

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 06-2025

I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về ngày nghỉ phép cho người lao động nghỉ thai sản, nghỉ không hưởng lương.

Chị H là nhân viên kế toán công ty X, làm việc từ tháng 01/2010. Năm 2024, chị H sinh con và nghỉ thai sản từ 01/6 và đi làm trở lại vào ngày 01/11. Sau khi đi làm trở lại, do có việc riêng chị H xin nghỉ không hưởng lương 17 ngày làm việc (được Lãnh đạo Công ty đồng ý). Chị H hỏi, tổng ngày phép của chị trong năm 2024 là bao nhiêu ngày, chị đã nghỉ 8 ngày nửa đầu năm 2024 thì số ngày phép còn lại là bao nhiêu ngày? Thời gian chị H nghỉ thai sản và nghỉ việc không hưởng lương có được tính là thời gian để tính ngày nghỉ phép không?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ Luật Lao động 2019;
- Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.

Xử lý tình huống:

1. Xác định tổng số ngày nghỉ phép năm 2024 và số ngày phép còn lại trong năm 2024 của chị H:

Về số ngày nghỉ hàng năm, khoản 1,2 Điều 113 và Điều 114 BLLĐ 2019 quy định:

- Người lao động làm việc đủ 12 tháng cho một người sử dụng lao động thì được nghỉ hằng năm, hưởng nguyên lương theo hợp đồng lao động như sau:

+ 12 ngày làm việc đối với người làm công việc trong điều kiện bình thường;
+ 14 ngày làm việc đối với người lao động chưa thành niên, lao động là người khuyết tật, người làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm;

+ 16 ngày làm việc đối với người làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

- Người lao động làm việc chưa đủ 12 tháng cho một người sử dụng lao động thì số ngày nghỉ hằng năm theo tỷ lệ tương ứng với số tháng làm việc.

- Ngày nghỉ hằng năm tăng thêm theo thâm niên làm việc: Cứ đủ 05 năm làm việc cho một người sử dụng lao động thì số ngày nghỉ hằng năm của người lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 113 của Bộ luật này được tăng thêm tương ứng 01 ngày.

Căn cứ quy định trên, chị H là nhân viên kế toán, thuộc điều kiện lao động bình thường. Trong dữ liệu chị nêu làm việc từ năm 2010, nhưng không nêu cụ thể về quá trình lao động, do đó:

- *Trường hợp 1:* Nếu chị H làm toàn thời gian cho Công ty X từ tháng 01/2010 đến tháng 12/2024 (tổng thời gian làm việc là 14 năm) thì số ngày phép năm của chị là 14 ngày (12 ngày theo khoản 1 Điều 113 + 02 ngày tăng theo thâm niên làm việc theo Điều 114 BLLĐ 2019)

- *Trường hợp 2:* Nếu chị H làm cho nhiều người sử dụng lao động khác nhau thì nếu thời gian làm việc cho Công ty X đủ 12 tháng, số ngày nghỉ phép là 12 ngày. Nếu thời gian làm việc cho Công ty X chưa đủ 12 tháng thì số ngày nghỉ phép tương đương với số tháng chị H làm việc thực tế.

Trong năm 2024, chị H đã nghỉ 8 ngày nghỉ phép. Căn cứ vào quy định của pháp luật và thực tiễn trường hợp của chị H để Công ty xác định số ngày nghỉ phép còn lại cho phù hợp.

2. Thời gian nghỉ thai sản và thời gian nghỉ không lương phù hợp được tính là thời gian nghỉ phép

Căn cứ Điều 65 Nghị định 145/2020/NĐ-CP, thời gian được coi là thời gian làm việc để tính số ngày nghỉ hằng năm của người lao động

- Thời gian nghỉ việc không hưởng lương nếu được người sử dụng lao động đồng ý nhưng cộng dồn không quá 01 tháng trong một năm (Khoản 4)

- Thời gian nghỉ hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội (khoản 7)

Căn cứ dữ liệu đưa ra, chị H nghỉ thai sản 05 tháng theo đúng quy định của pháp luật và có thời gian nghỉ việc không hưởng lương dưới 01 tháng. Do đó hai khoảng thời gian này được tính là thời gian nghỉ phép.

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về chấm dứt hợp đồng với người lao động do thay đổi công nghệ và chế độ của người lao động khi bị chấm dứt hợp đồng lao động.

Do thay đổi công nghệ sản xuất, Công ty Dệt May A không thể bố trí đủ việc làm cho số lao động hiện tại. Công ty đã phải xây dựng phương án sử dụng lao động, giảm 50 lao động trong đó có 01 lao động nữ đang mang thai, 01 lao động nữ đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi. Ngày 27/02/2025, Công ty gửi thông báo chấm dứt hợp đồng lao động kể từ ngày 02/5/2025 đối với 50 người lao động. Được biết, tất cả 50 lao động đều đã ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn và được đóng bảo hiểm bắt buộc đầy đủ theo quy định. Như vậy, việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động mang thai và nuôi con nhỏ của Công ty Dệt May A là đúng hay

sai? Người lao động khi bị chấm dứt hợp đồng lao động sẽ nhận được những khoản trợ cấp nào?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2019 (BLLĐ);
- Luật Việc làm năm 2013 và Văn bản hợp nhất Luật Việc làm số 15/VBHN-VPQH ngày 16/9/2024.

Giải quyết tình huống

1. Tính hợp pháp việc chấm dứt hợp đồng với người lao động do thay đổi công nghệ của Công ty Dệt May A

Căn cứ Khoản 3 và 6, điều 42 BLLĐ quy định: “3. Trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động thì người sử dụng lao động phải xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định...”, “6. Việc cho thôi việc đối với người lao động theo quy định tại Điều này chỉ được tiến hành sau khi đã trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động ... và thông báo trước 30 ngày cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và cho người lao động”.

Ngoài ra, căn cứ Khoản 3, điều 137 BLLĐ về bảo vệ lao động nữ quy định “Người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi...”.

Với dữ liệu của tình huống nêu trên, khi thay đổi công nghệ dẫn đến phải giảm nhân sự, Công ty Dệt May A đã xây dựng phương án sử dụng lao động và thực hiện việc chấm dứt hợp đồng lao động (*tuân thủ trình tự, thời hạn thông báo*) là đúng quy định. Tuy nhiên việc giảm nhân sự, chấm dứt hợp đồng lao động đối với cả đối tượng là lao động nữ mang thai và nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi là sai quy định của pháp luật.

2. Những khoản trợ cấp của người lao động khi bị chấm dứt hợp đồng lao động

- Trợ cấp mất việc làm: Khoản 5, điều 42 và Điều 47 BLLĐ quy định người lao động bị chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ, đã làm việc thường xuyên cho người sử dụng lao động từ đủ 12 tháng trở lên thì được nhận trợ cấp mất việc làm.

+ Mức hưởng trợ cấp là 01 tháng tiền lương cho mỗi năm làm việc và tối thiểu bằng 02 tháng tiền lương.

+ Tiền lương để 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.

+ Thời gian 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 và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm (*áp dụng đối với người lao động ký hợp đồng lao động trước năm 2009*).

- Trợ cấp thất nghiệp theo quy định tại Điều 49, 50 Luật Việc làm (*áp dụng đối với người lao động ký hợp đồng lao động từ năm 2009 đến nay*). Ngoài ra còn được hưởng chế độ bảo hiểm y tế, hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm, hỗ trợ học nghề theo quy định tại Luật Việc làm.

HOÀNG THỊ HẢI