



Người sử dụng lao động có thể đơn phương tạm hoãn, thay đổi, chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động do Dịch COVID-19 xảy ra?

Lưu Tuệ Đăng

Tư vấn Luật

VPLS NHQuang&Cộng sự

Cập nhật 05/04/2020

Hiện nay, Dịch COVID-19 đang diễn ra hết sức phức tạp và tác động mạnh đến các doanh nghiệp. Một số doanh nghiệp, hợp tác xã, hộ kinh doanh cá thể... (**Người sử dụng lao động** hoặc **NSDLĐ**) có kế hoạch *đơn phương tạm hoãn, thay đổi hoặc chấm dứt hợp đồng lao động* với người lao động (**NLĐ**) để giảm bớt khó khăn cho doanh nghiệp. NSDLĐ cần phải cân nhắc các quy định và điều kiện pháp lý như sau:

NSDLĐ đơn phương tạm hoãn hợp đồng lao động

Tạm hoãn hợp đồng lao động được hiểu là việc các bên tạm thời ngừng thực hiện quyền và nghĩa vụ lao động của mình như đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động trong một thời khoảng gian nhất định. Bộ luật Lao động 2012 Điều 32 quy định các trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động sau đây:

1. NLĐ đi làm nghĩa vụ quân sự.
2. NLĐ bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của pháp luật tố tụng hình sự.
3. NLĐ phải chấp hành quyết định áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, đưa vào cơ sở cai nghiện bắt buộc, cơ sở giáo dục bắt buộc.
4. Lao động nữ mang thai theo quy định tại Điều 156 của Bộ luật này.
5. Các trường hợp khác do hai bên thỏa thuận.

Theo đó, NSDLĐ có quyền đơn phương tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động với NLĐ vì lý do dịch bệnh (như Dịch COVID-19), với điều kiện là NSDLĐ đã thỏa thuận với NLĐ về vấn đề này trong hợp đồng lao động mà họ đã ký kết với NLĐ đó. Trong trường hợp này, NSDLĐ cần lưu ý phải thỏa thuận rõ với NLĐ **(i)** thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng cụ thể là bao lâu và **(ii)**

trong vòng bao nhiêu ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn thì NLĐ có mặt lại tại nơi làm việc (để tiếp tục làm việc)¹. Nếu NSDLĐ không có thỏa thuận với NLĐ về việc được quyền đơn phương tạm hoãn vì lí do dịch bệnh và NLĐ không thuộc các trường hợp còn lại tại Bộ luật Lao động 2012 Điều 32 nêu trên, thì NSDLĐ vẫn phải tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động với NLĐ.

NSDLĐ ngừng việc đối với NLĐ

Bộ luật Lao Động 2012 có cho phép hình thức ngừng việc "vì các nguyên nhân khách quan khác như thiên tai, hoả hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch hoạ, di dời địa điểm hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc vì lý do kinh tế, thì tiền lương ngừng việc do hai bên thỏa thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định"²

Ngày 25/03/2020, Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (**BỘ LĐTBXH**) đã có 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 bệnh COVID-19. Công văn đã hướng dẫn cụ thể như sau:

"1. Việc trả lương ngừng việc căn cứ vào quy định tại Điều 98 của Bộ luật Lao động để xem xét các trường hợp gây ra ngừng việc (do lỗi của người sử dụng lao động hay người lao động hay do nguyên nhân khách quan) để xác định trả lương ngừng việc cho người lao động.

2. Đối với trường hợp người lao động phải ngừng việc do tác động trực tiếp của dịch COVID19 như: (i) 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; (ii) người lao động phải ngừng việc trong thời gian thực hiện cách ly theo yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền; (iii) người lao động phải ngừng việc do doanh nghiệp hoặc bộ phận doanh nghiệp không hoạt động được vì chủ sử dụng lao động hoặc những người lao động khác cùng doanh nghiệp, bộ phận doanh nghiệp đó đang trong thời gian phải cách ly hoặc chưa được quay trở lại doanh nghiệp làm việc thì tiền lương của người lao động trong thời gian 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 do Chính phủ quy định).

3. Đối với trường hợp doanh nghiệp gặp khó khăn về nguồn nguyên vật liệu, thị trường dẫn tới không bố trí đủ việc làm, người sử dụng lao động có thể tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 31 Bộ luật Lao động; 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 tại Điều 32 Bộ luật Lao động; nếu doanh nghiệp phải thu hẹp sản xuất, dẫn tới giảm chỗ làm việc thì thực hiện sắp xếp lao động theo Điều 38 hoặc Điều 44 Bộ luật Lao động."

¹ Bộ luật Lao động 2012, Điều 33

² Bộ luật Lao động 2012, Điều 98

NSDLĐ đơn phương thay đổi hợp đồng lao động

Thay đổi hợp đồng lao động có thể hiểu là việc sửa đổi hoặc bổ sung nội dung của hợp đồng lao động (ví dụ như sửa đổi lại công việc/địa điểm làm việc của NLĐ, sửa đổi lại mức lương/phụ cấp của NLĐ và thời hạn trả các khoản này³ hoặc chuyển NLĐ sang làm công việc khác). Theo quy định của Bộ luật Lao động 2012, NSDLĐ nếu yêu cầu sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì phải báo cho NLĐ biết trước ít nhất ba (3) ngày làm việc về những nội dung cần sửa đổi, bổ sung⁴. Nếu NLĐ đồng ý với các nội dung mà NSDLĐ đề xuất, NSDLĐ lúc đó mới có thể tiến hành việc thay đổi nội dung hợp đồng trên cơ sở ký kết phụ lục hợp đồng lao động⁵; nếu NLĐ không đồng ý thì NSDLĐ vẫn phải tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết⁶.

