

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 19-2021

I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về chế độ của người lao động khi doanh nghiệp chuyển nhượng

Công ty Cổ phần May A có trụ sở tại tỉnh Long An. Thời gian vừa qua, do ảnh hưởng của dịch bệnh, Công ty phải ngừng sản xuất kéo dài. Do không có đủ nguồn lực để duy trì hoạt động sản xuất kinh doanh, Công ty đang làm thủ tục chuyển nhượng cho Công ty cổ phần May B. Hiện nay toàn bộ người lao động (NLĐ) của công ty CP May A đang bị nợ lương 02 tháng. NLĐ của Công ty A hỏi, trong trường hợp Công ty chuyển nhượng cho Công ty khác, thì Công ty nào có trách nhiệm trả lương cho NLĐ? Trường hợp bị vi phạm quyền lợi, NLĐ cần phải làm gì?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2019.

Xử lý tình huống:

Theo quy định tại Điều 48 Bộ luật Lao động năm 2019 thì trong trường hợp chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê; chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu; quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các quyền lợi của mỗi bên trong thời hạn không quá 30 ngày.

Ngoài ra, theo quy định tại Điều 43 Bộ luật Lao động năm 2019 thì khi chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp hợp tác xã thì người sử dụng lao động phải xây dựng phương án sử dụng lao động theo quy định. Người sử dụng lao động hiện tại và người sử dụng lao động kế tiếp có trách nhiệm sử dụng phương án sử dụng lao động đã được thông qua. Phương án sử dụng lao động phải có nội dung chủ yếu về:

- Số lượng và danh sách người lao động tiếp tục được sử dụng, người lao động được đào tạo lại để tiếp tục sử dụng, người lao động được chuyển sang làm việc không trọn thời gian;
- Số lượng và danh sách người lao động nghỉ hưu;
- Số lượng và danh sách người lao động phải chấm dứt hợp đồng lao động;
- Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động, người lao động và các bên liên quan trong việc thực hiện phương án sử dụng lao động;
- Biện pháp và nguồn tài chính bảo đảm thực hiện phương án.

Như vậy, căn cứ vào quy định trên có thể thấy, pháp luật lao động hiện hành không quy định trực tiếp về việc người sử dụng lao động kế tiếp phải có trách nhiệm trả phần tiền lương mà người sử dụng lao động hiện tại nợ NLD. Do vậy, với tình huống như trên, nếu trong trường hợp người sử dụng lao động hiện tại và người sử dụng lao động kế tiếp không có thỏa thuận riêng xác định trách nhiệm với NLD về vấn đề trả nợ lương khi xây dựng phương án sử dụng lao động thì trách nhiệm thanh toán tiền nợ lương thuộc về Công ty A.

Để đảm bảo quyền lợi của mình, NLD có thể tự mình hoặc thông qua tổ chức đại diện NLD để đề nghị Công ty A trả nợ lương; gửi kiến nghị lên cơ quan quản lý lao động tại địa phương; thông qua hòa giải viên lao động hoặc thông qua giải quyết tố tụng tại tòa án.

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động

Ngày 24/2/2018, chị A ký hợp đồng lao động có thời hạn 03 năm với Công ty TNHH Beta. Hợp đồng lao động (HĐLĐ) có hiệu lực kể từ ngày 01/3/2018. Ngày 21/2/2021, phòng Nhân sự ra thông báo yêu cầu chị A bàn giao toàn bộ công việc và hồ sơ, tài liệu cho người có thẩm quyền để công ty làm thủ tục chấm dứt HĐLĐ do hợp đồng sẽ hết hạn vào ngày 28/2/2021. Tuy nhiên, do chị A chưa hoàn tất một số công việc nên sau ngày 28/2/2021, phòng Nhân sự ra thông báo yêu cầu chị A tiếp tục làm việc cho đến khi hoàn tất những công việc này (trong thông báo không nói rõ chị A sẽ tiếp tục công việc đến thời gian nào). Vì vậy, chị A tiếp tục làm việc cho công ty cho đến hết ngày 10/4/2021 thì nghỉ sinh. Ngày 20/8/2021, Giám đốc công ty ra quyết định chấm dứt HĐLĐ đối với chị A với lý do HĐLĐ đã hết thời hạn. Chị A không đồng ý vì công ty ra quyết định chấm dứt HĐLĐ trong thời gian chị nghỉ thai sản và có gửi email đến phòng Nhân sự và hẹn khi hết thời gian nghỉ thai sản sẽ đến công ty để làm việc. Ngày 18/10/2021, chị A quay trở lại Công ty yêu cầu được nhận lại làm việc. Công ty Beta không đồng ý vì cho rằng HĐLĐ đã hết hạn. Chị A hỏi việc công ty không nhận chị trở lại làm việc có đúng với quy định của pháp luật lao động không?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2019.

