

CÔNG ĐOÀN DỆT MAY VIỆT NAM
VĂN PHÒNG TƯ VẤN PHÁP LUẬT

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 02-2025

TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về điều động và ký hợp đồng lao động

Anh H làm công nhân tổ điện làm việc tại công ty May X từ năm 2000. Ngày 30/11/2024, trước tình hình Công ty X gặp khó khăn phải thu hẹp sản xuất kinh doanh, anh H viết đơn xin chấm dứt HĐ lao động và được Công ty đồng ý. Trong phương án sử dụng lao động, anh H trong danh sách giảm định biên, đối tượng tự nguyện chấm dứt Hợp đồng lao động, phương án đã được gửi cơ quan quản lý lao động tại địa phương. Biên bản đối thoại giữa Ban Lãnh đạo và Ban Chấp hành công đoàn đã thống nhất danh sách NLD giảm; xác định mức và thời điểm chi trả các khoản trợ cấp cho NLD theo quy định. Trong thời gian chờ giải quyết chế độ, do sản xuất gặp khó khăn, Công ty cho một số NLD trong đó có anh H nghỉ việc, hưởng lương ngừng việc. Trước 10 ngày đến thời điểm nhận các khoản trợ cấp thôi việc, anh H nhận được thông báo của Lãnh đạo Công ty về việc điều động anh H về làm việc tại tổ điện; bỏ tên anh H khỏi danh sách lao động dôi dư. Vậy, trong trường hợp này, Công ty điều động anh H có đúng quy định không, hay phải ký hợp đồng lao động mới đối với anh H?

Căn cứ pháp lý

Bộ Luật lao động 2019;

Giải quyết tình huống

Căn cứ quy định tại các Điều 34, 35, 41, 42 của Bộ luật Lao động năm 2019, Hợp đồng lao động có thể được chấm dứt trong nhiều trường hợp, một trong những trường hợp đó là do hai bên thỏa thuận.

Ngoài ra, hợp đồng lao động cũng có thể được chấm dứt trong trường hợp doanh nghiệp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế (có phương án sử dụng lao động báo cáo cơ quan quản lý lao động tại địa phương)

Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động như trên, người lao động đều được hưởng quyền lợi: hoặc trợ cấp thôi việc, hoặc trợ cấp mất việc làm theo quy định của pháp luật.

Trong tình huống trên, anh H chủ động xin chấm dứt hợp đồng lao động và được người sử dụng lao động đồng ý, thời điểm anh H xin chấm dứt hợp đồng lao động lúc Công ty đang gặp khó khăn do đó việc giải quyết chế độ cho anh H được Công ty đưa vào phương án sử dụng lao động chung với các trường hợp giảm nhân sự khác của Công ty. Phương án sử dụng lao động đã được xây dựng và báo cáo cơ quan quản lý về lao động; mức và thời điểm chi trả chế độ trợ cấp thôi việc cho NLD theo phương án sử dụng lao động cũng đã có hiệu lực. Do đó, mặc dù anh H chưa

được chi trả chế độ, nhưng việc anh có tên trong danh sách NLD không tiếp tục làm việc đã xác định hợp đồng lao động giữa anh H với Công ty chấm dứt.

Với các căn cứ trên, thì sau khi kết thúc thời gian ngừng việc, nếu Công ty có nhu cầu sử dụng anh H để tiếp tục làm việc, thì hai bên phải thỏa thuận để ký kết hợp đồng mới. Các chế độ trợ cấp thôi việc/mất việc làm cho anh H phải được thực hiện theo phương án sử dụng lao động đã được công khai. Việc đồng ý hay không đồng ý tiếp tục làm việc với Công ty X phụ thuộc vào ý chí và quyền của anh H. Do đó, trong trường hợp này, Công ty X tự điều động anh H làm việc tại tổ điện và bỏ anh H ra khỏi danh sách lao động dôi dư theo phương án sử dụng lao động đã được ban hành trước đó là không đúng quy định của pháp luật.

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

TÌNH HUỐNG

Quy định của pháp luật về các chế độ cho NLD khi sáp nhập doanh nghiệp

Anh K vào làm việc tại Công ty A và ký HĐLĐ 36 tháng kể từ ngày 01/01/2005 đến hết ngày 31/12/2007, sau đó ký HĐLĐ không xác định thời hạn. Theo kế hoạch, Công ty A sẽ sáp nhập vào Công ty B từ ngày 03/02/2025 và không còn vị trí việc làm của anh K nữa. Ngày 23/01/2025, Công ty A cho anh K nghỉ việc theo đúng quy định của pháp luật.