Với những quy định nêu trên, có thể hiểu rằng thì NSDLĐ không thể tự ý đơn phương thay đổi nội dung hợp đồng lao động (cho dù đang trong giai đoạn xảy ra Dịch COVID-19) mà phải **(i)** đề xuất trước việc thay đổi với NLĐ trong một khoảng thời gian tối thiểu theo quy định của pháp luật lao động và **(ii)** đạt được sự đồng thuận của NLĐ về vấn đề này.

NSDLĐ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Bộ luật Lao Động 2012 quy định NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp do thiên tai, hỏa hoạn hoặc *những lý do bất khả kháng khác* theo quy định của pháp luật mà NSDLĐ đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc⁷. Như vậy, NSDLĐ cần phải thoả mãn các điều kiện sau khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ:

- i. Dịch COVID-19 là một trường hợp bất khả kháng khác. Điều kiện này được hướng dẫn rất rõ tại Nghị định số 05/2015/NĐ-CP hướng dẫn chi tiết một số nội dung của Bộ luật lao động⁸.
- ii. NSDLĐ đã có những phương án, biện pháp để khắc phục những tác động, hậu quả từ Dịch COVID-19 nhưng không thành công mà buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc.

Khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ với lý do bất khả kháng từ Dịch COVID-19, NSDLĐ vẫn phải thực hiện các điều kiện của pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ, bao gồm:

- + *Đáp ứng thời gian báo trước:*
 - Ít nhất 45 ngày đối với HĐLĐ không xác định thời hạn;
 - Ít nhất 30 ngày đối với HĐLĐ xác định thời hạn;

³ Bộ luật Lao động 2012, Điều 23 khoản 1 quy định nội dung chủ yếu của Hợp đồng lao động bao gồm: Tên và địa chỉ NSDLĐ hoặc của người đại diện hợp pháp; Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, địa chỉ nơi cư trú, số chứng minh nhân dân hoặc giấy tờ hợp pháp khác của NLĐ; Công việc và địa điểm làm việc; Thời hạn của hợp đồng lao động; Mức lương, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác; Chế độ nâng bậc, nâng lương; Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; Trang bị bảo hộ lao động cho NLĐ; Bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế; Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề.

⁴ Bộ luật Lao động 2012, Điều 31, Điều 35 Khoản 1

⁵ Bộ luật Lao động 2012, Điều 35 Khoản 2

⁶ Bộ luật Lao động 2012, Điều 35 Khoản 3

⁷ Bộ luật Lao động 2012, Điều 38

⁸ Nghị định 05/2015/NĐ-CP hướng dẫn chi tiết một số nội dung của Bộ luật lao động 2012, Điều 12

- Ít nhất 03 ngày làm việc đối với trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều này và đối với HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng⁹.
- + *Lưu ý về đối tượng không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ:*
 - NLĐ ốm đau hoặc bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đang điều trị, điều dưỡng theo quyết định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền, trừ trường hợp NLĐ bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm theo HĐLĐ không xác định thời hạn, đã điều trị 06 tháng liên tục, đối với NLĐ làm theo HĐLĐ xác định thời hạn và quá nửa thời hạn hợp đồng lao động đối với người làm theo HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục;
 - NLĐ đang nghỉ hăng năm, nghỉ việc riêng và những trường hợp nghỉ khác được NSDLĐ đồng ý;
 - Lao động nữ vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi;
 - NLĐ nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội¹⁰.

Ngoài các quy định pháp luật nêu trên, Thỏa ước lao động tập thể (TƯLĐTT) cũng là một văn bản mà NSDLĐ cần lưu ý khi xem xét giải quyết vấn đề "tạm hoãn, thay đổi, chấm dứt hợp đồng lao động" đối với NLĐ:

- Nếu TƯLĐTT không có thỏa thuận liên quan đến "tạm hoãn, thay đổi, chấm dứt hợp đồng lao động" thì NSDLĐ tiếp tục áp dụng quy định thỏa thuận tại hợp đồng lao động và theo các quy định pháp luật nêu trên.
- Nếu TƯLĐTT có thỏa thuận về quyền lợi của NLĐ khi "tạm hoãn, thay đổi, chấm dứt hợp đồng lao động" thì NSDLĐ cần đối chiếu với nội dung về vấn đề này trong hợp đồng lao động. Lưu ý nếu quyền lợi của NLĐ khi "tạm hoãn, thay đổi, chấm dứt hợp đồng lao động" trong hợp đồng lao động thấp hơn quyền lợi của NLĐ về vấn đề này trong TƯLĐTT thì nội dung này trong hợp đồng lao động có khả năng bị vô hiệu¹¹. Lúc đó, NSDLĐ phải có trách nhiệm giải quyết quyền lợi của NLĐ khi "tạm hoãn, thay đổi, chấm dứt hợp đồng lao động" theo thỏa thuận trong TƯLĐTT và tiến hành sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động để phù hợp với TƯLĐTT.¹²

Tóm lại, cho dù vào thời điểm này Dịch COVID-19 đang diễn ra và ảnh hưởng tiêu cực đến hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp của NSDLĐ, **NSDLĐ không thể mặc nhiên đơn phương tạm hoãn, thay đổi, chấm dứt hợp đồng lao động với NLĐ** mà phải **(i)** căn cứ theo thỏa

⁹ Bộ luật Lao động 2012, Điều 38

¹⁰ Bộ luật Lao động 2012, Điều 39

¹¹ Bộ luật Lao động 2012 Điều 50 khoản 3

¹² Bộ luật Lao động 2012 Điều 52 khoản 1

thuận trong hợp đồng lao động, TULĐTT với NLD và/hoặc **(ii)** đáp ứng đủ các điều kiện và nghĩa vụ mà pháp luật lao động quy định.

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.