Xử lý tình huống:

Khoản 1, Điều 34 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định một trong các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động là hết hạn hợp đồng lao động.

Khoản 1, Điều 45 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về thông báo chấm dứt hợp đồng lao động như sau:

“1. Người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho người lao động về việc chấm dứt hợp đồng lao động khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định của Bộ luật này, trừ trường hợp quy định tại các khoản 4, 5, 6, 7 và 8 Điều 34 của Bộ luật này.

2. Trường hợp người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động thì thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động tính từ thời điểm có thông báo chấm dứt hoạt động”

Đồng thời, khoản 1 và khoản 3, Điều 48 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định trách nhiệm khi chấm dứt HĐLĐ: trong thời hạn 14 ngày làm việc kể từ ngày chấm dứt HĐLĐ, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên, trừ trường hợp sau đây có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày: i) NSDLĐ không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động; ii) NSDLĐ thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế; iii) Chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã; iv) Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch họa hoặc dịch bệnh nguy hiểm.

Mặt khác, khoản 2, Điều 20 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định khi HĐLĐ xác định thời hạn hết hạn, hai bên phải ký kết HĐLĐ mới, trong thời gian chưa ký kết HĐLĐ mới thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của hai bên được thực hiện theo hợp đồng đã giao kết; Nếu hết thời hạn 30 ngày kể từ ngày HĐLĐ hết hạn mà hai bên không ký kết HĐLĐ mới thì hợp đồng xác định thời hạn đã giao kết trở thành HĐLĐ không xác định thời hạn.

Khoản 3, Điều 37 Bộ luật Lao động năm 2019 cũng quy định NSDLĐ không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với lao động nữ đang mang thai, đang nghỉ thai sản hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

Bên cạnh đó, khoản 3, Điều 137 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định trường hợp HĐLĐ hết hạn trong thời gian lao động nữ mang thai hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi thì được ưu tiên giao kết HĐLĐ mới.

Căn cứ vào các quy định nêu trên, việc công ty Beta chấm dứt HĐLĐ với chị A là sai với quy định của pháp luật, cụ thể là:

- Thông báo của công ty yêu cầu chị A tiếp tục làm việc cho đến khi hoàn tất công việc không nói rõ thời hạn chấm dứt HĐLĐ và hai bên chưa thực hiện các trách nhiệm đối với nhau (trong trường hợp chấm dứt HĐLĐ) nên hợp đồng này được trở thành HĐLĐ không xác định thời hạn (khoản 2, Điều 20 BLLĐ 2019);
- Đơn phương chấm dứt HĐLĐ với chị A trong thời gian chị đang nghỉ thai sản;
- Chưa thực thực hiện quy định của pháp luật về việc ưu tiên giao kết HĐLĐ với lao động nữ mang thai hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

Do đó, trong trường hợp này chị A có quyền khiếu nại với công ty Beta về việc chấm dứt HĐLĐ trái luật, nếu công ty Beta không giải quyết thỏa đáng thì chị có thể yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo trình tự pháp luật quy định. Ngoài ra, chị có thể đề nghị tổ chức công đoàn công ty (nếu có) hỗ trợ bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho chị.

