

Kinh tế Sài Gòn

Thời báo

www.thesaigontimes.vn

CO QUAN CHỦ QUẢN: SỞ CÔNG THƯƠNG TP HCM

Năm thứ 30 ■ ISSN:0868-3344

Số 33-2020 (1.548) ■ 13-8-2020

Giá: 25.000 ĐỒNG



TIKTOK TRONG VÁN CỜ MỸ-TRUNG

- SỐNG CHUNG VỚI DỊCH COVID-19
- NGÂN HÀNG NÀO SẼ TRONG HÉO NGOÀI TƯƠNG?
- GIẢI MÃ GIẢM LÃI SUẤT TIỀN GỬI DỰ TRỮ BẮT BUỘC



Chín phương án sử dụng lao động thời dịch

Để duy trì hoạt động kinh doanh và vượt qua thách thức thời dịch bệnh, một số doanh nghiệp phải lựa chọn các giải pháp cấp thiết để cắt giảm chi phí hoạt động trong đó có chi phí tiền lương trả cho người lao động.

NGUYỄN THỊ HỒNG NHUNG - ĐỖ THỰC ĐOAN NGHI - Luật sư NGUYỄN HỮU PHƯỚC

Vấn đề là làm thế nào để vừa có thể cắt giảm tiền lương vừa tránh được rủi ro về pháp lý theo quy định của Bộ luật Lao động 2012, có chín phương án hợp pháp khả dĩ nhất mà các doanh nghiệp có thể cân nhắc áp dụng để đạt mục đích trên. Các phương án được sắp xếp theo thứ tự ưu tiên từ 1-9 với rủi ro pháp lý tăng dần:

Phương án 1: Xem xét việc chậm trả lương cho người lao động. Về điểm này, Bộ luật Lao động 2012 cho phép doanh nghiệp được quyền chậm trả lương không quá một tháng đối với trường hợp bất khả kháng. Tuy nhiên, doanh nghiệp phải trả thêm cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng lãi suất huy động tiền gửi do Ngân hàng Nhà nước công bố tại thời điểm trả lương nếu việc chậm trả từ 15 ngày trở lên. Trong trường hợp Ngân hàng Nhà nước không có quy định trần lãi suất thì được tính theo lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn một tháng của ngân hàng thương mại, nơi doanh nghiệp mở tài khoản giao dịch thông báo tại thời điểm trả lương.

Phương án 2: Bộ luật Lao động 2012 cho phép doanh nghiệp quy định lịch nghỉ hàng năm sau khi tham khảo ý kiến của người lao động và phải thông báo trước một khoảng thời gian thích hợp để người lao động có thể sắp xếp sử dụng hiệu quả quỹ thời gian này. Do đó, doanh nghiệp có thể cân nhắc đưa ra kế hoạch nghỉ hàng năm mới hay sửa đổi chúng và yêu cầu người lao động sử dụng hết số ngày

nghỉ phép không sử dụng hàng năm của họ trong năm hiện tại; hoặc thậm chí có thể yêu cầu người lao động có hợp đồng lao động dài hạn xem xét sử dụng một phần của ngày nghỉ hàng năm với lương của năm sau.

Phương án 3: Tạm hoãn việc đóng bảo hiểm xã hội của các doanh nghiệp và người lao động vào quỹ hưu trí và tử tuất. Điều kiện để đình chỉ thanh toán bảo hiểm xã hội là số lượng người lao động tham gia bảo hiểm xã hội phải tạm thời ngừng làm việc từ 50%; hoặc doanh nghiệp bị thiệt hại hơn 50% tổng giá trị tài sản do đại dịch gây ra; hoặc các doanh nghiệp đã thanh toán đầy đủ bảo hiểm xã hội cho đến cuối tháng 1-2020 và bị ảnh hưởng bởi đại dịch dẫn đến giảm 50% hoặc nhiều hơn những người lao động tham gia bảo hiểm xã hội của doanh nghiệp⁽¹⁾.

Phương án 4: Tạm hoãn, cắt giảm hoặc hủy bỏ các khoản thưởng dành cho người lao động. Khi thực hiện phương án này, doanh nghiệp cần điều chỉnh quy chế thưởng của doanh nghiệp thông qua ban chấp hành công đoàn cơ sở hay điều chỉnh quy định thưởng đến từng người lao động và quy định thưởng được ghi trong hợp đồng lao động, phụ lục hợp đồng lao động hay thỏa thuận riêng giữa doanh nghiệp và một số người lao động nào đó. Lưu ý rằng doanh nghiệp phải tham khảo ý kiến của người lao động nếu muốn tạm hoãn, cắt giảm hoặc hủy bỏ phần thưởng, trừ khi tiền thưởng theo quy định thưởng hoặc chính sách thưởng theo thỏa thuận là

hoàn toàn tùy thuộc vào quyết định của doanh nghiệp tại từng thời điểm.

