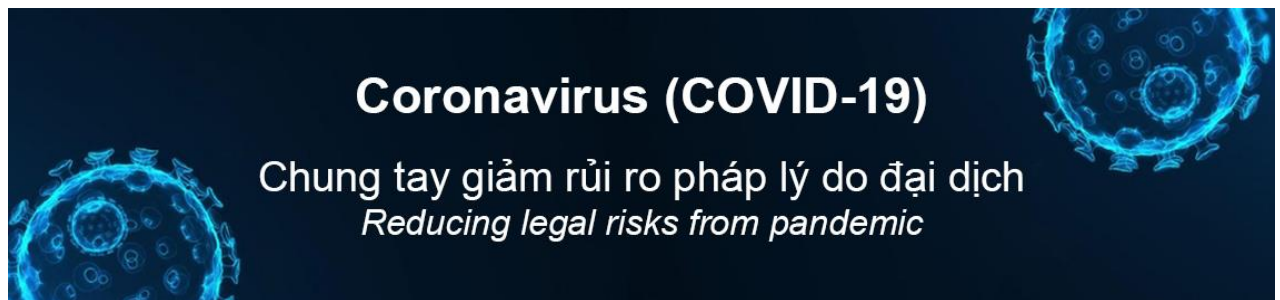




Thẩm quyền trong nội bộ doanh nghiệp khi quyết định việc thay đổi phương thức làm việc hay cơ cấu lại hoạt động kinh doanh trong nội bộ doanh nghiệp do tác động của Dịch COVID-19?

Nguyễn Diệu Anh

Luật sư

VPLS NHQuang&Cộng sự

Cập nhật 01/04/2020

Ngày 01/04/2020, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 447/QĐ-TTg về việc công bố Dịch COVID-19 trên toàn đất nước. Diễn biến phức tạp của Dịch COVID-19 đã gây ảnh hưởng trực tiếp tới việc quản lý, vận hành của các doanh nghiệp. Trong giai đoạn này, nhiều doanh nghiệp đã nhanh chóng áp dụng các biện pháp cần thiết để đảm bảo duy trì hoạt động như: (i) Thay đổi phương thức làm việc của người lao động (như làm việc tại nhà, làm việc xen kẽ các ngày trong tuần, thay đổi giờ làm việc...); và (ii) Cơ cấu lại hoạt động kinh doanh (thay đổi hàng hóa, dịch vụ trọng yếu, thay đổi chiến lược bán hàng...). Tuy nhiên, để đảm bảo tuân thủ các quy định của pháp luật về doanh nghiệp và lao động, doanh nghiệp cần lưu ý xác định đúng thẩm quyền quyết định thực hiện các biện pháp nêu trên, cụ thể như sau:

Cơ cấu lại hoạt động kinh doanh

Luật Doanh nghiệp 2014 quy định giám đốc/tổng giám đốc có quyền quyết định các vấn đề liên quan đến hoạt động kinh doanh hằng ngày của doanh nghiệp, trừ trường hợp điều lệ doanh nghiệp có quy định khác. Tuy nhiên, doanh nghiệp cần lưu ý rằng, hoạt động kinh doanh hằng ngày của doanh nghiệp phải được triển khai trên cơ sở chiến lược, kế hoạch phát triển trung hạn, kế hoạch kinh doanh hằng năm do chủ sở hữu/hội đồng thành viên/hội đồng quản trị (tùy theo từng loại hình doanh nghiệp) phê chuẩn và thông qua. Do đó, doanh nghiệp, cụ thể là giám đốc/tổng giám đốc, cần có những phân tích, đánh giá cụ thể tình trạng hoạt động hiện tại của doanh nghiệp trong bối cảnh Dịch COVID-19 đang có nguy cơ kéo dài, từ đó quyết định việc cơ cấu lại hoạt động kinh doanh theo một trong hai trường hợp sau đây:

- (i) Giám đốc/tổng giám đốc chủ động quyết định cơ cấu lại các vấn đề liên quan đến hoạt động kinh doanh hằng ngày của doanh nghiệp trong trường hợp các quyết định này phù

hợp với định hướng chiến lược, kế hoạch kinh doanh trung hạn, kế hoạch kinh doanh hằng năm đã được chủ sở hữu/hội đồng thành viên/hội đồng quản trị phê chuẩn và thông qua; hoặc

- (ii) Giám đốc/tổng giám đốc kiến nghị hoặc tham vấn ý kiến chủ sở hữu/hội đồng thành viên/hội đồng quản trị trước khi quyết định cơ cấu lại các vấn đề liên quan đến hoạt động kinh doanh hằng ngày có thể gây ảnh hưởng tới chiến lược, kế hoạch kinh doanh trung hạn, kế hoạch kinh doanh hằng năm đã được chủ sở hữu/hội đồng thành viên/hội đồng quản trị phê chuẩn và thông qua.

Thay đổi phương thức làm việc của người lao động

Theo Điều 23 Bộ luật Lao động 2012, phương thức làm việc của người lao động là một trong những nội dung cơ bản của hợp đồng lao động. Việc thay đổi phương thức làm việc phải được sự đồng thuận giữa người lao động và doanh nghiệp. Luật Doanh nghiệp 2014 quy định giám đốc/tổng giám đốc là người chịu trách nhiệm tuyển dụng và ký kết hợp đồng lao động với người lao động, do đó, giám đốc/tổng giám đốc sẽ chịu trách nhiệm quyết định việc thay đổi phương thức làm việc của người lao động. Giám đốc/tổng giám đốc, trên cơ sở tham vấn từ bộ phận quản lý nhân sự và công đoàn cơ sở, có thể đưa ra các cách thức phân bổ người lao động làm việc tại trụ sở của doanh nghiệp phù hợp với hướng dẫn của cơ quan nhà nước có thẩm quyền để hạn chế tiếp xúc gần trong giai đoạn ứng phó với Dịch COVID-19.

Tuy nhiên, như chúng tôi đã phân tích ở trên, doanh nghiệp cần lưu ý rằng trong trường hợp việc thay đổi phương thức làm việc của người lao động kéo dài gây ảnh hưởng tới chiến lược, kế hoạch kinh doanh trung hạn, kế hoạch kinh doanh hằng năm đã được chủ sở hữu/hội đồng thành viên/hội đồng quản trị phê chuẩn và thông qua thì giám đốc/tổng giám đốc cần thực hiện việc tham vấn, kiến nghị lên cấp phê chuẩn chiến lược, kế hoạch để có cơ sở pháp lý quyết định triển khai việc thay đổi phương thức làm việc của người lao động tại doanh nghiệp.

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.