TRẦN THỊ NGỌC BÍCH

III. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động

Chị H là công nhân Công ty May Đ theo hợp đồng lao động (HĐLĐ) không xác định thời hạn. Tháng 3/2020, chị bị mắc bệnh hiểm nghèo và đã điều trị liên tục từ đó đến tháng 8/2021 mới bình phục hoàn toàn.

Tháng 4/2021, sau 13 tháng liên tục nghỉ việc để điều trị bệnh, Công ty May Đ đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ với chị. Tháng 8/2021, chị A đến công ty và mong muốn được đi làm trở lại nhưng công ty May D từ chối vì HĐLĐ đã chấm dứt.

Chị H hỏi việc công ty Đ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với chị và không nhận chị trở lại làm việc có đúng với quy định của pháp luật không?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2019.

Xử lý tình huống:

Điều b, khoản 1, Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp:

“Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn hoặc đã điều trị 06 tháng liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng hoặc quá nửa thời hạn hợp đồng lao động đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn 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 sử dụng lao động xem xét để tiếp tục giao kết hợp đồng lao động với người lao động”;

Căn cứ vào quy định trên, đến thời điểm chị H nghỉ 13 tháng liên tục để điều trị bệnh, công ty May Đ mới đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với chị là đúng quy định của pháp luật. Sau 16 tháng nghỉ việc để điều trị bệnh, sức khỏe đã bình phục, chị H mong muốn trở lại làm việc nhưng công ty D không chấp nhận vì HĐLĐ đã chấm dứt là đúng với quy định pháp luật bởi vì có thể tại thời điểm này công ty Đ đã đủ lao động và không có nhu cầu tuyển dụng. Ngoài ra, trong trường hợp này, nếu công ty Đ có tổ chức công đoàn, chị H có thể đề nghị tổ chức công đoàn hỗ trợ trao đổi với công ty Đ xem xét để bố trí công việc phù hợp cho chị nếu công ty đang có nhu cầu tuyển dụng.

NGUYỄN THỊ THU HƯƠNG

IV. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định về thời gian hưởng chế độ khi sảy thai .

Chị M làm việc tại Công ty cổ phần dệt may A từ năm 2018 và được công ty đóng bảo hiểm xã hội đầy đủ. Do mẹ ốm, chị M xin nghỉ không lương 15 ngày từ

ngày 01/10/2021 đến ngày 15/10/2021 để về quê chăm sóc mẹ. Chị M đang có thai được 10 tuần tuổi. Không may đến ngày 10/10/2021 chị M bị sảy thai.

Chị M hỏi, thời gian hưởng chế độ khi sảy thai được quy định như thế nào? Thời gian hưởng chế độ sảy thai sản của chị được tính bao nhiêu ngày và tính từ ngày nào?

Căn cứ pháp lý:

- Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014;
- Thông tư 06/2021/TT-BLĐTBXH ngày 07/7/2021 sửa đổi Thông tư 59/2015/TT-BLĐTBXH ngày 29/12/2015 của Bộ trưởng Bộ Lao động Thương binh và Xã hội quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội bắt buộc (Thông tư 06/2021/TT-BLĐTBXH).

Xử lý tình huống:

1. Điều 33 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 quy định thời gian hưởng chế độ khi sảy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu hoặc phá thai bệnh lý như sau:

“1. Khi sảy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu hoặc phá thai bệnh lý thì lao động nữ được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền. Thời gian nghỉ việc tối đa được quy định như sau:

- a) 10 ngày nếu thai dưới 05 tuần tuổi;*
- b) 20 ngày nếu thai từ 05 tuần tuổi đến dưới 13 tuần tuổi;*
- c) 40 ngày nếu thai từ 13 tuần tuổi đến dưới 25 tuần tuổi;*
- d) 50 ngày nếu thai từ 25 tuần tuổi trở lên.*

2. Thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản quy định tại khoản 1 Điều này tính cả ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần.”

