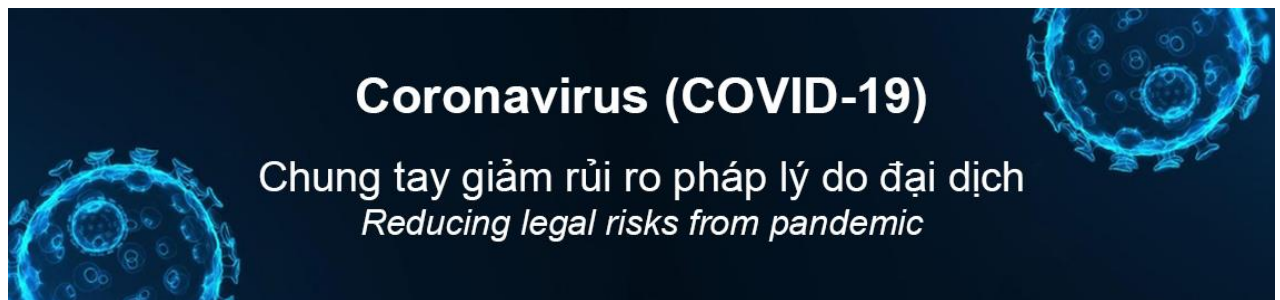




Trong trường hợp người lao động bị buộc phải cách ly theo yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền thì tiền lương của người lao động trong giai đoạn này do doanh nghiệp hay cơ quan BHXH chi trả?

Nguyễn Ngọc Hà

Luật sư

VPLS NHQuang&Cộng sự

Cập nhật 01/04/2020

Khi Dịch COVID-19 đang có những diễn biến phức tạp, số lượng người nhiễm và người nghi nhiễm ngày một tăng lên. Trong số đó, có nhiều người là người lao động đang làm việc tại các doanh nghiệp thuộc diện phải cách ly tập trung F0, F1, F2¹ theo yêu cầu từ cơ quan có thẩm quyền. Điều này gây "xáo trộn" không nhỏ đến công việc, quyền lợi của người lao động.

Để hạn chế những rủi ro, tổn thất cho người lao động và doanh nghiệp xuất phát từ Dịch COVID-19, độc giả cần lưu ý một số trường hợp như sau:

Trường hợp 1: Người lao động không có khả năng làm việc từ xa tại nơi cách ly

a. Nếu người lao động bị nhiễm COVID-19:

Trong trường hợp người lao động tham gia bảo hiểm xã hội bị nhiễm virus Sars-CoV-2 (hay còn gọi là virus Corona) thì người lao động sẽ được hưởng chế độ ốm đau theo quy định tại Điều 26, Điều 28 Luật bảo hiểm xã hội 2014. Thời gian hưởng chế độ ốm đau sẽ được tính theo Giấy ra viện hoặc Giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội do cơ sở khám chữa bệnh có thẩm quyền cấp theo Điều 100 Luật Bảo hiểm xã hội 2014. Doanh nghiệp sẽ không phải chi trả tiền lương cho quãng thời gian người lao động được hưởng chế độ ốm đau của bảo hiểm xã hội.

¹ Theo hướng dẫn của Bộ Y tế và theo khoản 4, 6, 7 Điều 2 Luật phòng, chống các bệnh truyền nhiễm năm 2007, F0 là người được xác định bị nhiễm virus Sars-CoV-2; F1 - người bị nghi nhiễm Sars-CoV-2 là người tiếp xúc với F0 hoặc người có biểu hiện triệu chứng bệnh truyền nhiễm nhưng chưa rõ tác nhân gây bệnh; F2 là người tiếp xúc với người bị nghi nhiễm F1.

b. Nếu người lao động không bị nhiễm virus Sars-CoV-2:

Trường hợp người lao động chỉ thực hiện cách ly theo yêu cầu của cơ quan nhà nước mà không phải điều trị bệnh thì người lao động không thuộc trường hợp được hưởng chế độ ốm đau của Luật bảo hiểm xã hội 2014. Liên quan đến vấn đề này, Bảo hiểm xã hội Việt Nam đã có công văn số 422/BHXH-CSXH ngày 13/02/2020 gửi Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế để xin ý kiến về việc cho người lao động bị buộc cách ly y tế trong Dịch COVID-19 được hưởng chế độ ốm đau. Tuy nhiên, vấn đề này vẫn chưa được các Bộ nêu trên phản hồi và có hướng dẫn cụ thể.

Tại khoản 3 Điều 98 Bộ luật Lao động 2012 có quy định, người lao động phải ngừng việc vì lý do dịch bệnh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền, tiền lương của người lao động sẽ do hai bên thỏa thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định trong thời gian ngừng việc. Nội dung này cũng đã được Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội hướng dẫn tại Công văn 1064/LĐTBXH-QHĐTL ngày 25/03/2020 về việc hướng dẫn trả lương ngừng việc và giải quyết chế độ cho người lao động trong thời gian ngừng việc liên quan đến dịch bệnh COVID-19.

