động được cơ quan nhà nước có thẩm quyền điều tra theo quy định của pháp luật chuyên ngành"

**7. Người hưởng lương hưu mà đang giao kết HĐLĐ thì thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc. Đúng hay sai?**

**Đáp án: Sai**

Vì: Khoản 9 Điều 124 Luật BHXH năm 2014 quy định: "Người hưởng lương hưu, trợ cấp BHXH, trợ cấp hàng tháng mà đang giao kết HĐLĐ thì không thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc.

**8. Thời gian nghỉ làm việc được hưởng nguyên lương theo quy định của pháp luật về lao động được tính vào thời gian để xét nâng bậc lương thường xuyên cho CBCC? Đúng hay sai?**

**Đáp án: Đúng**

Vì: Điểm b Khoản 1 Điều 2 Thông tư số 08/2013/TT-BNV ngày 21/7/2013) quy định các trường hợp được tính vào thời gian để xét nâng bậc lương thường xuyên, gồm:

- Thời gian nghỉ làm việc được hưởng nguyên lương theo quy định của pháp luật về lao động;
- Thời gian nghỉ hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội;
- Thời gian nghỉ ốm đau, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hưởng bảo hiểm xã hội cộng dồn từ 6 tháng trở xuống (trong thời gian giữ bậc) theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội;
- Thời gian được cấp có thẩm quyền quyết định cử đi làm chuyên gia, đi học, thực tập, công tác, khảo sát ở trong nước, ở nước ngoài (bao gồm cả thời gian đi theo chế độ phu nhân, phu quân theo quy định của Chính phủ) nhưng vẫn trong danh sách trả lương của cơ quan, đơn vị.

Như vậy, thời gian nghỉ làm việc được hưởng nguyên lương theo quy định của pháp luật về lao động được tính vào thời gian để xét nâng bậc lương thường xuyên.

**9. NLĐ chưa đủ 20 năm đóng BHXH bắt buộc khi có yêu cầu thì được nhận BHXH một lần.** (*Đúng hay sai*)

**Gợi ý: Sai**

Vì khoản 1 Điều 1 Nghị quyết số 93/2015/QH13 ngày 22/6/2015 của Quốc hội về việc thực hiện chính sách hưởng BHXH một lần đối với NLĐ quy định: trường hợp NLĐ tham gia BHXH bắt buộc sau 01 năm nghỉ việc mà chưa đủ 20 năm đóng BHXH khi có yêu cầu mới được nhận BHXH một lần.

**10. Người đang hưởng lương hưu, trợ cấp mất sức lao động hàng tháng không thuộc đối tượng tham gia BHTN. Đúng hay sai?**

**Đáp án: Đúng**

Vì: Mục 1.2 Khoản 1 Điều 13 Quyết định số 959/QĐ-BHXH ngày 09/09/2015 của Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam quy định về quản lý thu BHXH, BHYT, BHTN; quản lý sổ

BHXH, thẻ BHYT quy định: "Người đang hưởng lương hưu, trợ cấp mất sức lao động hàng tháng không thuộc đối tượng tham gia BHTN".

**11. NLĐ bị mất việc làm mà chưa nghỉ hằng năm thì không được thanh toán bằng tiền những ngày chưa nghỉ. Đúng hay sai?**

**Đáp án: Sai**

Vì: Căn cứ theo Khoản 1 Điều 114 BLLĐ năm 2012 thì: "Người lao động do thôi việc, bị mất việc làm hoặc vì các lý do khác mà chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm thì được thanh toán bằng tiền những ngày chưa nghỉ".

Như vậy, trong trường hợp người lao động bị mất việc làm mà chưa nghỉ hằng năm thì được thanh toán bằng tiền những ngày chưa nghỉ.

**12. Tổ chức Công đoàn được thành lập vào ngày 28/7/1929. Đúng hay sai?**

**Đáp án: Đúng**

Vì: Theo Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XI: Công đoàn Việt Nam, tiền thân là Tổng Công hội Đỏ Bắc Kỳ, được thành lập ngày 28 tháng 7 năm 1929, nay là Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

**13. Trường hợp NLĐ giao kết và đang thực hiện nhiều HĐLĐ với nhiều NSDLĐ thì NLĐ và NSĐLĐ của HĐLĐ giao kết đầu tiên có trách nhiệm tham gia bảo hiểm thất nghiệp. Đúng hay sai?**

**Đáp án: Đúng**

Vì: Khoản 1 Điều 43 Luật Việc làm năm 2013 quy định: "Trong trường hợp người lao động giao kết và đang thực hiện nhiều hợp đồng lao động quy định tại khoản này thì người lao động và người sử dụng lao động của hợp đồng lao động giao kết đầu tiên có trách nhiệm tham gia bảo hiểm thất nghiệp".

**14. Đối thoại định kỳ tại nơi làm việc do người sử dụng lao động chủ trì, phối hợp với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở thực hiện 03 tháng một lần. Đúng hay sai?**

**Đáp án: Đúng**

Vì: Khoản 1 Điều 10 Nghị định số 60/2013/NĐ-CP ngày 19/6/2013 của Chính phủ quy định chi tiết khoản 3 điều 63 của Bộ luật Lao động về thực hiện Quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc (NĐ số 60/2013/NĐ-CP) quy định:

"Đối thoại định kỳ tại nơi làm việc do người sử dụng lao động chủ trì, phối hợp với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở thực hiện 03 tháng một lần để trao đổi, thảo luận các nội dung quy định tại Điều 64 của Bộ luật Lao động; khoảng cách giữa hai lần đối thoại định kỳ liền kề tối đa không quá 90 ngày. Trường hợp thời gian tổ chức đối thoại định kỳ trùng với thời gian tổ chức hội nghị người lao động quy định tại Khoản 2 Điều 14 của Nghị định này thì doanh nghiệp không phải tổ chức đối thoại định kỳ".

**15. Khi người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì không được nhận trợ cấp thôi việc. Đúng hay sai?**

**Đáp án: đúng**

Vì: Căn cứ theo Khoản 1 Điều 43 BLLĐ năm 2012 khi người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì không được nhận trợ cấp thôi việc, đồng thời phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.

**16. Doanh nghiệp có từ 10 NLĐ trở lên phải tổ chức hội nghị người lao động. Đúng hay sai?**

**Đáp án: Đúng**

Vì: Căn cứ theo Khoản 1 Điều 14 NĐ số 60/2013/NĐ-CP thì doanh nghiệp có từ 10 người lao động trở lên phải tổ chức hội nghị người lao động.

**17. Bảo hiểm xã hội bao gồm 02 chế độ, là: Bảo hiểm xã hội bắt buộc và bảo hiểm xã hội tự nguyện. Đúng hay sai?**

**Đáp án: Sai**

Vì: Căn cứ Điều 4 Luật BHXH năm 2014 thì có 03 chế độ BHXH, đó là:

1. BHXH bắt buộc
2. BHXH tự nguyện
3. Bảo hiểm hưu trí bổ sung do Chính phủ quy định *(đây là chính sách BHXH mang tính chất tự nguyện nhằm mục tiêu bổ sung cho chế độ hưu trí trong BHXH bắt buộc, có cơ chế tạo lập quỹ từ sự đóng góp của người lao động và người sử dụng lao động dưới hình thức tài khoản tiết kiệm cá nhân, được bảo toàn và tích lũy thông qua hoạt động đầu tư theo quy định của pháp luật).*

**18. NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ vì lý do mang thai. Đúng hay sai?**

**Đáp án: Sai**

Vì: Khoản 3 Điều 155 BLLĐ năm 2012 quy định: "NSDLĐ không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp NSDLĐ là cá nhân chết, bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết hoặc NSDLĐ không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động".

Như vậy, NSDLĐ không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ vì lý do mang thai.

**19. NLĐ sau một năm nghỉ việc mà chưa đủ 20 năm đóng BHXH và không tiếp tục đóng BHXH mà có yêu cầu thì được hưởng BHXH một lần. Đúng hay sai?**

**Đáp án: Đúng**

Vì: Điểm b Khoản 1 Điều 8 Nghị định số 115/2015/NĐ-CP ngày 1/11/2015 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Luật BHXH về BHXH bắt buộc (NĐ số 115/2015/NĐ-CP) quy định người lao động thuộc trường hợp sau một năm nghỉ việc mà chưa đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội và không tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội mà có yêu cầu thì được hưởng BHXH một lần.

*Ngoài ra còn có các trường hợp, như: Đủ tuổi hưởng lương hưu theo quy định mà chưa đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội; Ra nước ngoài để định cư; Người đang bị mắc một trong những bệnh nguy hiểm đến tính mạng như ung thư, bại liệt, xơ gan cổ chướng, phong, lao nặng, nhiễm HIV đã chuyển sang giai đoạn AIDS và những bệnh khác theo quy định của Bộ Y tế.*

**20. Chỉ có các doanh nghiệp đã thành lập tổ chức công đoàn cơ sở mới thuộc đối tượng đóng kinh phí công đoàn. Đúng hay sai?**

**Đáp án: Sai**

Vì: Điều 4 Nghị định số 191/2013/NĐ-CP ngày 21/11/2013 của Chính phủ quy định chi tiết về tài chính công đoàn (NĐ số 191/2013/NĐ-CP) quy định: Đối tượng đóng kinh phí công đoàn là cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp mà không phân biệt cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp đó đã có hay chưa có tổ chức công đoàn cơ sở.

**21. Người hoạt động không chuyên trách ở xã, phường, thị trấn không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc. Đúng hay sai?**

**Đáp án: Sai**

Vì: Điểm i Khoản 1 Điều 2 Luật BHXH năm 2014 quy định người lao động là công dân Việt Nam thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc trong đó có đối tượng là: Người hoạt động không chuyên trách ở xã, phường, thị trấn.

**22. Cán bộ công đoàn không chuyên trách được nghỉ làm việc nhưng không được đơn vị sử dụng lao động chi trả lương trong những ngày tham dự cuộc họp, tập huấn do công đoàn cấp trên triệu tập. Đúng hay sai?**

**Đáp án: Sai.**

Vì: Căn cứ khoản 3 Điều 24 Luật Công đoàn năm 2012 thì: "Cán bộ công đoàn không chuyên trách được nghỉ làm việc và được hưởng lương do đơn vị sử dụng lao động chi trả trong những ngày tham dự cuộc họp, tập huấn do công đoàn cấp trên triệu tập; chi phí đi lại, ăn ở và sinh hoạt trong những ngày tham dự cuộc họp, tập huấn do cấp công đoàn triệu tập chi trả".

