

# **ĐIỂM TIN BAKER TILLY A&C**

## **CẬP NHẬT HƯỚNG DẪN GIẢI QUYẾT CHẾ ĐỘ CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG DO COVID-19**

# SƠ LƯỢC

Ngày 25/3/2020, Bộ Lao động Thương binh và Xã hội đã ra **Công văn số 1064/LĐTBXH-QHLĐTL** hướng dẫn **trả lương ngừng việc và giải quyết chế độ cho người lao động trong thời gian ngừng việc liên quan đến dịch Covid-19.**

Công văn nêu rõ, việc trả lương ngừng việc và xử lý trong trường hợp doanh nghiệp gặp khó khăn về nguồn nguyên vật liệu, thị trường dẫn tới không bố trí đủ việc làm phải **căn cứ vào các quy định của Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn** để thực hiện.

Điểm tin này chúng tôi phân tích các phương án về chính sách nhân sự mà doanh nghiệp có thể xem xét ứng phó do tác động bởi dịch bệnh Covid -19.

# NỘI DUNG PHÂN TÍCH

## ❖ Phương án 1: Với trường hợp người lao động phải ngừng việc do tác động trực tiếp của dịch Covid-19

Bao gồm:

- Lao động là người nước ngoài trong thời gian chưa được quay trở lại doanh nghiệp làm việc theo yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền;
- Người lao động phải ngừng việc trong thời gian thực hiện cách ly theo yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền;
- Người lao động phải ngừng việc do doanh nghiệp hoặc bộ phận không hoạt động được vì chủ sử dụng lao động hoặc những lao động khác cùng doanh nghiệp, bộ phận đang trong thời gian cách ly hoặc chưa được quay trở lại làm việc.

Thì tiền lương ngừng việc thực hiện theo khoản 3 Điều 98 Bộ luật Lao động (*tiền lương do hai bên thỏa thuận nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng*).

*Mức lương tối thiểu vùng năm 2020 được quy định tại Nghị định 90/2019/NĐ-CP như sau:*

Vùng I: Mức 4.420.000 đồng/tháng;  
Vùng II: Mức 3.920.000 đồng/tháng;  
Vùng III: Mức 3.430.000 đồng/tháng;  
Vùng IV: Mức 3.070.000 đồng/tháng.

# NỘI DUNG PHÂN TÍCH

- ❖ Với trường hợp doanh nghiệp gặp khó khăn về nguồn nguyên vật liệu, thị trường dẫn tới không bố trí đủ việc làm

**Phương án 2:** Có thể tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động

*Tuy nhiên, chỉ được chuyển người lao động sang làm công việc khác không quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong một năm.*

*Trường hợp đã đủ 60 ngày, nếu tiếp tục phải chuyển người lao động làm công việc khác thì phải được **sự đồng ý bằng văn bản của người lao động.***

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

## **Khoản 1 Điều 31 Bộ luật Lao động 2012:**

*Khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hỏa hoạn, **dịch bệnh**... người sử dụng lao động được quyền tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với HĐLĐ.*

## **Khoản 3 Điều 31 Bộ luật Lao động 2012:**

*Người lao động được trả lương theo công việc mới; nếu tiền lương của công việc mới thấp hơn tiền lương công việc cũ thì được giữ nguyên mức tiền lương cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc.*

*Đồng thời, tiền lương theo công việc mới ít nhất phải bằng 85% mức tiền lương công việc cũ nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.*

# NỘI DUNG PHÂN TÍCH

- ❖ Với trường hợp doanh nghiệp gặp khó khăn về nguồn nguyên vật liệu, thị trường dẫn tới không bố trí đủ việc làm

**Phương án 3:** Nếu thời gian ngừng việc kéo dài ảnh hưởng đến khả năng chi trả của doanh nghiệp thì người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận **tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động** theo quy định.

**Khoản 5 Điều 32 Bộ luật Lao động 2012:**

Các trường hợp tạm hoãn thực hiện HĐLĐ  
5. Các trường hợp khác do hai bên thỏa thuận.