2. Khoản 7, Điều 1 Thông tư 06/2021/TT-BLĐTBXH, bổ sung khoản 5 vào Điều 10 Thông tư 59/2015/TT-BLĐTBXH như sau:

“ Khi tính thời gian hưởng chế độ thai sản theo quy định tại Điều 32, Điều 33, khoản 2 Điều 34 và Điều 37 của Luật Bảo hiểm xã hội đối với trường hợp người lao động đang nghỉ phép hằng năm, nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương theo quy định của pháp luật lao động thì thời gian trùng với thời gian nghỉ phép hằng năm, nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương không được tính hưởng chế độ; thời gian nghỉ việc ngoài thời gian nghỉ phép hằng năm, nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương được tính hưởng chế độ thai sản theo quy định tại Điều 32, Điều 33, khoản 2 Điều 34 và Điều 37 của Luật Bảo hiểm xã hội.””.

Căn cứ vào các quy định nêu trên, trong trường hợp này, chị M có thai được 10 tuần tuổi nên theo quy định sẽ được nghỉ việc 20 ngày (từ ngày 10/10/2021 đến hết ngày 29/10/2021). Tuy nhiên, thời gian từ ngày bị sảy thai (10/10/2021) đến ngày 15/10/2021 là thời gian chị M đang nghỉ không hưởng lương nên theo quy định tại khoản 7, Điều 1 Thông tư 06/TT-BLĐTBXH không tính là thời gian hưởng chế độ thai sản. Do đó thời gian nghỉ việc hưởng chế độ sảy thai của chị M sẽ được tính từ ngày 16/10/2021 đến hết ngày 04/11/2021 là 20 ngày.

NGUYỄN THỊ THU HẰNG

V. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Nhận lại người lao động hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động

Chị A là công nhân Công ty CP X, do mẹ bệnh nặng ở quê không có người chăm sóc nên chị A làm đơn xin công ty cho nghỉ không lương 01 tháng về quê chăm sóc mẹ ốm. Do bệnh của mẹ trở nặng nên chị A đã ở quê thêm 10 ngày nữa và có gọi điện thông báo với công ty. Sau thời gian nghỉ 01 tháng 10 ngày, chị A quay trở lại làm việc nhưng không được công ty nhận lại với lý do chị A đã nghỉ quá thời gian xin phép. Công ty trả lời, việc chị tự ý nghỉ thêm 10 ngày là vi phạm kỷ luật công ty nên công ty được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với chị A. Việc công ty trả lời như vậy có đúng không?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ Luật Lao động năm 2019.

Xử lý tình huống:

Điều h, khoản 1 Điều 30 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định một trong các trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động là do hai bên (người sử dụng lao động và người lao động) thỏa thuận.

Điều 31 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về nhận trở lại người lao động hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động như sau:

“Trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, người lao động phải có mặt tại nơi làm việc và người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm công việc theo hợp đồng lao động đã giao kết nếu hợp đồng lao động còn thời hạn, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác.”

Khoản 2, Điều 37 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động trong trường hợp người lao động đang nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng và trường hợp nghỉ khác được người sử dụng lao động đồng ý.

Căn cứ vào các quy định trên, việc chị A xin nghỉ không lương 01 tháng và được sự chấp thuận của công ty X là trường hợp hai bên thỏa thuận tạm hoãn việc thực hiện hợp đồng lao động. Khi chị A nghỉ thêm 10 ngày đã gọi điện thông báo cho công ty. Đồng thời, chị A đã quay trở lại công ty trước thời hạn 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn thực hiện HĐLĐ. Do đó việc công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với chị A là trái với quy định pháp luật. Chị A có quyền khiếu nại Ban Lãnh đạo công ty nếu không được giải quyết thỏa đáng thì chị có thể yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo trình tự pháp luật quy định. Ngoài ra, chị có thể đề nghị tổ chức công đoàn công ty (nếu có) hỗ trợ bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho chị.

LÊ TÁT THẮNG