**23. Tất cả các vụ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và các sự cố nghiêm trọng tại nơi làm việc đều phải được khai báo, điều tra, lập biên bản, thống kê và báo cáo định kỳ theo quy định của Chính phủ. Đúng hay sai?**

**Đáp án: Đúng**

Vì: Khoản 3 Điều 142 BLLĐ năm 2012 quy định: Tất cả các vụ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và các sự cố nghiêm trọng tại nơi làm việc đều phải được khai báo, điều tra, lập biên bản, thống kê và báo cáo định kỳ theo quy định của Chính phủ.

## B. TÌNH HUỐNG (8)

**Câu 1: Anh (chị) hãy nêu ngắn gọn những trường hợp NSDLĐ được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ và xử lý tình huống sau:**

**Chị A ký hợp đồng lao động xác định thời hạn từ ngày 1/1/2014 đến 30/12/2017 với công ty B. Ngày 8/9/2015 chị A bắt đầu nghỉ thai sản. Ngày 8/4/2016 chị A trở lại công ty thì nhận được quyết định chấm dứt hợp đồng lao động (quyết định ký bàn hành ngày 2/1/2016). Theo anh (chị) công ty làm như vậy có đúng không?**

***Gợi ý:** * Những trường hợp NSDLĐ được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ:*

Theo quy định tại khoản 1 điều 38 BLLĐ năm 2012, NSDLĐ được có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong những trường hợp sau:

- Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động;
- Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, đã điều trị 06 tháng liên tục, đối với người lao động làm theo hợp đồng lao động xác định thời hạn và quá nửa thời hạn hợp đồng lao động đối với người làm theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có

thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục. Khi sức khỏe của người lao động bình phục, thì người lao động được xem xét để tiếp tục giao kết hợp đồng lao động;

- Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc những lý do bất khả kháng khác theo quy định của pháp luật, mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc;

- Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 33 BLLĐ năm 2012.

** Xử lý tình huống:*

Công ty làm như vậy là không đúng. Vì không thuộc các trường hợp pháp luật quy định NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Mặt khác, chị A và công ty đã ký HĐLĐ xác định thời hạn, trong quá trình thực hiện hợp đồng thì chị A có quyền được nghỉ việc để hưởng chế độ thai sản và sau khi hết thời gian thai sản chị A được bảo đảm việc làm cũ khi trở lại làm việc (Điều 158 BLLĐ năm 2012), công ty không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt HĐLĐ với chị *(khoản 1 Điều 38, khoản 3 Điều 39, Khoản 3 Điều 155 BLLD năm 2012)*

**Câu 2. Là cán bộ Công đoàn cơ sở anh (chị) sẽ tư vấn như thế nào trong trường hợp NLĐ đến yêu cầu tư vấn về việc tham gia BHXH, BHYT, BHTN khi giao kết HĐLĐ với nhiều NSDLĐ.**

*Gợi ý: * Về trách nhiệm tham gia BHXH bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm y tế bắt buộc của người sử dụng lao động và người lao động:*

Điểm a Khoản 1 Điều 4 Nghị định số 44/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của BLLĐ về HĐLĐ (sau đây gọi tắt là Nghị định số 44/2013/NĐ-CP) quy định:

"Người lao động giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động mà người lao động và người sử dụng lao động thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp thì người lao động và người sử dụng lao động của hợp đồng lao động giao kết đầu tiên có trách nhiệm tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật.

Người sử dụng lao động của các hợp đồng lao động còn lại có trách nhiệm chi trả cùng lúc với kỳ trả lương của người lao động khoản tiền tương đương với mức đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp thuộc trách nhiệm của người sử dụng lao động theo quy định của pháp luật."

** Về trách nhiệm tham gia bảo hiểm y tế bắt buộc của người sử dụng lao động và người lao động:*

"Người lao động giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động mà người lao động và người sử dụng lao động thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm y tế bắt buộc thì người lao động và người sử dụng lao động của hợp đồng lao động có mức tiền lương cao nhất có trách nhiệm tham gia bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế.

Người sử dụng lao động của các hợp đồng lao động còn lại có trách nhiệm chi trả cùng lúc với kỳ trả lương của người lao động khoản tiền tương đương với mức đóng bảo hiểm y tế thuộc trách nhiệm của người sử dụng lao động theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế."

**Câu 3. Trong quá trình đàm phán và xây dựng thoả ước lao động tập thể tại công ty X, mặc dù ban chấp hành công đoàn công ty đề nghị nhưng với lý do bảo mật giám đốc công ty yêu cầu các phòng nghiệp vụ không được cung cấp thông tin cho công đoàn cơ sở công ty khiến Ban chấp hành công đoàn công ty không có thông tin làm cơ sở xây dựng và đàm phán thoả ước lao động tập thể.**

**Việc làm đó của giám đốc công ty đúng hay sai? Là chủ tịch công đoàn cơ sở công ty, anh (chị) sẽ làm gì để giải quyết vấn đề trên?**

*Gợi ý:*

+ Điểm a khoản 1 Điều 71 BLLĐ năm 2012 quy định:

Trước khi bắt đầu phiên họp thương lượng tập thể ít nhất 10 ngày, người sử dụng lao động phải cung cấp thông tin về tình hình hoạt động sản xuất, kinh doanh, khi tập thể lao động yêu cầu trừ những bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của người sử dụng lao động.

+ Khoản 5 điều 22 Luật Công đoàn năm 2012 quy định:

Trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp đối với công đoàn: "Trao đổi, cung cấp đầy đủ, chính xác, kịp thời thông tin liên quan đến tổ chức, hoạt động của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp theo quy định của pháp luật khi Công đoàn đề nghị";

+ Mục a điều 4 Nghị định 43/2013/NĐ-CP quy định:

Quyền của công đoàn trong việc đại diện cho tập thể người lao động thương lượng, ký kết và giám sát việc thực hiện thoả ước lao động tập thể có quyền và trách nhiệm: "Thu thập thông tin, tập hợp kiến nghị, đề xuất nội dung có liên quan đến lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động".

Như vậy, việc làm trên của giám đốc công ty là sai và đã vi phạm khoản 1 Điều 9 Luật Công đoàn, đó là "cản trở, gây khó khăn trong việc thực hiện quyền công đoàn".

Nếu là Chủ tịch công đoàn công ty tôi sẽ gặp giám đốc công ty trao đổi về quyết định trên *(dẫn chứng các điều khoản pháp luật về quyền công đoàn trong vấn đề này)* và đề nghị giám đốc yêu cầu các phòng nghiệp vụ cung cấp thông tin theo yêu cầu của công đoàn. Đồng thời phân tích để giám đốc công ty thấy việc cung cấp thông tin đầy đủ cho công đoàn sẽ tạo mối quan hệ tốt giữa công đoàn với lãnh đạo công ty và hơn hết khi có thông tin đầy đủ, chính xác sẽ giúp xây dựng được một bản thoả ước lao động tập thể tốt, có lợi cho cả công ty và người lao động.

**Câu 4. Anh A được tuyển dụng vào làm việc tại công ty B, hai bên có giao kết HĐLĐ có thời hạn 02 năm bắt đầu từ ngày 01/01/2016. Ngày 01/02/2017 anh A thông báo chấm dứt HĐLĐ với công ty và nghỉ việc vào ngày 05/03/2017. Lý do anh A đưa ra là vì bản thân có hoàn cảnh khó khăn nên không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng. Sau khi nhận được thông báo của NLĐ, giám đốc công ty B yêu cầu anh A cung cấp thông tin cụ thể chứng minh hoàn cảnh khó khăn của mình nhưng anh A không cung cấp được. Giám đốc công ty B cho rằng anh A đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật nên đã không chi trả trợ cấp thôi việc. Anh A đến gặp cán bộ công đoàn cơ sở để tư vấn. Là cán bộ công đoàn cơ sở anh (chị) sẽ tư vấn giải quyết như thế nào?**

***Gợi ý:*** Anh A và công ty B đã giao kết HĐLĐ xác định thời hạn nên khi A đơn phương chấm dứt HĐLĐ thì phải báo trước cho công ty ít nhất 30 ngày. Trong tình huống trên, anh A thông báo chấm dứt HĐLĐ vào ngày 01/2/2017 và nghỉ việc vào ngày 05/3/2017 là đúng theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều 37 BLLĐ năm 2012 về thời hạn báo trước. Tuy nhiên,

anh A đưa ra lý do đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không có cơ sở, tức là không thuộc các trường hợp được quy định tại khoản 1 Điều 37 BLLĐ năm 2012 về những trường hợp NLĐ làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn. Căn cứ Điều 41 BLLĐ năm 2012, việc anh A đơn phương chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn là trái pháp luật.

Là cán bộ công đoàn cơ sở, tôi sẽ tư vấn cho anh A về những nghĩa vụ của mình khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật theo quy định tại Điều 43 BLLĐ năm 2012. Theo đó, anh A sẽ không được trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho công ty B nửa tháng tiền lương theo HĐLĐ.

**Câu 5. Công nhân A ký kết hợp đồng lao động với công ty B với thời hạn 6 tháng nhưng công ty B không tham gia các loại hình bảo hiểm bắt buộc cho công nhân A. Trong quá trình thực hiện công việc theo hợp đồng lao động công nhân A đã bị tai nạn lao động, sau đó công ty đã thực hiện việc thanh toán chi phí y tế, trả đủ lương cho công nhân A trong thời gian điều trị, bồi thường (trợ cấp) theo quy định tại Khoản 3 Điều 145 BLLĐ, nhưng không giải quyết chế độ bảo hiểm xã hội cho công nhân A, vì giám đốc công ty B cho rằng chi trả chế độ bảo hiểm xã hội là của cơ quan bảo hiểm xã hội, không thuộc trách nhiệm của công ty B. Anh (chị) hãy cho biết quan điểm của giám đốc công ty B đúng hay sai?**

*Gợi ý:* Quan điểm của giám đốc công ty B là không đúng với quy định của pháp luật. Vì công nhân A ký kết hợp đồng lao động với công ty B thời hạn 06 tháng nhưng công ty B không tham gia các loại hình bảo hiểm bắt buộc (Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp). Do đó, khi tai nạn lao động xảy ra, ngoài những khoản tiền mà công ty B đã chi trả cho công nhân A như: chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị ổn định cho công nhân A, trả đủ lương trong thời gian điều trị, bồi thường (trợ cấp) theo quy định tại Khoản 3 Điều 145 BLLĐ, thì công ty B còn phải chi trả chế độ bảo hiểm xã hội cho công nhân A theo quy định tại Khoản 2 Điều 145 BLLĐ, cụ thể như sau:

"Người lao động thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc mà người sử dụng lao động chưa đóng bảo hiểm xã hội cho cơ quan bảo hiểm xã hội, thì được người sử dụng lao động trả khoản tiền tương ứng với chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội."