*Thời gian tạm hoãn HĐLĐ do 2 bên thỏa thuận. Về nguyên tắc, doanh nghiệp có thể thỏa thuận với người lao động không phải trả lương cho NLĐ trong thời gian tạm hoãn thực hiện HĐLĐ, vì vậy doanh nghiệp có thể cũng không phải chi trả bảo hiểm cho NLĐ trong thời gian này.*

*Nhận lại người lao động hết thời hạn tạm hoãn thực hiện HĐLĐ*

*- Trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn HĐLĐ, người lao động phải có mặt tại nơi làm việc và người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc. Trường hợp người lao động không thể có mặt tại nơi làm việc theo đúng thời hạn quy định thì người lao động phải thỏa thuận với người sử dụng lao động về thời điểm có mặt.*

*- Người sử dụng lao động có trách nhiệm bố trí người lao động làm công việc trong HĐLĐ đã giao kết; trường hợp không bố trí được công việc trong HĐLĐ đã giao kết thì hai bên thỏa thuận công việc mới và thực hiện sửa đổi, bổ sung HĐLĐ đã giao kết hoặc giao kết HĐLĐ mới.*

# NỘI DUNG PHÂN TÍCH

## ❖ Với trường hợp doanh nghiệp gặp khó khăn về nguồn nguyên vật liệu, thị trường dẫn tới không bố trí đủ việc làm

Nếu doanh nghiệp phải thu hẹp sản xuất, dẫn tới giảm chỗ làm việc thì thực hiện sắp xếp lao động như sau:

**Phương án 4:** Được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (điều 38 Bộ luật lao động).

*Tuy nhiên phải báo cho người lao động biết trước:*

- Ít nhất 45 ngày đối với HĐLĐ không xác định thời hạn;
- Ít nhất 30 ngày đối với HĐLĐ xác định thời hạn;
- Ít nhất 03 ngày làm việc đối với HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.

[Khoản 1.c Điều 38 Bộ luật Lao động 2012](#) về Quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của người sử dụng lao động:

c) 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;

[Khoản 2 Điều 12 Nghị định 05/2015/NĐ-CP](#) liệt kê các trường hợp bất khả kháng bao gồm:

- Dịch họa, **dịch bệnh**;
- Di dời hoặc thu hẹp địa điểm sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

# NỘI DUNG PHÂN TÍCH

- ❖ Với trường hợp doanh nghiệp gặp khó khăn về nguồn nguyên vật liệu, thị trường dẫn tới không bố trí đủ việc làm

**Phương án 4:** Được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (điều 38 Bộ luật lao động).

*Doanh nghiệp cần chứng minh rằng mình đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc trong trường hợp cần thiết để giải trình với cơ quan nhà nước hoặc Tòa án trong trường hợp người lao động không đồng ý với quyết định đơn phương của Công ty.*

*Các yếu tố chứng minh có thể xem xét như suy giảm về mặt doanh thu, nguồn tiền mặt để tiếp tục chi trả lương khi sử dụng người lao động. Các vấn đề khó khăn về thu mua nguyên liệu đầu vào và thị trường đầu ra bị thu hẹp cũng như phải tự hạn chế vùng phát triển kinh doanh theo quyết định hành chính của Cơ quan nhà nước như không đi vào vùng dịch, không thực hiện/ hạn chế hoạt động kinh doanh của một số ngành nghề,...*

# NỘI DUNG PHÂN TÍCH

- ❖ Với trường hợp doanh nghiệp gặp khó khăn về nguồn nguyên vật liệu, thị trường dẫn tới không bố trí đủ việc làm

**Phương án 5:** Xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động trong trường hợp vì lý do kinh tế mà nhiều người lao động có nguy cơ mất việc làm, phải thôi việc (điều 44 Bộ luật lao động)

*Nội dung phương án bao gồm những nội dung chủ yếu sau đây: Danh sách và số lượng người lao động tiếp tục được sử dụng, người lao động đưa đi đào tạo lại để tiếp tục sử dụng; Danh sách và số lượng người lao động nghỉ hưu; Danh sách và số lượng người lao động được chuyển sang làm việc không trọn thời gian; người lao động phải chấm dứt HĐLĐ; Biện pháp và nguồn tài chính bảo đảm thực hiện phương án.*

*Khi xây dựng phương án sử dụng lao động phải có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.*

Khoản 2 Điều 44 Bộ luật Lao động 2012 về Nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế:

2. Trong trường hợp vì lý do kinh tế mà nhiều người lao động có nguy cơ mất việc làm, phải thôi việc, thì người sử dụng lao động phải xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này.



# NỘI DUNG PHÂN TÍCH

- ❖ Với trường hợp doanh nghiệp gặp khó khăn về nguồn nguyên vật liệu, thị trường dẫn tới không bố trí đủ việc làm

**Phương án 5**: Xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động (điều 44 Bộ luật lao động)

*Trong trường hợp người sử dụng lao động không thể giải quyết được việc làm mà phải cho người lao động thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động.*

*Việc cho thôi việc đối với nhiều người lao động trong trường hợp này chỉ được tiến hành sau khi đã trao đổi với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và thông báo trước 30 ngày cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.*

Điều 49 Bộ luật Lao động 2012 về trợ cấp mất việc làm:

1. Người sử dụng lao động trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động đã làm việc thường xuyên cho mình từ 12 tháng trở lên mà bị mất việc làm theo quy định tại Điều 44 và Điều 45 của Bộ luật này, mỗi năm làm việc trả 01 tháng tiền lương nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương.
2. 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.
3. Tiền lương để tính trợ cấp mất việc làm là tiền lương bình quân theo HĐLĐ của 06 tháng liền kề trước khi người lao động mất việc làm.