Mức lương tối thiểu vùng áp dụng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động từ ngày 01/01/2020 theo Nghị định 09/2019/NĐ-CP:

- ✓ Mức 4.420.000 đồng/tháng, áp dụng đối với doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng I.
- ✓ Mức 3.920.000 đồng/tháng, áp dụng đối với doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng II.
- ✓ Mức 3.430.000 đồng/tháng, áp dụng đối với doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng III.
- ✓ Mức 3.070.000 đồng/tháng, áp dụng đối với doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng IV.

Trường hợp 2: Người lao động vẫn có khả năng làm việc từ xa tại nơi cách ly

Trường hợp người lao động vẫn có thể làm việc từ xa khi bị cách ly theo yêu cầu của cơ quan nhà nước không được quy định cụ thể trong Bộ luật Lao động 2012 và Luật Phòng, chống các bệnh truyền nhiễm năm 2007. Như vậy, người lao động và người sử dụng lao động có thể thỏa thuận về tiền lương và công việc như trường hợp 1 (b) ở trên hoặc thỏa thuận về việc người lao động tiếp tục làm việc tại nhà được hưởng lương theo thỏa thuận, căn cứ theo quy định tại khoản 1 Điều 35 Bộ luật Lao động 2012: *“Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, nếu bên nào có yêu cầu sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì phải báo cho bên kia biết trước ít nhất 3 ngày làm việc về những nội dung cần sửa đổi, bổ sung”*. Trong trường hợp người lao động vẫn hoàn thành tốt các công việc theo hợp đồng lao động đã ký, doanh nghiệp vẫn phải trả theo đúng mức lương đã thỏa thuận theo nguyên tắc trả lương *“trực tiếp, đầy đủ và đúng thời hạn”* theo Điều 96 Bộ luật Lao động 2012. Người lao động và doanh nghiệp có thể thỏa thuận mức lương mới trong thời gian người lao động làm việc tại nơi cách ly dựa trên khối lượng, tính chất công việc.

Lưu ý rằng, việc thỏa thuận về mức lương mới giữa người lao động và doanh nghiệp trong thời gian người lao động làm việc tại nơi cách ly hoặc thỏa thuận mức lương mới khi ngừng việc nên được thực hiện bằng văn bản dưới dạng phụ lục hợp đồng hoặc được coi như là phụ lục hợp đồng hoặc một thỏa thuận mức lương trong thời gian Dịch COVID-19 diễn ra. Ngoài

mục đích xác nhận mức lương mới cho người lao động, văn bản thỏa thuận này còn giúp cho doanh nghiệp chứng minh được mức lương chi trả thực tế cho người lao động đối với các hồ sơ mà doanh nghiệp đã khai báo tại cơ quan quản lý thuế và cơ quan bảo hiểm xã hội khi doanh nghiệp bị thanh tra, kiểm tra hoặc quyết toán thuế sau này.

Như vậy, tùy vào tình huống cụ thể của người lao động bị cách ly, doanh nghiệp và người lao động có thể căn cứ vào các quy định pháp luật hoặc thỏa thuận theo các trường hợp mà chúng tôi đã nêu ở trên trong thời gian Dịch COVID-19 đang diễn ra. Chúng tôi sẽ cập nhật các câu trả lời khi có thêm những hướng dẫn cụ thể hơn từ các cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

Lưu ý: Các nội dung trong bản thông tin pháp lý này là miễn phí, nhằm hỗ trợ cộng đồng và hạn chế các hậu quả pháp lý do Dịch COVID-19 gây ra. Độc giả cần liên hệ với luật sư hoặc người có kiến thức pháp luật để được tư vấn thêm về giải pháp áp dụng phù hợp nhất đối với từng trường hợp cụ thể.

Với mục tiêu hỗ trợ người dân, doanh nghiệp trong việc giảm thiểu rủi ro pháp lý từ Dịch COVID-19, chúng tôi không giữ bản quyền những nội dung ý kiến này. Mọi người có thể chia sẻ để giúp cộng đồng có thêm thông tin cho việc xử lý các tình huống, vướng mắc phát sinh do Dịch COVID-19. Chúng tôi cũng sẽ thường xuyên cập nhật các thông tin mới để cung cấp cho độc giả nhiều hướng dẫn kịp thời và hữu ích.

Độc giả vui lòng liên hệ với chúng tôi qua hòm thư contact@nhquang.com trong trường hợp phát hiện có nội dung nào chưa phù hợp, chưa thấu đáo hay vì một lý do nào khác. Chúng tôi vô cùng cảm kích.

Hy vọng tất cả chúng ta được bình an và hạn chế được rủi ro, tổn thất từ Dịch COVID-19.