**Câu 6. Công nhân A làm việc cho công ty B. Trước khi vào ca làm việc, công nhân A được người sử dụng lao động điều động xử lý công việc tại một vị trí trong khu vực nhà máy. Tại đây công nhân A thấy điều kiện làm việc quá nguy hiểm nên đã báo cáo với người phụ trách trực tiếp và từ chối làm việc; người phụ trách trực tiếp vẫn yêu cầu công nhân A phải thực hiện nhiệm vụ nhưng công nhân A cương quyết không thực hiện và rời bỏ nơi làm việc. Người phụ trách trực tiếp công nhân A cho rằng công nhân A không chấp hành mệnh lệnh của mình nên đã đề nghị NSDLĐ ra quyết định kỷ luật công nhân A. Quá bức xúc công nhân A đã yêu cầu Ban chấp hành công đoàn cơ sở can thiệp để bảo vệ quyền lợi cho mình. Là cán bộ công đoàn cơ sở, anh (chị) xử lý tình huống trên như thế nào?**

*Gợi ý:* Khoản 2 Điều 148 BLLĐ quy định:

"Người lao động có quyền 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, bệnh nghề nghiệp, đe dọa nghiêm trọng tính mạng hoặc sức khỏe của mình và phải báo ngay với người phụ trách trực tiếp. Người sử dụng lao động không được buộc người lao động tiếp tục làm công việc đó hoặc trở lại nơi làm việc đó nếu nguy cơ chưa được khắc phục."

Trong trường hợp này, việc công nhân A rời bỏ nơi làm việc khi nhận thấy nơi làm việc có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động là đúng với quy định của pháp luật.

Vì vậy, cán bộ công đoàn cơ sở cần yêu cầu người sử dụng lao động phải ra Quyết định huỷ Quyết định xử lý kỷ luật đối với công nhân A và khôi phục các quyền lợi chính đáng cho công nhân A do xử lý kỷ luật không đúng với quy định của pháp luật.

**Câu 7. Chị X (sinh năm 1964) làm việc tại công ty Y từ năm 2000 theo HĐLĐ không xác định thời hạn, được công ty tham gia đóng BHXH đầy đủ. Ngày 02/01/2016 chị X có nhu cầu xin nghỉ việc và được công ty đồng ý. Chị X thắc mắc không biết mình có đủ điều kiện để nhận BHXH một lần hay không và hồ sơ hưởng cần những giấy tờ gì nên đã đề nghị công đoàn cơ sở tư vấn, là cán bộ công đoàn cơ sở anh (chị) tư vấn như thế nào?**

***Gợi ý:*** Khoản 1 Điều 1 Nghị quyết số 93/2015/QH13 ngày 22/6/2015 của Quốc hội về việc thực hiện chính sách hưởng BHXH một lần đối với NLĐ quy định:

*"Người lao động được bảo lưu thời gian đóng bảo hiểm xã hội để đủ điều kiện hưởng lương hưu nhằm bảo đảm cuộc sống khi hết tuổi lao động theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội năm 2014.*

*Trường hợp người lao động tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc sau một năm nghỉ việc, người tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện sau một năm không tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội mà chưa đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội khi có yêu cầu thì được nhận bảo hiểm xã hội một lần."*

Như vậy, tại thời điểm nghỉ việc chị X đã có 16 năm đóng BHXH bắt buộc, trường hợp chị X muốn nhận BHXH một lần thì phải sau 01 năm nghỉ việc mà không tiếp tục đóng BHXH khi có yêu cầu thì được nhận BHXH một lần.

Hồ sơ hưởng BHXH một lần được quy định cụ thể tại Điều 109 Luật BHXH năm 2014, bao gồm: Sổ BHXH, đơn đề nghị hưởng BHXH một lần của NLĐ.

**Câu 8. Ngày 01/01/2013 anh X được nhận vào làm việc tại công ty Y theo hợp đồng lao động có thời hạn 02 năm. Ngày 01/01/2015 hợp đồng lao động hết hạn, anh X và công ty Y thỏa thuận chấm dứt hợp đồng. Anh X đến tìm chị Z – cán bộ công đoàn của công ty để nhờ tư vấn về hồ sơ, thủ tục hưởng trợ cấp thất nghiệp. Theo anh (chị), chị Z nên tư vấn như thế nào để đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp cho anh X? *(Được biết công ty Y thực hiện đúng và đầy đủ các chế độ bảo hiểm xã hội cho người lao động)***

***Gợi ý:***

* Hồ sơ, thủ tục hưởng trợ cấp thất nghiệp:

Trong thời hạn 03 tháng, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động anh X nộp hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp tại trung tâm dịch vụ việc làm do cơ quan quản lý nhà nước về việc làm thành lập *(Khoản 1 Điều 46 Luật Việc làm năm 2013)*.

Hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp *(Điều 26 NĐ số 28/2015/NĐ-CP)*, gồm:

1. Đề nghị hưởng trợ cấp thất nghiệp theo mẫu do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định.

2. Bản chính hoặc bản sao có chứng thực của một trong các giấy tờ sau đây xác nhận về việc chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc:

a) Hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc đã hết hạn hoặc đã hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động;

b) Quyết định thôi việc;

c) Quyết định sa thải;

d) Quyết định kỷ luật buộc thôi việc;

đ) Thông báo hoặc thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc.

3. Sổ bảo hiểm xã hội.

Tổ chức bảo hiểm xã hội thực hiện xác nhận về việc đóng bảo hiểm thất nghiệp và trả sổ bảo hiểm xã hội cho người lao động trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày nhận được đề nghị của người sử dụng lao động.

Trong thời hạn 20 ngày, kể từ ngày trung tâm dịch vụ việc làm tiếp nhận đủ hồ sơ, cơ quan nhà nước có thẩm quyền ra quyết định hưởng trợ cấp thất nghiệp; trường hợp không đủ điều kiện để hưởng chế độ trợ cấp thất nghiệp thì phải trả lời bằng văn bản cho người lao động. Tổ chức bảo hiểm xã hội thực hiện việc chi trả trợ cấp thất nghiệp cho người lao động trong thời hạn 05 ngày, kể từ ngày nhận được quyết định hưởng trợ cấp thất nghiệp.

**Câu 9. Ngày 01/01/1995 Anh A được tuyển dụng vào làm việc tại công ty B theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Từ năm 2015 đến nay, vì công ty gặp khó khăn về kinh tế nên nhiều người lao động có nguy cơ mất việc làm. Mặc dù đã xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động nhưng công ty vẫn không thể giải quyết được việc làm và phải cho người lao động thôi việc, trong đó có anh A. Anh A thắc mắc khi công ty cho thôi việc anh sẽ được hưởng trợ cấp thôi việc hay trợ cấp mất việc làm, cách tính trợ cấp như thế nào nên đã tìm đến công đoàn cơ sở công ty để được tư vấn. Là cán bộ công đoàn, anh (chị) sẽ tư vấn như thế nào để bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng cho anh A.**

***Gợi ý:*** Anh A sẽ được hưởng trợ cấp mất việc làm theo quy định tại Điều 49 Bộ luật Lao động năm 2012 (sau đây gọi tắt là BLLĐ).

Khoản 1 Điều 49 BLLĐ quy định các trường hợp người lao động được hưởng trợ cấp mất việc làm bao gồm: trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế (Điều 44 BLLĐ); trường hợp khi sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã (Điều 45 BLLĐ). Lý do mà công ty B đưa ra để chấm dứt hợp đồng với một số người lao động là Công ty đang gặp khó khăn về kinh tế, không thể giải quyết việc làm và phải cho một số người lao động thôi việc được coi là trường hợp cho người lao động thôi việc vì lý do kinh tế. Như vậy, anh A sẽ được hưởng trợ cấp mất việc làm theo Điều 49 BLLĐ.

* Cách tính trợ cấp mất việc làm được quy định tại Điều 49 BLLĐ, cụ thể như sau:

- Mỗi năm làm việc được trả 01 tháng tiền lương nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương.

- Thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc.

- Tiền lương để tính trợ cấp mất việc làm là tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động của 06 tháng liền kề trước khi người lao động mất việc làm.

**Câu 10. Tai nạn xảy ra khi công nhân cắt một thùng phuy phế thải bằng máy cắt cầm tay. Người công nhân A đã lấy cái phuy từ kho các phuy phế thải và mang về chỗ làm việc. Anh A muốn làm một cái phuy chứa rác từ thùng phuy phế thải đó. Khi cố cắt chiếc phuy bằng máy cưa cầm tay, chiếc phuy đã nổ và lửa từ vụ nổ đã khiến ông ấy bị bỏng. Sau khi giám định, mức thương tật là 61% sức lao động. Anh A đã làm đơn đề nghị công ty bố trí việc làm phù hợp với mức độ suy giảm sức lao động của mình. Công ty có nghĩa vụ phải bố trí công việc phù hợp với mức độ suy giảm khả năng lao động cho anh A hay không?**

***Gợi ý:*** Theo quy định tại khoản 1 Điều 107 BLLĐ: "Người tàn tật do bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được giám định Y khoa để xác định thương tật, xác định mức độ suy giảm khả năng lao động và được phục hồi chức năng lao động; nếu còn tiếp tục làm việc, thì được sắp xếp công việc phù hợp với sức khoẻ theo kết luận của Hội đồng giám định y khoa lao động".

Vì vậy, công ty có nghĩa vụ phải bố trí công việc mới phù hợp với mức độ suy giảm khả năng lao động 61% của anh A.

