

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 22-2025

I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về bảo đảm việc làm cho lao động nghỉ thai sản

Chị M là nhân viên làm việc tại một Xí nghiệp May thuộc Công ty CP Dệt May A, ký HĐLĐ không xác định thời hạn. Trước khi nghỉ thai sản, chị M làm công việc điều phối sản xuất. Sau khi nghỉ thai sản 06 tháng, chị M trở lại làm việc nhưng do vị trí điều phối sản xuất được Xí nghiệp bố trí chị N làm (chị N đang mang thai 05 tháng) nên Xí nghiệp đã điều chuyển tạm thời chị sang làm công nhân chuẩn bị bán thành phẩm trong dây chuyền sản xuất. Việc điều chuyển công việc này khiến chị gặp khó khăn trong việc chăm sóc con nhỏ, đơn giá tiền lương ở công việc mới thấp hơn đơn giá công việc cũ. Trong trường hợp này, chị M rất cần sự giúp đỡ của công đoàn công ty. Vậy công đoàn Công ty CP Dệt May A dựa vào quy định nào để bảo vệ quyền lợi của chị M?

Căn cứ pháp lý:

Bộ luật Lao động 2019.

Giải quyết tình huống:

Pháp luật lao động hiện hành có những quy định riêng để bảo vệ lao động nữ mang thai và nuôi con nhỏ, Điều 140 BLLĐ 2019 về bảo đảm việc làm cho lao động nghỉ thai sản quy định: “Lao động được bảo đảm việc làm cũ khi trở lại làm việc sau khi nghỉ hết thời gian theo quy định tại các khoản 1, 3 và 5 Điều 139 của Bộ luật này mà không bị cắt giảm tiền lương và quyền, lợi ích so với trước khi nghỉ thai sản; trường hợp việc làm cũ không còn thì người sử dụng lao động phải bố trí việc làm khác cho họ với mức lương không thấp hơn mức lương trước khi nghỉ thai sản”.

Như vậy, tinh thần của điều luật này yêu cầu người sử dụng lao động phải thực hiện các nghĩa vụ: bố trí đúng công việc cũ cho người lao động, nếu công việc cũ không còn thì người sử dụng lao động phải công việc khác tương đương, không được thấp hơn về tiền lương. Hoặc trong những trường hợp, điều kiện cụ thể, bất khả kháng mà công việc mới bố trí cho NLĐ có tiền lương thấp hơn, thì người sử dụng lao động và NLĐ phải đạt được thỏa thuận với nhau và phải tiến hành sửa đổi, bổ sung HĐLĐ theo quy định tại Điều 33 BLLĐ 2019.

Đối chiếu với quy định của pháp luật, thì việc Xí nghiệp không bố trí chị M trở lại vị trí điều phối sản xuất do vị trí công việc của chị M đã có nhân sự khác làm thay; không bố trí được công việc có mức đơn giá tiền lương tương đương là vi phạm các quy định về bảo vệ quyền lợi hợp pháp của lao động nữ sau khi nghỉ thai sản.

Công đoàn cần viện dẫn Điều 140 BLLĐ 2019 và thu thập thông tin về hợp đồng lao động, tiền lương của NLD trước khi nghỉ thai sản và sau khi nghỉ thai sản để kiến nghị với người sử dụng lao động bố trí chị M trở lại vị trí điều phối sản xuất hoặc công việc có tính chất, đơn giá tiền lương tương đương công việc cũ của chị M. Trong điều kiện và hoàn cảnh cụ thể, nếu công việc mới bố trí cho chị M có mức lương thấp hơn, thì công đoàn Công ty kiến nghị người sử dụng lao động thỏa thuận và xác lập hợp đồng lao động mới hoặc ký phụ lục hợp đồng lao động với chị M để thống nhất về nội dung công việc và tiền lương theo hợp đồng. Công đoàn cũng cần vận động, giải thích để người lao động hiểu và chia sẻ những khó khăn với doanh nghiệp, thực hiện tốt công việc mới được giao.