Anh K muốn hỏi như vậy anh được hưởng những loại trợ cấp nào và mức trợ cấp là bao nhiêu? Được biết anh tham gia BHXH, BHYT, BHTN ngay từ ngày đầu vào làm việc tại Công ty.

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2019;
- Luật Việc làm năm 2013.

Xử lý tình huống:

Căn cứ nội dung tình huống và các quy định của BLLĐ 2109, Luật Việc làm 2013, anh A được những loại trợ cấp sau:

1. Được trợ cấp mất việc làm

Căn cứ khoản 3, Điều 43 và khoản 1, Điều 47 Bộ luật Lao động 2019, người lao động đã làm việc thường xuyên cho người sử dụng lao động từ đủ 12 tháng trở lên mà bị thôi việc do doanh nghiệp chia, tách, sáp nhập thì được nhận trợ cấp mất việc làm. Việc chi trả trợ cấp mất việc làm thuộc trách nhiệm của người sử dụng lao động.

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 pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm (khoản 2, Điều 47)

Anh A ký hợp đồng lao động từ năm 2005 nên thời gian để tính trợ cấp mất việc làm là 04 năm (từ tháng 01/2005 đến tháng 12/2008). Bởi, theo Luật Bảo hiểm xã hội, từ 01/01/2009 người lao động thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp.

Về mức trợ cấp mất việc làm: Căn cứ Khoản 1,3 Điều 47 BLLĐ 2019 mức hưởng trợ cấp mất việc làm là 1 tháng tiền lương cho mỗi năm làm việc. Tiền lương tính trợ cấp mất việc làm là tiền lương bình quân của 06 tháng liền kề theo hợp đồng lao động trước khi người lao động mất việc làm. Vậy anh K được hưởng 4 tháng tiền lương trợ cấp mất việc.

2. Được hưởng bảo hiểm thất nghiệp

Căn cứ Điều 49 Luật Việc làm 2013, anh K đã chấm dứt HĐLĐ với Công ty A và đóng BHXH, BHYT, BHTN đầy đủ trong suốt quá trình làm việc với tổng thời gian là 20 năm 01 tháng; trong đó có 16 năm 01 tháng đóng BHTN. Như vậy, anh K được hưởng trợ cấp thất nghiệp nếu đáp ứng đủ các điều kiện: Nộp hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp tại trung tâm dịch vụ việc làm trong thời hạn 3 tháng từ ngày 23/01/2025 và không tìm được việc làm sau 15 ngày từ ngày nộp hồ sơ.

*** Mức, thời gian, thời điểm hưởng trợ cấp thất nghiệp**

Điều 50 Luật Việc làm 2013 quy định:

“1. Mức hưởng trợ cấp thất nghiệp hàng tháng bằng 60% mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp của 06 tháng liền kề trước khi thất nghiệp nhưng tối đa không quá 05 lần mức lương tối thiểu vùng theo quy định của Bộ luật lao động đối với người lao động đóng bảo hiểm thất nghiệp theo chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định tại thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc.

2. Thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp được tính theo số tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp, cứ đóng đủ 12 tháng đến đủ 36 tháng thì được hưởng 03 tháng trợ cấp thất nghiệp, sau đó, cứ đóng đủ thêm 12 tháng thì được hưởng thêm 01 tháng trợ cấp thất nghiệp nhưng tối đa không quá 12 tháng.”

Căn cứ các quy định trên, anh A được hưởng trợ cấp thất nghiệp tối đa 12 tháng cho khoảng thời gian tham gia BHTN. Mức hưởng trợ cấp hàng tháng bằng 60% bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp của 06 tháng liền kề trước khi thất nghiệp và tối đa không quá 05 lần mức lương tối thiểu vùng hiện hành.

Trong thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp, anh K được cơ quan bảo hiểm đóng bảo hiểm y tế từ quỹ bảo hiểm thất nghiệp nên vẫn được hưởng chế độ bảo hiểm y tế.

HOÀNG THỊ HẢI