Trường hợp xét thấy không có công việc nào phù hợp với sức khỏe của anh A, công ty có quyền từ chối bố trí công việc cho anh A và đề nghị chấm dứt HĐLĐ với anh A do không đủ sức khỏe để tiếp tục công việc theo HĐLĐ đã ký kết. Khi chấm dứt HĐLĐ thì công ty phải tuân thủ các quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, được hưởng trợ cấp theo đúng quy định của pháp luật.

**Bộ đề số 1** *(Doanh nghiệp)*:

## CÂU HỎI & GỢI Ý TRẢ LỜI

***Phần I.*** *Trắc nghiệm (50 câu):*

*1. Lựa chọn một trong các phương án A, B, C, D (25 câu)*

*2. Lựa chọn đúng/sai và giải thích (25 câu)*

***Phần II.*** *Tình huống (10 tình huống)*

***Phần thi hỏi – đáp nhanh dành cho khán giả****: MC lựa chọn ngẫu nhiên câu hỏi trong bộ đề thi này.*

**A. TRẮC NGHIỆM:**

**I. LỰA CHỌN MỘT TRONG CÁC PHƯƠNG ÁN A, B, C, D (25 câu)**

**1. Theo quy định của Bộ luật lao động năm 2012 (BLLĐ) tiền lương trong thời gian thử việc ít nhất phải bằng bao nhiêu phần trăm mức lương của công việc?**

**A.** 85%

B. 75%

C. 65%

D. 55%

***Đáp án:*** A. Ít nhất phải bằng 85% mức lương. (Điều 28 BLLĐ năm 2012)

**2. Trong các trường hợp sau, trường hợp nào được xem là tai nạn lao động?**

A. Người lao động (NLĐ) gặp tai nạn giao thông ở gần cơ quan làm việc sau khi tham gia tiệc liên hoan tổng kết cuối năm của đơn vị.

B. NLĐ gặp tai nạn bất ngờ trong thời gian nghỉ giải lao và ăn giữa ca để sau đó tiếp tục tiến hành công việc.

C. NLĐ gặp tai nạn do những nguyên nhân khách quan như thiên tai, hỏa hoạn...khi thực hiện các công việc ngoài nhiệm vụ lao động được phân công.

D. Cả A, B, C đều đúng.

**Đáp án: B.** NLĐ gặp tai nạn bất ngờ trong thời gian nghỉ giải lao và ăn giữa ca để sau đó tiếp tục tiến hành công việc (Điểm a, b, c Khoản 1 Điều 45 Luật An toàn vệ sinh lao động năm 2015)

**3. Khi giao kết HĐLĐ, NSDLĐ không được thực hiện hành vi nào sau đây?**

A. Giữ bản chính giấy tờ tùy thân của người lao động (NLĐ)

**B.** Giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng, chứng chỉ của NLĐ; Yêu cầu NLĐ phải thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền cho việc thực hiện HĐLĐ.

C. Yêu cầu NLĐ phải đóng tiền để được ký HĐLĐ.

D. Giữ bản chính văn bằng của NLĐ.

***Đáp án:*** B. Giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng, chứng chỉ của NLĐ; Yêu cầu NLĐ phải thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền cho việc thực hiện HĐLĐ (Điều 20 BLLĐ năm 2012)

**4. Trường hợp nào sau đây không được hưởng trợ cấp thất nghiệp?**

A. Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

B. Hưởng lương hưu, trợ cấp mất sức lao động hằng tháng.

**C.** A và B đúng.

D. A và B sai

***Đáp án:*** **C.** A và B đúng. (Khoản 1 điều 49 Luật Việc làm năm 2015)

**5. Điều kiện lao động có hại nào sau đây không được sử dụng lao động nữ:**

A. Nơi có áp suất lớn hơn áp suất khí quyển; nơi làm việc cheo leo nguy hiểm

B. Tiếp xúc với nguồn phóng xạ hở

C. Ngâm mình thường xuyên dưới nước (từ 04h mỗi ngày trở lên, trên 03 ngày một tuần)

D. Cả A, B, C đều đúng.

**Đáp án: D.** Cả A, B, C đều đúng. (Điều 160 BLLĐ năm 2012, Thông tư 26/2013/TT-BLĐTBXH danh mục các công việc không được sử dụng lao động nữ)

**6. NLĐ cùng lúc giao kết HĐLĐ với nhiều NSDLĐ thì việc tham gia BHXH bắt buộc, BHTN, BHYT được thực hiện như thế nào?**

A. NLĐ và NSDLĐ của HĐLĐ giao kết đầu tiên có trách nhiệm tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật.

B. NLĐ và NSDLĐ của HĐLĐ có mức tiền lương cao nhất có trách nhiệm tham gia bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế.

**C.** A và B đúng

D. A và B sai

***Đáp án:*** **C.** A và B đúng (Khoản 1, 2 Điều 4 Nghị định số 44/2013/NĐ-CP của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của BLĐ về HĐLĐ)

**7. Khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ xác định thời hạn, NLĐ phải báo cho NSDLĐ biết trước bao nhiêu ngày?**

A. Ít nhất 45 ngày

B Không phải báo trước cho người lao động.

**C.** Ít nhất 30 ngày.

D. A, C đúng

***Đáp án:*** **C.** Ít nhất 30 ngày. (Khoản 2 Điều 37 BLLĐ năm 2012).

**8. Chủ thế nào sau đây có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân?**

A. Hòa giải viên lao động.

B. Hội đồng trọng tài lao động.

C. Tòa án nhân dân.

**D.** A và C đúng

***Đáp án:*** D. A và C đúng (Điều 200 BLLĐ năm 2012)

**9. Trường hợp nào sau đây được coi là đình công bất hợp pháp?**

A. Đình công do Ban chấp hành CĐCS tổ chức và lãnh đạo

B. Đình công phát sinh từ tranh chấp lao động tập thể về lợi ích

**C.** Tổ chức cho những NLĐ không cùng làm việc cho một NSDLĐ đình công

D. Tập thể NLĐ làm việc cho một NSDLĐ tạm thời, tự nguyện ngừng việc nhằm đạt được yêu cầu trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.

***Đáp án:*** C. Tổ chức cho những NLĐ không cùng làm việc cho một NSDLĐ đình công (Khoản 2 Điều 215 BLLĐ năm 2012).

**10. Bồi dưỡng bằng hiện vật được tính theo định suất hàng ngày và có giá trị bằng tiền tương ứng theo các định mức nào sau đây:**

A. Mức 1: 10.000đ, Mức 2: 15.000đ, Mức 3: 20.000đ, Mức 4: 25.000đ

B. Mức 1: 15.000đ, Mức 2: 20.000đ, Mức 3: 25.000đ, Mức 4: 30.000đ

C. Mức 1: 5.000đ, Mức 2: 10.000đ, Mức 3: 15.000đ, Mức 4: 20.000đ

D. Cả A, B, C đều sai.

**Đáp án: A. Mức 1:** 10.000đ, Mức 2: 15.000đ, Mức 3: 20.000đ, Mức 4: 25.000đ ( Điểm a Khoản 2 Điều 2 Thông tư 25/2013/TT-BLĐTBXH)

**11. Trong quan hệ lao động, tổ chức công đoàn có vai trò như thế nào?**

A. Đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên công đoàn, NLĐ.

B. Tham gia thương lượng, ký kết và giám sát việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể, thang lương, bảng lương, Quy chế trả lương, quy chế thưởng, quy chế dân chủ, nội quy lao động.

C. Tham gia hỗ trợ giải quyết tranh chấp lao động.

**D.** A, B, C đúng

***Đáp án:*** D. A, B, C đúng

Khoản 1 Điều 188 BLLĐ năm 2012 quy định vai trò của tổ chức công đoàn trong quan hệ lao động như sau: "Công đoàn cơ sở thực hiện vai trò đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên công đoàn, người lao động; tham gia, thương lượng, ký kết và giám sát việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể, thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế trả lương, quy chế thưởng, nội quy lao động, quy chế dân chủ ở doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức; tham gia, hỗ trợ giải quyết tranh chấp lao động; đối thoại, hợp tác với người sử dụng lao động xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định, tiến bộ tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức".

**12. Đối tượng nào sau đây không phải đóng đoàn phí công đoàn?**

A. Đoàn viên công đoàn hưởng trợ cấp Bảo hiểm xã hội từ 01 tháng trở lên, trong thời gian hưởng trợ cấp không phải đóng đoàn phí.

B. Đoàn viên công đoàn không có việc làm, không có thu nhập, nghỉ việc riêng từ 01 tháng trở lên không hưởng tiền lương.

**C.** A, B đúng

D. A, B sai

***Đáp án:*** **C.** A, B đúng

(Điểm 1.6 khoản 1 mục I Hướng dẫn số 258/HD-TLĐ, cụ thể: "Đoàn viên công đoàn hưởng trợ cấp Bảo hiểm xã hội từ 01 tháng trở lên, trong thời gian hưởng trợ cấp không phải đóng đoàn phí; Đoàn viên công đoàn không có việc làm, không có thu nhập, nghỉ việc riêng từ 01 tháng trở lên không hưởng tiền lương, trong thời gian đó không phải đóng đoàn phí.")

**13. Năm 2017, mức lương tối thiểu vùng mà doanh nghiệp đóng trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi trả cho NLĐ là bao nhiêu?**

A. 3.750.000đ

B. 3.320.000đ

C. Bình Sơn, Sơn Tịnh là 2.700.000đ

**D.** Tp. Quảng Ngãi, Bình Sơn, Sơn Tịnh (vùng III) là 2.900.000đ; các huyện còn lại (vùng IV) là 2.580.000đ

***Đáp án:*** D. (Điều 3 Nghị định số 153/2016/NĐ-CP ngày 14/11/2016).

**14. NSDLĐ có trách nhiệm gì khi NLĐ bị tai nạn lao động?**

A. Thanh toán toàn bộ chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị ổn định đối với NLĐ không tham gia BHYT.

B. Trả đủ tiền lương theo HĐLĐ cho NLĐ bị tai nạn lao động phải nghỉ việc trong thời gian điều trị và trợ cấp hoặc bồi thường cho NLĐ bị tai nạn lao động theo đúng quy định.