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Điều kiện hưởng trợ cấp thất nghiệp của người lao động.

Chị A là công nhân may tại Công ty X (doanh nghiệp may mặc xuất khẩu), làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn từ tháng 3/2018 đến hết tháng 10/2025. Do Công ty bị giảm đơn hàng, chị A chấm dứt hợp đồng lao động theo thỏa thuận với Công ty từ ngày 31/10/2025. Sau khi nghỉ việc, chị A không đi làm ở đâu khác. Ngày 15/12/2025 chị A đến Trung tâm dịch vụ việc làm nộp hồ sơ đề nghị hưởng trợ cấp thất nghiệp. Như vậy, chị A có đủ điều kiện hưởng trợ cấp thất nghiệp không? Được biết, Luật việc làm 2025 có hiệu lực từ 01/01/2026, vậy việc giải quyết chế độ trợ cấp thất nghiệp cho chị A sẽ được áp dụng theo luật Việc làm 2013 hay Luật Việc làm 2025?

Căn cứ pháp lý

- Luật Việc làm 2013;
- Luật Việc làm 2025;

Giải quyết tình huống

Căn cứ Điều 49 Luật Việc làm 2013, người lao động được hưởng trợ cấp thất nghiệp khi có đủ các điều kiện:

- Đã chấm dứt hợp đồng lao động (HĐLĐ) theo quy định của pháp luật với Công ty và không thuộc trường hợp nghỉ việc khi đủ điều kiện hưởng lương hưu.

- Đã đóng bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) từ đủ 12 tháng trong thời gian 24 tháng trước khi chấm dứt HĐLĐ.

- Đã nộp đủ hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp trong vòng 03 tháng kể từ ngày chấm dứt HĐLĐ.

- Chưa tìm được việc làm sau 15 ngày kể từ ngày nộp hồ sơ hưởng bảo hiểm

Theo dữ liệu tình huống, chị A làm việc theo HĐLĐ tại Công ty X từ tháng 3/2018, thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ với Công ty từ ngày 31/10/2025. Việc chấm dứt hợp đồng này là đúng quy định của pháp luật và chị A đã đóng BHTN liên tục trong 7 năm 8 tháng, thời gian sau đó chị không đi làm ở đâu khác. Như vậy, chị A sẽ đủ điều kiện hưởng trợ cấp thất nghiệp nếu nộp hồ sơ trong khoảng thời gian từ 01/11/2025 đến 31/01/2026 và sau 15 ngày tính từ khi nộp hồ sơ, chị A không tìm được việc làm nào khác.

Ngày 15/12/2025, chị A nộp hồ sơ hưởng bảo hiểm thất nghiệp tại trung tâm dịch vụ việc làm, như vậy sẽ có hai trường hợp:

- Nếu Quyết định hưởng trợ cấp thất nghiệp của chị A được ban hành trước ngày Luật Việc làm 2025 có hiệu lực (01/01/2026) thì chị A sẽ được áp dụng mức hưởng trợ cấp thất nghiệp theo Luật Việc làm 2013.

- Nếu Quyết định hưởng trợ cấp thất nghiệp của chị A được ban hành trước ngày Luật Việc làm 2025 có hiệu lực thì chị A sẽ được áp dụng mức hưởng trợ cấp thất nghiệp theo Luật Việc làm 2025, bởi căn cứ vào khoản 4 Điều 54 Luật Việc làm 2025 thì “Người lao động và người sử dụng lao động đã nộp hồ sơ hưởng chế độ bảo hiểm thất nghiệp trước ngày Luật này có hiệu lực thì hành nhưng chưa có quyết định hưởng chế độ bảo hiểm thất nghiệp thì thực hiện theo quy định tại Luật này”./.

HOÀNG THỊ HẢI