# NỘI DUNG PHÂN TÍCH

## ❖ Ngoài ra doanh nghiệp có thể lựa chọn thêm 02 phương án sau

**Phương án 6:** Thỏa thuận chấm dứt Hợp đồng lao động trên cơ sở thỏa thuận tự nguyện giữa người sử dụng lao động và người lao động (khoản 3 điều 36 Bộ luật lao động). Công ty có thể thỏa thuận một khoản hỗ trợ tài chính tùy theo khả năng để người lao động đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động và tìm kiếm công việc khác.

**Phương án 7:** Thỏa thuận giảm thời gian làm việc và giảm tiền lương. Trong trường hợp này hai bên thỏa thuận được thì việc sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động được tiến hành bằng việc ký kết phụ lục hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới để thay đổi thời gian làm việc và tiền lương (điều 35 Bộ luật lao động).

# CÁC VẤN ĐỀ CẦN LƯU Ý VỀ CHÍNH SÁCH NHÂN SỰ MÙA DỊCH

Trước tình hình dịch bệnh hiện nay, nhiều doanh nghiệp đã lên các phương án cắt giảm chi phí để tiếp tục duy trì hoạt động. Trong đó phương án cắt giảm chi phí nhân sự là một trong những vấn đề mà doanh nghiệp quan tâm nhất. Bởi lẽ việc cho người lao động ngừng việc, thôi việc có thể gặp rủi ro về pháp lý lao động, khả năng thiếu hụt nhân sự sau khi dịch bệnh kết thúc cũng như uy tín của doanh nghiệp và niềm tin của người lao động. Các doanh nghiệp cần tìm ra giải pháp khả thi để vừa tồn tại vừa giữ được nguồn nhân lực.

Việc ban hành Công văn số 1064/LĐTBXH-QHLĐTL đã tạo ra một hành lang pháp lý cũng như có sự hướng dẫn từ Cơ quan nhà nước về chính sách lao động cho các vấn đề như ngừng việc, chuyển sang công việc tạm thời, tạm dừng, chấm dứt hợp đồng lao động cũng như xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động. Tuy nhiên, việc thỏa thuận giữa doanh nghiệp với người lao động để tìm ra giải pháp, chia sẻ khó khăn giữa hai bên được xem là chìa khóa để giải quyết các vấn đề về chính sách nhân sự hiện nay trên cơ sở, bằng chứng chứng minh hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp bị ảnh hưởng nghiêm trọng và người lao động cũng hiểu về tình thế khó khăn của doanh nghiệp.

Trong trường hợp việc thỏa thuận với người lao động không thể thực hiện, thì các vấn đề về pháp lý lao động cần được tham vấn một cách thận trọng trước khi đưa ra quyết định đặc biệt là các nội dung về đơn phương chấm dứt hợp đồng và thực hiện phương án sử dụng lao động dẫn tới việc cho thôi việc đối với nhiều người lao động để tránh các ảnh hưởng đến hoạt động của doanh nghiệp.

## LIÊN HỆ

Tài liệu này nhằm đưa đến cho quý vị những thông tin tổng quát về một số vấn đề đang được quan tâm, không được xem như ý kiến tư vấn pháp luật cụ thể. Để biết thêm thông tin, xin quý vị vui lòng liên hệ với:



### **NGUYỄN NGỌC THÀNH**

Phó Tổng Giám đốc

+84 28 35 472 972 - Máy lẻ 203

thanh.nn@a-c.com.vn

thanh.nn@bakertilly-ac.com.vn



### **DƯƠNG THỊ HỒNG HƯƠNG**

Giám đốc Tư vấn

+84 28 35 472 972 - Máy lẻ: 210

huong.dth@a-c.com.vn

huong.dth@bakertilly-ac.com.vn



---

*Bản tin này là thông tin chung chỉ cho mục đích nội bộ nên không được cung cấp cho bất kỳ trường hợp cụ thể của tổ chức hay cá nhân nào. Mặc dù chúng tôi cố gắng cung cấp thông tin chính xác và cập nhật nhanh nhất một cách có thể. Tuy nhiên chúng tôi không thể đảm bảo rằng những thông tin này còn chính xác lúc đến tay người đọc hiện tại hay trong tương lai. Bất cứ ai khi dựa trên thông tin ở đây để áp dụng vào một trường hợp cụ thể nào đó cần có được sự tư vấn từ các chuyên viên.*

---