C. 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 NLĐ tham gia bảo hiểm y tế.

**D**. A, B, C đúng

***Đáp án:*** D. A, B, C đúng (Điều 144 BLLĐ năm 2012)

**15. Khi nào NSDLĐ được quyền tạm thời chuyển NLĐ làm công việc khác so với HĐLĐ?**

**A.** Khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hoả hoạn, dịch bệnh.

B. Khi NLĐ không thường xuyên hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động.

C. Trong mọi trường hợp NSDLĐ đều được quyền tạm thời chuyển NLĐ làm công việc khác so với HĐLĐ.

D. A, B, C đều đúng

***Đáp án:*** A. Khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hoả hoạn, dịch bệnh (Khoản 1 Điều 31 BLLĐ năm 2012).

**16. Hành vi nào sau đây bị cấm khi xử lý kỷ luật lao động?**

A. Xâm phạm thân thể, nhân phẩm của người lao động.

B. Dùng hình thức phạt tiền, cắt lương thay việc xử lý kỷ luật lao động.

C. 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.

**D.** A, B, C đều đúng

***Đáp án:*** D. A, B, C đều đúng (Điều 128 BLLĐ năm 2012)

**17. Các hành vi nào sau đây bị nghiêm cấm:**

A. Sử dụng lao động hoặc làm công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về ATVSLĐ khi chưa được huấn luyện về ATVSLĐ

B. Trả tiền thay cho việc bồi dưỡng bằng hiện vật

C. Trốn đóng, chậm đóng, chiếm dụng tiền đóng, hưởng bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; gian lận, giả mạo hồ sơ, không chi trả chế độ bảo hiểm TNLĐ, BNN cho NLĐ.

D. Cả A, B, C đều đúng.

**Đáp án: D.** Cả A, B, C đều đúng (Điều 12 Luật An toàn vệ sinh lao động)

**18. Hành vi nào sau đây bị cấm trong an toàn lao động, vệ sinh lao động?**

A. Trả tiền thay cho việc bồi dưỡng bằng hiện vật.

B. Che giấu, khai báo hoặc báo cáo sai sự thật về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

**C.** A và B đúng

D. A và B sai

***Đáp án:*** **C.** A và B đúng. (Điều 146 BLLĐ năm 2012).

**19. NLĐ làm việc theo ca được nghỉ ít nhất mấy giờ trước khi chuyển sang ca làm việc khác?**

A. Ít nhất 08 giờ

B. Ít nhất 24 giờ

C. Ít nhất 06 giờ

**D.** Ít nhất 12 giờ

***Đáp án:*** **D.** Ít nhất 12 giờ (Điều 109 BLLĐ năm 2012).

**20. Theo quy định của Luật BHXH năm 2014, lao động nam có vợ sinh con thì được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản bao nhiêu ngày?**

A. 05 ngày làm việc trong trường hợp sinh thường

B. 10 ngày làm việc

C. 07 ngày làm việc khi vợ sinh con phải phẫu thuật, sinh con dưới 32 tuần tuổi

**D.** A và C đều đúng

***Đáp án:*** D. A và C đều đúng (Khoản 2 Điều 34 Luật BHXH năm 2014)

*Cung cấp thêm:* Theo Khoản 2 Điều 34 Luật BHXH năm 2014, lao động nam đang đóng BHXH khi vợ sinh con được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản như sau:

a. 05 ngày làm việc;

b. 07 ngày làm việc khi vợ sinh con phải phẫu thuật, sinh con dưới 32 tuần tuổi;

c. Trường hợp vợ sinh đôi thì được nghỉ 10 ngày làm việc, từ sinh ba trở lên thì cứ thêm mỗi con được nghỉ thêm 03 ngày làm việc.

d. Trường hợp vợ sinh đôi trở lên mà phải phẫu thuật thì được nghỉ 14 ngày làm việc.

Thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản được tính trong khoảng thời gian 30 ngày đầu kể từ ngày vợ sinh con.

**21. Đối tượng huấn luyện An toàn vệ sinh lao động gồm:**

A. 4 nhóm: người quản lý phụ trách ATVSLĐ, người làm công tác ATVSLĐ, An toàn vế sinh viên, Y tế

B. 3 nhóm: người quản lý phụ trách ATVSLĐ, người làm công tác ATVSLĐ, An toàn vệ sinh viên

C. 5 nhóm: người quản lý phụ trách ATVSLĐ, người làm công tác ATVSLĐ, An toàn vệ sinh viên, Y tế, người lao động làm công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về ATVSLĐ

**D.** 6 nhóm: người quản lý phụ trách ATVSLĐ, người làm công tác ATVSLĐ, người lao động làm công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về ATVSLĐ, người lao động không thuộc các nhóm, An toàn vệ sinh viên, Y tế,

**Đáp án: D.** 6 nhóm ( Điều 17 Nghị định số 44/2016/NĐ-CP)

**22. NLĐ làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp nào?**

A. Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động.

B. Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền.

C. Bản thân hoặc gia đình có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động.

**D.** A, B, C đều đúng

***Đáp án:*** **D.** A, B, C đều đúng (Điều 37 BLLĐ năm 2012)

**23. Theo quy định của Luật BHXH, NLĐ bị suy giảm khả năng lao động từ bao nhiêu phần trăm (%) thì được hưởng trợ cấp hằng tháng?**

**A.** Từ 31% trở lên

B. Từ 5% đến 30%

C. Từ 5% trở lên

D. Từ 30% trở lên

***Đáp án:*** A. Từ 31% trở lên (Khoản 1 Điều 47 Luật BHXH năm 2014)

**24. NLĐ phải làm gì khi thấy rõ nơi làm việc có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động?**

A. Từ chối làm công việc.

**B.** Rời bỏ nơi làm việc và phải báo ngay với người phụ trách trực tiếp.

C. Tiếp tục làm công việc bình thường.

D. A, B, C đều sai

***Đáp án:*** B. Rời bỏ nơi làm việc và phải báo ngay với người phụ trách trực tiếp. (Khoản 2 Điều 140 BLLĐ năm 2012).

**25. Hỗ trợ việc chuyển đổi nghề nghiệp cho người bị TNLĐ, BNN khi trở lại làm việc khi có đủ điều kiện nào sau đây:**

A. Mức suy giảm KNLĐ do bị TNLĐ, BNN từ 31% trở lên

B. Mức suy giảm KNLĐ do bị TNLĐ, BNN 31% và được NSDLĐ sắp xếp công việc mới thuộc quyền quản lý phù hợp với sức khỏe, nguyện vọng của NLĐ

C. Suy giảm KNLĐ do bị TNLĐ, BNN từ 31% trở lên và được NSDLĐ sắp xếp công việc mới thuộc quyền quản lý phù hợp với sức khỏe, nguyện vọng của NLĐ nhưng công việc đó cần phải đào tạo nghề để chuyển đổi công việc

D. Cả B, C đều đúng

**Đáp án**: D. Cả B, C đều đúng (Khoản 1, 2 Điều 7 Nghị định 37/2016/NĐ-CP)

**II. TRẮC NGHIỆM: ĐÚNG/SAI, GIẢI THÍCH (25 câu)**

**1. Tổ chức Công đoàn không được quyền khởi kiện ra Tòa án đối với hành vi vi phạm pháp luật về bảo hiểm xã hội.** (*Đúng hay sai*)?

**Gợi ý: Sai.**

Vì: Điểm d Khoản 1 Điều 14 Luật BHXH năm 2014 quy định: "Tổ chức Công đoàn có quyền khởi kiện ra Tòa án đối với hành vi vi phạm pháp luật về bảo hiểm xã hội gây ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, tập thể người lao động theo quy định tại Điều 10 Luật Công đoàn".

**2. Trường hợp HĐLĐ hết hạn mà NLĐ là cán bộ công đoàn không chuyên trách đang trong nhiệm kỳ thì được gia hạn HĐLĐ đến hết nhiệm kỳ.**(*Đúng hay Sai*)

**Gợi ý: Đúng**

Vì: Khoản 1 Điều 25 Luật Công đoàn năm 2012 quy định: Trường hợp HĐLĐ, hợp đồng làm việc hết hạn mà NLĐ là cán bộ công đoàn không chuyên trách đang trong nhiệm kỳ thì được gia hạn HĐLĐ, hợp đồng làm việc đến hết nhiệm kỳ.

**3. Trong thời gian thử việc, NLĐ và NSDLĐ có trách nhiệm tham gia BHXH bắt buộc.**(*Đúng hay sai*)?

**Gợi ý: Sai**

Vì: Thời gian thử việc được thực hiện trên cơ sở hợp đồng thử việc, không phải là thời gian làm việc chính thức theo HĐLĐ nên không thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc (Điều 2 Luật BHXH năm 2014).

**4. NSDLĐ không thể thành lập Đoàn điều tra Tai nạn lao động cấp cơ sở khi có tai nạn lao động xảy ra. Đúng hay Sai? Tại sao?**

**Gợi ý:** Sai.

Vì: Căn cứ Khoản 1 Điều 35 Luật An toàn vệ sinh lao động năm 2015: "Người sử dụng lao động có trách nhiệm thành lập Đoàn điều tra tai nạn lao động cấp cơ sở để tiến hành điều tra tai nạn lao động làm bị thương nhẹ, tai nạn lao động làm bị thương nặng 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 tai nạn lao động được cơ quan nhà nước có thẩm quyền điều tra theo quy định của pháp luật chuyên ngành"

**5. NSDLĐ không có trách nhiệm công khai thông tin về việc đóng BHXH cho NLĐ.** *(Đúng hay sai)?*

**Gợi ý: Sai**

Vì: Khoản 7 Điều 21 Luật BHXH năm 2014 quy định NSDLĐ có trách nhiệm: định kỳ 06 tháng, niêm yết công khai thông tin về việc đóng BHXH cho NLĐ; cung cấp thông tin về việc đóng BHXH của NLĐ khi NLĐ hoặc tổ chức công đoàn yêu cầu.

**6. NLĐ đủ điều kiện hưởng chế độ hưu trí thì khi nghỉ được NSDLĐ chi trả thêm trợ cấp thôi việc.**(*Đúng hay sai*)?

**Gợi ý: Sai**

Vì: Căn cứ quy định tại Khoản 1 Điều 48 và khoản 4 Điều 36 BLLĐ năm 2012 thì NLĐ đủ điều kiện hưởng chế độ hưu trí (về thời gian đóng BHXH và tuổi hưởng lương hưu) theo quy định thì không thuộc đối tượng được hưởng trợ cấp thôi việc do NSDLĐ chi trả.

**7. NLĐ không thể cùng lúc giao kết HĐLĐ với nhiều NSDLĐ.** (*Đúng hay sai*)?

**Gợi ý: Sai**

Vì: Theo Điều 21 BLLĐ năm 2012, NLĐ có thể giao kết hợp đồng lao động với nhiều NSDLĐ, nhưng phải bảo đảm thực hiện đầy đủ các nội dung đã giao kết. Trong trường hợp giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động, việc tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế của người lao động được thực hiện theo quy định của Chính phủ.

**8. NLĐ bị suy giảm khả năng lao động từ 5% đến 30% thì được hưởng trợ cấp một lần.** (*Đúng hay sai)?*

**Gợi ý: Đúng**

Vì: Căn cứ theo quy định tại Khoản 1 Điều 46 Luật BHXH năm 2014 thì: "Người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 5% đến 30% thì được hưởng trợ cấp một lần".

**9. Cán bộ công đoàn không chuyên trách được nghỉ làm việc nhưng không được đơn vị sử dụng lao động chi trả lương trong những ngày tham dự cuộc họp, tập huấn do công đoàn cấp trên triệu tập.**(*Đúng hay sai*)?

**Gợi ý: Sai.**

Vì: Khoản 3 Điều 24 Luật Công đoàn năm 2012 quy định: "Cán bộ công đoàn không chuyên trách được nghỉ làm việc và được hưởng lương do đơn vị sử dụng lao động chi trả trong những ngày tham dự cuộc họp, tập huấn do công đoàn cấp trên triệu tập; chi phí đi lại, ăn ở và sinh hoạt trong những ngày tham dự cuộc họp, tập huấn do cấp công đoàn triệu tập chi trả".

**10. NLĐ bị mất việc làm mà chưa nghỉ hằng năm thì không được thanh toán bằng tiền những ngày chưa nghỉ.**(*Đúng hay sai*)?

**Gợi ý: Sai**

Vì: Căn cứ theo Khoản 1 Điều 114 BLLĐ năm 2012 thì: "Người lao động do thôi việc, bị mất việc làm hoặc vì các lý do khác mà chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm thì được thanh toán bằng tiền những ngày chưa nghỉ".

Như vậy, trong trường hợp người lao động bị mất việc làm mà chưa nghỉ hằng năm thì được thanh toán bằng tiền những ngày chưa nghỉ.

**11. NSDLĐ được áp dụng hình thức xử lý kỷ luật lao động là sa thải khi NLĐ có hành vi trộm cắp tài sản của NSDLĐ.** (*đúng hay sai*)?

**Gợi ý: Đúng**

Vì: Khoản 1 Điều 126 BLLĐ năm 2012 quy định hình thức xử lý kỷ luật sa thải được NSDLĐ áp dụng khi: "NLĐ có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma tuý trong phạm vi nơi làm việc, 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 doạ gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của NSDLĐ".

Như vậy, khi NLĐ có hành vi trộm cắp tài sản của NSDLĐ thì NSDLĐ được áp dụng hình thức xử lý kỷ luật lao động sa thải.

**12. NLĐ bị suy giảm khả năng lao động thì được hưởng trợ cấp một lần.** (*Đúng hay sai*)?

**Sai**: Vì: Khoản 1 Điều 46 Luật BHXH năm 2014 quy định: "NLĐ bị suy giảm khả năng lao động từ 5% đến 30% thì được hưởng trợ cấp một lần"; khi người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 31% trở lên thì được hưởng trợ cấp hàng tháng.

**13. Lao động nữ trong thời gian nuôi con được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc để nghỉ ngơi.**(*Đúng hay Sai*)?

**Gợi ý: Sai**

Vì: Theo quy định tại Khoản 3 Điều 7 Nghị định số 85/2015/NĐ-CP ngày 01/10/2015 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của BLLĐ về chính sách đối với lao động nữ (NĐ số 85/2015/NĐ-CP) thì: "Lao động nữ trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi được nghỉ như sau 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".

**14. Khi NLĐ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì không được nhận trợ cấp thôi việc.** (*Đúng hay sai*)?

**Gợi ý: Đúng**

Vì: Căn cứ theo Khoản 1 Điều 43 BLLĐ năm 2012 khi người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì không được nhận trợ cấp thôi việc, đồng thời phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.

**15. Chỉ có Thanh tra lao động mới có thẩm quyền tuyên bố HĐLĐ vô hiệu** (*Đúng hay sai*)?

**Gợi ý: Sai**

Vì khoản 1 Điều 51 BLLĐ năm 2012 quy định về thẩm quyền tuyên bố HĐLĐ vô hiệu gồm có: thanh tra lao động, Tòa án nhân dân.

**16. NSDLĐ không được xử lý kỷ luật lao động đối với NLĐ đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi.**(Đúng hay sai)?

**Gợi ý: Đúng**

Vì: Điểm d Khoản 4 Điều 123 BLLĐ năm 2012 và Khoản 1 Điều 29 NĐ số 05/2013/NĐ-CP quy định:

NSDLĐ không được xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động là cha đẻ, mẹ đẻ hoặc cha nuôi, mẹ nuôi hợp pháp đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi.

**17. NLĐ bị suy giảm khả năng lao động 30% thì được hưởng trợ cấp hàng tháng.** (*Đúng hay sai)?*

**Gợi ý: Sai**

Vì: Khoản 1 Điều 46 Luật BHXH năm 2014 quy định NLĐ bị suy giảm khả năng lao động từ 5% đến 30% thì được hưởng trợ cấp một lần.

**18. Doanh nghiệp không được đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với cán bộ công đoàn không chuyên trách nếu không có ý kiến thỏa thuận bằng văn bản của Ban Chấp hành (BCH) công đoàn cơ sở.**(*Đúng hay sai*)?

**Gợi ý: Đúng**

Vì: Khoản 2 Điều 25 Luật Công đoàn năm 2012 quy định: "Đơn vị sử dụng lao động không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc, sa thải, buộc thôi việc hoặc thuyên chuyển công tác đối với cán bộ công đoàn không chuyên trách nếu không có ý kiến thỏa thuận bằng văn bản của Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở. Trường hợp không thỏa thuận được, hai bên phải báo cáo với cơ quan, tổ chức có thẩm quyền. Sau 30 ngày, kể từ ngày báo cáo cho cơ quan, tổ chức có thẩm quyền, đơn vị sử dụng lao động có quyền quyết định và phải chịu trách nhiệm về quyết định của mình".

Như vậy, khi chưa có ý kiến thỏa thuận bằng văn bản của BCH công đoàn cơ sở thì doanh nghiệp không được đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với cán bộ công đoàn không chuyên trách.

**19. Người lao động làm thêm giờ vào ngày nghỉ lễ thì được trả lương ít nhất bằng 200% chưa kể tiền lương ngày lễ đối với người lao động hưởng lương ngày.**(*Đúng hay sai*)?

**Gợi ý: Sai**

Vì: Điểm c khoản 1 Điều 97 BLLĐ năm 2012 quy định người lao động làm thêm giờ được trả lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc đang làm như sau:

"Vào ngày nghỉ lễ, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng 300% chưa kể tiền lương ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương đối với người lao động hưởng lương ngày".

**20. Trường hợp một người thuộc nhiều đối tượng tham gia bảo hiểm y tế thì được hưởng quyền lợi bảo hiểm y tế theo đối tượng có quyền lợi cao nhất.**(*Đúng hay sai)?*

**Gợi ý: Đúng**

Vì: Khoản 15 Điều 1 Luật số 46/2014/QH13 ngày 13/6/2014 của Quốc hội Sửa đổi bổ sung một số điều của Luật Bảo hiểm y tế và Khoản 2 Điều 22 Luật Bảo hiểm y tế năm 2008 quy định:

"Trường hợp một người thuộc nhiều đối tượng tham gia bảo hiểm y tế thì được hưởng quyền lợi bảo hiểm y tế theo đối tượng có quyền lợi cao nhất".

**21. Nếu NSDLĐ không đóng BHXH cho NLĐ thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc, trong trường hợp NLĐ bị tai nạn lao động thì NSDLĐ chỉ cần bồi thường, trợ cấp tai nạn lao động.** (*Đúng hay sai*)?

**Gợi ý: Sai**

Vì: Khoản 4 Điều 5 Thông tư số 04/2015/TT-BLĐTBXH ngày 02/02/2015 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện chế độ bồi thường, trợ cấp và chi phí y tế của NSDLĐ đối với NLĐ bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, quy định:

Nếu NSDLĐ không đóng bảo hiểm xã hội cho NLĐ 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 3, Điều 4 Thông tư này, NSDLĐ phải trả chế độ bảo hiểm xã hội thay cơ quan bảo hiểm xã hội cho người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

**22. Trường hợp NLĐ giao kết và đang thực hiện nhiều HĐLĐ với nhiều NSDLĐ thì NLĐ và NSDLĐ của HĐLĐ giao kết đầu tiên có trách nhiệm tham gia bảo hiểm thất nghiệp.** (*Đúng hay sai*)?

**Gợi ý: Đúng**

Vì: Khoản 1 Điều 43 Luật Việc làm năm 2013 quy định: "Trong trường hợp người lao động giao kết và đang thực hiện nhiều hợp đồng lao động thì người lao động và người sử dụng lao động của hợp đồng lao động giao kết đầu tiên có trách nhiệm tham gia bảo hiểm thất nghiệp".

**23. NLĐ làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn trong mọi trường hợp.** (*Đúng hay sai*)?

**Gợi ý: Sai**

Vì theo khoản 1 Điều 37 BLLĐ năm 2012 NLĐ làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn chỉ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn trong một số trường hợp nhất định, như: không được bố trí theo đúng công việc đã thỏa thuận trong hợp đồng; bị ngược đãi, quấy rối tình dục...

24. **NLĐ chưa đủ 20 năm đóng BHXH bắt buộc khi có yêu cầu thì được nhận BHXH một lần.** (*Đúng hay sai*)

**Gợi ý: Sai**

Vì khoản 1 Điều 1 Nghị quyết số 93/2015/QH13 ngày 22/6/2015 của Quốc hội về việc thực hiện chính sách hưởng BHXH một lần đối với NLĐ quy định: trường hợp NLĐ tham gia BHXH bắt buộc sau 01 năm nghỉ việc mà chưa đủ 20 năm đóng BHXH khi có yêu cầu mới được nhận BHXH một lần.

25. **Mức hưởng trợ cấp thất nghiệp hằng tháng bằng 60% mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp của 06 tháng liền kề trước khi thất nghiệp.** (*Đúng hay sai*)

**Gợi ý: Đúng**

Vì khoản 1 Điều 50 Luật Việc làm năm 2013 quy định: Mức hưởng trợ cấp thất nghiệp hằng tháng bằng 60% mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp của 06 tháng liền kề trước khi thất nghiệp nhưng tối đa không quá 05 lần mức lương cơ sở đối với người lao động thuộc đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do Nhà nước quy định hoặc không quá 05 lần mức lương tối thiểu vùng theo quy định của Bộ luật lao động đối với người lao động đóng bảo hiểm thất nghiệp theo chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định tại thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc.

**B. TÌNH HUỐNG (10 câu)**

**Câu 1: Anh (chị) hãy nêu ngắn gọn những trường hợp NSDLĐ được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ và xử lý tình huống sau:**

**Chị A ký hợp đồng lao động xác định thời hạn từ ngày 1/1/2014 đến 30/12/2017 với công ty B. Ngày 8/9/2015 chị A bắt đầu nghỉ thai sản. Ngày 8/4/2016 chị A trở lại công ty thì nhận được quyết định chấm dứt hợp đồng lao động (quyết định ký bàn hành ngày 2/1/2016). Theo anh (chị) công ty làm như vậy có đúng không?**

***Gợi ý:*** ** Những trường hợp NSDLĐ được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ:*

Theo quy định tại khoản 1 điều 38 BLLĐ năm 2012, NSDLĐ được có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong những trường hợp sau:

- Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động;
- Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, đã điều trị 06 tháng liên tục, đối với người lao động làm theo hợp đồng lao động xác định thời hạn và quá nửa thời hạn hợp đồng lao động đối với người làm theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục. Khi sức khỏe của người lao động bình phục, thì người lao động được xem xét để tiếp tục giao kết hợp đồng lao động;
- Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc những lý do bất khả kháng khác theo quy định của pháp luật, mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc;
- Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 33 BLLĐ năm 2012.

** Xử lý tình huống:*

Công ty làm như vậy là không đúng. Vì không thuộc các trường hợp pháp luật quy định NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Mặt khác, chị A và công ty đã ký HĐLĐ xác định thời hạn, trong quá trình thực hiện hợp đồng thì chị A có quyền được nghỉ việc để hưởng chế độ thai sản và sau khi hết thời gian thai sản chị A được bảo đảm việc làm cũ khi trở lại làm việc (Điều 158 BLLĐ năm 2012), công ty không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt HĐLĐ với chị *(khoản 1 Điều 38, khoản 3 Điều 39, Khoản 3 Điều 155 BLLD năm 2012)*

**Câu 2. Là cán bộ Công đoàn cơ sở anh (chị) sẽ tư vấn như thế nào trong trường hợp NLĐ đến yêu cầu tư vấn về việc tham gia BHXH, BHYT, BHTN khi giao kết HĐLĐ với nhiều NSDLĐ.**

*Gợi ý: * Về trách nhiệm tham gia BHXH bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm y tế bắt buộc của người sử dụng lao động và người lao động:*

Điểm a Khoản 1 Điều 4 Nghị định số 44/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của BLLĐ về HĐLĐ (sau đây gọi tắt là Nghị định số 44/2013/NĐ-CP) quy định:

"Người lao động giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động mà người lao động và người sử dụng lao động thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp thì người lao động và người sử dụng lao động của hợp đồng lao động giao kết đầu tiên có trách nhiệm tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật.

Người sử dụng lao động của các hợp đồng lao động còn lại có trách nhiệm chi trả cùng lúc với kỳ trả lương của người lao động khoản tiền tương đương với mức đóng bảo hiểm xã

hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp thuộc trách nhiệm của người sử dụng lao động theo quy định của pháp luật."

** Về trách nhiệm tham gia bảo hiểm y tế bắt buộc của người sử dụng lao động và người lao động:*

"Người lao động giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động mà người lao động và người sử dụng lao động thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm y tế bắt buộc thì người lao động và người sử dụng lao động của hợp đồng lao động có mức tiền lương cao nhất có trách nhiệm tham gia bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế.

Người sử dụng lao động của các hợp đồng lao động còn lại có trách nhiệm chi trả cùng lúc với kỳ trả lương của người lao động khoản tiền tương đương với mức đóng bảo hiểm y tế thuộc trách nhiệm của người sử dụng lao động theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế."

**Câu 3. Trong quá trình đàm phán và xây dựng thoả ước lao động tập thể tại công ty X, mặc dù ban chấp hành công đoàn công ty đề nghị nhưng với lý do bảo mật giám đốc công ty yêu cầu các phòng nghiệp vụ không được cung cấp thông tin cho công đoàn cơ sở công ty khiến Ban chấp hành công đoàn công ty không có thông tin làm cơ sở xây dựng và đàm phán thoả ước lao động tập thể.**

**Việc làm đó của giám đốc công ty đúng hay sai? Là chủ tịch công đoàn cơ sở công ty, anh (chị) sẽ làm gì để giải quyết vấn đề trên?**

***Gợi ý:***

+ Điểm a khoản 1 Điều 71 BLLĐ năm 2012 quy định:

Trước khi bắt đầu phiên họp thương lượng tập thể ít nhất 10 ngày, người sử dụng lao động phải cung cấp thông tin về tình hình hoạt động sản xuất, kinh doanh, khi tập thể lao động yêu cầu trừ những bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của người sử dụng lao động.

+ Khoản 5 điều 22 Luật Công đoàn năm 2012 quy định:

Trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp đối với công đoàn: "Trao đổi, cung cấp đầy đủ, chính xác, kịp thời thông tin liên quan đến tổ chức, hoạt động của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp theo quy định của pháp luật khi Công đoàn đề nghị";

+ Mục a điều 4 Nghị định 43/2013/NĐ-CP quy định:

Quyền của công đoàn trong việc đại diện cho tập thể người lao động thương lượng, ký kết và giám sát việc thực hiện thoả ước lao động tập thể có quyền và trách nhiệm: "Thu thập thông tin, tập hợp kiến nghị, đề xuất nội dung có liên quan đến lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động".

Như vậy, việc làm trên của giám đốc công ty là sai và đã vi phạm khoản 1 Điều 9 Luật Công đoàn, đó là "cản trở, gây khó khăn trong việc thực hiện quyền công đoàn".

Nếu là Chủ tịch công đoàn công ty tôi sẽ gặp giám đốc công ty trao đổi về quyết định trên *(dẫn chứng các điều khoản pháp luật về quyền công đoàn trong vấn đề này)* và đề nghị giám đốc yêu cầu các phòng nghiệp vụ cung cấp thông tin theo yêu cầu của công đoàn. Đồng thời phân tích để giám đốc công ty thấy việc cung cấp thông tin đầy đủ cho công đoàn sẽ tạo mối quan hệ tốt giữa công đoàn với lãnh đạo công ty và hơn hết khi có thông tin đầy đủ, chính xác sẽ giúp xây dựng được một bản thoả ước lao động tập thể tốt, có lợi cho cả công ty và người lao động.

**Câu 4. Anh A được tuyển dụng vào làm việc tại công ty B, hai bên có giao kết HĐLĐ có thời hạn 02 năm bắt đầu từ ngày 01/01/2016. Ngày 01/02/2017 anh A thông báo chấm dứt HĐLĐ với công ty và nghỉ việc vào ngày 05/03/2017. Lý do anh A đưa ra là vì bản thân có hoàn cảnh khó khăn nên không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng. Sau khi nhận được thông báo của NLĐ, giám đốc công ty B yêu cầu anh A cung cấp thông tin cụ thể chứng minh hoàn cảnh khó khăn của mình nhưng anh A không cung cấp được. Giám đốc công ty B cho rằng anh A đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật nên đã không chi trả trợ cấp thôi việc. Anh A đến gặp cán bộ công đoàn cơ sở để tư vấn. Là cán bộ công đoàn cơ sở anh (chị) sẽ tư vấn giải quyết như thế nào?**

*Gợi ý:* Anh A và công ty B đã giao kết HĐLĐ xác định thời hạn nên khi A đơn phương chấm dứt HĐLĐ thì phải báo trước cho công ty ít nhất 30 ngày. Trong tình huống trên, anh A thông báo chấm dứt HĐLĐ vào ngày 01/2/2017 và nghỉ việc vào ngày 05/3/2017 là đúng theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều 37 BLLĐ năm 2012 về thời hạn báo trước. Tuy nhiên, anh A đưa ra lý do đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không có cơ sở, tức là không thuộc các trường hợp được quy định tại khoản 1 Điều 37 BLLĐ năm 2012 về những trường hợp NLĐ làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn. Căn cứ Điều 41 BLLĐ năm 2012, việc anh A đơn phương chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn là trái pháp luật.

Là cán bộ công đoàn cơ sở, tôi sẽ tư vấn cho anh A về những nghĩa vụ của mình khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật theo quy định tại Điều 43 BLLĐ năm 2012. Theo đó, anh A sẽ không được trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho công ty B nửa tháng tiền lương theo HĐLĐ.

**Câu 5. Công nhân A ký kết hợp đồng lao động với công ty B với thời hạn 6 tháng nhưng công ty B không tham gia các loại hình bảo hiểm bắt buộc cho công nhân A. Trong quá trình thực hiện công việc theo hợp đồng lao động công nhân A đã bị tai nạn lao động, sau đó công ty đã thực hiện việc thanh toán chi phí y tế, trả đủ lương cho công nhân A trong thời gian điều trị, bồi thường (trợ cấp) theo quy định tại Khoản 3 Điều 145 BLLĐ, nhưng không giải quyết chế độ bảo hiểm xã hội cho công nhân A, vì giám đốc công ty B cho rằng chi trả chế độ bảo hiểm xã hội là của cơ quan bảo hiểm xã hội, không thuộc trách nhiệm của công ty B. Anh (chị) hãy cho biết quan điểm của giám đốc công ty B đúng hay sai?**

*Gợi ý:* Quan điểm của giám đốc công ty B là không đúng với quy định của pháp luật. Vì công nhân A ký kết hợp đồng lao động với công ty B thời hạn 06 tháng nhưng công ty B không tham gia các loại hình bảo hiểm bắt buộc (Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp). Do đó, khi tai nạn lao động xảy ra, ngoài những khoản tiền mà công ty B đã chi trả cho công nhân A như: chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị ổn định cho công nhân A, trả đủ lương trong thời gian điều trị, bồi thường (trợ cấp) theo quy định tại Khoản 3 Điều 145 BLLĐ, thì công ty B còn phải chi trả chế độ bảo hiểm xã hội cho công nhân A theo quy định tại Khoản 2 Điều 145 BLLĐ, cụ thể như sau:

"Người lao động thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc mà người sử dụng lao động chưa đóng bảo hiểm xã hội cho cơ quan bảo hiểm xã hội, thì được người sử dụng lao động trả khoản tiền tương ứng với chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội."

**Câu 6. Công nhân A làm việc cho công ty B. Trước khi vào ca làm việc, công nhân A được người sử dụng lao động điều động xử lý công việc tại một vị trí trong khu vực nhà máy. Tại đây công nhân A thấy điều kiện làm việc quá nguy hiểm nên đã báo cáo với người phụ trách trực tiếp và từ chối làm việc; người phụ trách trực tiếp vẫn yêu cầu công nhân A phải thực hiện nhiệm vụ nhưng công nhân A cương quyết không thực hiện và rời bỏ nơi làm việc. Người phụ trách trực tiếp công nhân A cho rằng công nhân A không chấp hành mệnh lệnh của mình nên đã đề nghị NSDLĐ ra quyết định kỷ luật công nhân A. Quá bức xúc công nhân A đã yêu cầu Ban chấp hành công đoàn cơ sở can thiệp để bảo vệ quyền lợi cho mình. Là cán bộ công đoàn cơ sở, anh (chị) xử lý tình huống trên như thế nào?**

*Gợi ý:* Khoản 2 Điều 148 BLLĐ quy định:

"Người lao động có quyền 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, bệnh nghề nghiệp, đe dọa nghiêm trọng tính mạng hoặc sức khỏe của mình và phải báo ngay với người phụ trách trực tiếp. Người sử dụng lao động không được buộc người lao động tiếp tục làm công việc đó hoặc trở lại nơi làm việc đó nếu nguy cơ chưa được khắc phục."

Trong trường hợp này, việc công nhân A rời bỏ nơi làm việc khi nhận thấy nơi làm việc có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động là đúng với quy định của pháp luật.

Vì vậy, cán bộ công đoàn cơ sở cần yêu cầu người sử dụng lao động phải ra Quyết định huỷ Quyết định xử lý kỷ luật đối với công nhân A và khôi phục các quyền lợi chính đáng cho công nhân A do xử lý kỷ luật không đúng với quy định của pháp luật.

**Câu 7. Chị X làm việc tại công ty Y; sau khi nghỉ hết thời gian nghỉ thai sản chị X trở lại làm việc nhưng công việc cũ không còn, nên giám đốc công ty Y bố trí chị X làm công việc khác nhưng tiền lương chỉ bằng 90% mức lương công việc cũ. Chị X không đồng ý với mức lương trên nên đã khiếu nại và được giám đốc trả lời là chị X làm công việc nào thì được trả lương theo công việc ấy. Chị X không đồng ý với trả lời của giám đốc nên đề nghị công đoàn cơ sở can thiệp để bảo vệ quyền lợi cho mình, là cán bộ công đoàn cơ sở anh (chị) giải quyết như thế nào?**

*Gợi ý:* Điều 158 BLLĐ quy định:

"Lao động nữ được bảo đảm việc làm cũ khi trở lại làm việc sau khi nghỉ hết thời gian 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."

Trong trường hợp trên, giám đốc công ty Y trả lời chị X về công việc làm mới và tiền lương chi trả cho chị X bằng 90% mức lương của công việc cũ là không đúng với quy định pháp luật.

Vì vậy, cán bộ công đoàn đề nghị giám đốc công ty X phải trả cho chị X mức lương bằng mức lương của công việc cũ trước khi nghỉ thai sản.

**Câu 8. Ngày 01/01/2013 anh X được nhận vào làm việc tại công ty Y theo hợp đồng lao động có thời hạn 02 năm. Ngày 01/01/2015 hợp đồng lao động hết hạn, anh X và công ty Y thỏa thuận chấm dứt hợp đồng. Anh X đến tìm chị Z – cán bộ công đoàn của công ty để nhờ tư vấn về hồ sơ, thủ tục hưởng trợ cấp thất nghiệp. Theo anh (chị), chị**

**Z nên tư vấn như thế nào để đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp cho anh X?** ***(Được biết công ty Y thực hiện đúng và đầy đủ các chế độ bảo hiểm xã hội cho người lao động)***

***Gợi ý:***

* Hồ sơ, thủ tục hưởng trợ cấp thất nghiệp:

Trong thời hạn 03 tháng, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động anh X nộp hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp tại trung tâm dịch vụ việc làm do cơ quan quản lý nhà nước về việc làm thành lập *(Khoản 1 Điều 46 Luật Việc làm năm 2013)*.

Hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp *(Điều 26 NĐ số 28/2015/NĐ-CP)*, gồm:

1. Đề nghị hưởng trợ cấp thất nghiệp theo mẫu do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định.

2. Bản chính hoặc bản sao có chứng thực của một trong các giấy tờ sau đây xác nhận về việc chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc:

a) Hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc đã hết hạn hoặc đã hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động;

b) Quyết định thôi việc;

c) Quyết định sa thải;

d) Quyết định kỷ luật buộc thôi việc;

đ) Thông báo hoặc thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc.

3. Sổ bảo hiểm xã hội.

Tổ chức bảo hiểm xã hội thực hiện xác nhận về việc đóng bảo hiểm thất nghiệp và trả sổ bảo hiểm xã hội cho người lao động trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày nhận được đề nghị của người sử dụng lao động.

Trong thời hạn 20 ngày, kể từ ngày trung tâm dịch vụ việc làm tiếp nhận đủ hồ sơ, cơ quan nhà nước có thẩm quyền ra quyết định hưởng trợ cấp thất nghiệp; trường hợp không đủ điều kiện để hưởng chế độ trợ cấp thất nghiệp thì phải trả lời bằng văn bản cho người lao động. Tổ chức bảo hiểm xã hội thực hiện việc chi trả trợ cấp thất nghiệp cho người lao động trong thời hạn 05 ngày, kể từ ngày nhận được quyết định hưởng trợ cấp thất nghiệp.

**Câu 9. Ngày 01/01/1995 Anh A được tuyển dụng vào làm việc tại công ty B theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Từ năm 2015 đến nay, vì công ty gặp khó khăn về kinh tế nên nhiều người lao động có nguy cơ mất việc làm. Mặc dù đã xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động nhưng công ty vẫn không thể giải quyết được việc làm và phải cho người lao động thôi việc, trong đó có anh A. Anh A thắc mắc khi công ty cho thôi việc anh sẽ được hưởng trợ cấp thôi việc hay trợ cấp mất việc làm, cách tính trợ cấp như thế nào nên đã tìm đến công đoàn cơ sở công ty để được tư vấn. Là cán bộ công đoàn, anh (chị) sẽ tư vấn như thế nào để bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng cho anh A.**

***Gợi ý:*** Anh A sẽ được hưởng trợ cấp mất việc làm theo quy định tại Điều 49 Bộ luật Lao động năm 2012 (sau đây gọi tắt là BLLĐ).

Khoản 1 Điều 49 BLLĐ quy định các trường hợp người lao động được hưởng trợ cấp mất việc làm bao gồm: trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế (Điều 44 BLLĐ); trường hợp khi sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã (Điều 45 BLLĐ). Lý do mà công ty B đưa ra để chấm dứt hợp đồng với một số người lao động là Công ty đang gặp khó khăn về kinh tế, không thể giải quyết việc làm và phải cho một số

người lao động thôi việc được coi là trường hợp cho người lao động thôi việc vì lý do kinh tế. Như vậy, anh A sẽ được hưởng trợ cấp mất việc làm theo Điều 49 BLLĐ.

* Cách tính trợ cấp mất việc làm được quy định tại Điều 49 BLLĐ, cụ thể như sau:

- Mỗi năm làm việc được trả 01 tháng tiền lương nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương.

- Thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc.

- Tiền lương để tính trợ cấp mất việc làm là tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động của 06 tháng liền kề trước khi người lao động mất việc làm.

**Câu 10. Tai nạn xảy ra khi công nhân cắt một thùng phuy phế thải bằng máy cắt cầm tay. Người công nhân A đã lấy cái phuy từ kho các phuy phế thải và mang về chỗ làm việc. Anh A muốn làm một cái phuy chứa rác từ thùng phuy phế thải đó. Khi cố cắt chiếc phuy bằng máy cưa cầm tay, chiếc phuy đã nổ và lửa từ vụ nổ đã khiến ông ấy bị bỏng. Sau khi giám định, mức thương tật là 61% sức lao động. Anh A đã làm đơn đề nghị công ty bố trí việc làm phù hợp với mức độ suy giảm sức lao động của mình. Công ty có nghĩa vụ phải bố trí công việc phù hợp với mức độ suy giảm khả năng lao động cho anh A hay không?**

***Gợi ý:*** Theo quy định tại khoản 1 Điều 107 BLLĐ: "Người tàn tật do bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được giám định Y khoa để xác định thương tật, xác định mức độ suy giảm khả năng lao động và được phục hồi chức năng lao động; nếu còn tiếp tục làm việc, thì được sắp xếp công việc phù hợp với sức khoẻ theo kết luận của Hội đồng giám định y khoa lao động".

Vì vậy, công ty có nghĩa vụ phải bố trí công việc mới phù hợp với mức độ suy giảm khả năng lao động 61% của anh A.

Trường hợp xét thấy không có công việc nào phù hợp với sức khỏe của anh A, công ty có quyền từ chối bố trí công việc cho anh A và đề nghị chấm dứt HĐLĐ với anh A do không đủ sức khỏe để tiếp tục công việc theo HĐLĐ đã ký kết. Khi chấm dứt HĐLĐ thì công ty phải tuân thủ các quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, được hưởng trợ cấp theo đúng quy định của pháp luật.