Phương án 5: Chuyển người lao động sang làm công việc khác so với hợp đồng lao động⁽²⁾. Tuy nhiên việc điều chuyển này vẫn có một số hạn chế nhất định như sau:

- Việc chuyển người lao động sang làm công việc khác không được quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong một năm Dương lịch, trừ trường hợp được người lao động đồng ý;

- Phải thông báo cho người lao động biết trước ít nhất trước ba ngày làm việc và nội dung thông báo phải bao gồm thời hạn làm tạm thời và công việc được bố trí phải phù hợp với sức khỏe, giới tính của người lao động;

- Tiền lương được trả sẽ dựa theo công việc mới nhưng nếu tiền lương của công việc mới thấp hơn tiền lương của công việc cũ thì được giữ nguyên mức tiền lương cũ cho người lao động trong 30 ngày làm việc. Tiền lương theo công việc mới ít nhất phải bằng 85% mức tiền lương công việc cũ nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định tại thời điểm đó.

Phương án 6: Thỏa thuận với người lao động trên tinh thần tự nguyện để giảm thời gian làm việc của người lao động dẫn đến việc giảm lương tương ứng phải trả theo. Việc giảm thời gian làm việc và giảm lương sẽ được cụ thể hóa bằng phụ lục hợp đồng lao động theo quy định tại điều 35 của Bộ luật Lao động 2012.

Phương án 7: Cho người lao động

ngừng việc và thỏa thuận với họ về tiền lương ngừng việc. Theo đó, tiền lương của người lao động trong thời gian ngừng việc sẽ phát sinh hai trường hợp sau:

- Hai bên sẽ thỏa thuận được mức tiền lương ngừng việc nhưng sẽ không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định đối với người lao động phải ngừng việc do tác động trực tiếp của dịch Covid-19 như người lao động là người nước ngoài trong thời gian chưa được quay trở lại doanh nghiệp làm việc, người lao động phải ngừng việc trong thời gian thực hiện cách ly...

- Doanh nghiệp phải thỏa thuận với người lao động về việc tạm ngừng việc trên tinh thần tự nguyện. Theo đó, doanh nghiệp có thể thuyết phục người lao động bằng việc đưa ra các thiệt hại mà cả doanh nghiệp phải gánh chịu, ảnh hưởng trực tiếp đến doanh thu của doanh nghiệp, điều đó hiển nhiên tác động xấu đến việc thanh toán tiền lương, thưởng cho người lao động.

Phương án 8: thỏa thuận với người lao động về việc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động và không phải trả lương trong thời gian này.

Phương án 9: đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động. Doanh nghiệp có hai lựa chọn để cân nhắc thực hiện:

- Lựa chọn thứ nhất là tiến hành đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động với lý do dịch bệnh theo quy định tại điều 38.1. (c) của Bộ luật Lao động 2012. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động vì lý do dịch bệnh, doanh nghiệp cần lưu ý đáp ứng hai điều kiện quan trọng: phải có dịch bệnh thực sự đang xảy ra tại địa phương và doanh nghiệp đã áp dụng "mọi biện pháp khắc phục" nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc.

Với thực tế là hiện chưa có quy định cụ thể như thế nào là các biện pháp khắc phục mà doanh nghiệp phải thực hiện trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, doanh nghiệp sẽ gặp rủi ro là việc chấm dứt sẽ bị tòa án (nếu có xảy ra tranh chấp với người

lao động) xem là trái pháp luật. Doanh nghiệp phải chịu các hậu quả pháp lý theo quy định bao gồm việc nhận người lao động bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trở lại làm việc, bồi thường hai tháng tiền lương và phải trả lương đầy đủ cho người lao động từ khi ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật cho đến khi người lao động trở lại làm việc.

- Lựa chọn thứ hai là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế theo quy định tại điều 44 của Bộ luật Lao động 2012. Trong trường hợp này, ngoài việc thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế phải xảy ra trên thực tế, doanh nghiệp còn phải: (i) tiến hành xây dựng phương án sử dụng lao động mà phải có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định của luật lao động; (ii) ưu tiên đào tạo lại người lao động để tiếp tục sử dụng nếu doanh nghiệp có các chỗ làm việc mới trong phạm vi doanh nghiệp; và (iii) trước khi tiến hành cho thôi việc người lao động thì phải trao đổi với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và thông báo trước 30 ngày cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.

Từ các phân tích trên, có thể thấy rằng, khi doanh nghiệp gặp khó khăn do những ảnh hưởng tiêu cực của dịch bệnh, ngoài việc buộc lòng phải đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động, doanh nghiệp cũng nên cân nhắc áp dụng các biện pháp thay thế khác như đã nói ở trên để tiếp tục duy trì một phần hoạt động sản xuất, kinh doanh và duy trì lao động càng nhiều càng tốt để giảm thiểu nguy cơ thiếu hụt lực lượng lao động, nhất là lao động chất lượng cao sau khi hết dịch.

(1) Khoản 1 điều 88 Luật BHXH 2014; các khoản 1, 2, 3 và 4 điều 16 Nghị định số 115/2015/NĐ-CP ngày 11-11-2015 của Chính phủ và điều 28 Thông tư số 59/2015/TT-BLĐTBXH ngày 29-12-2015 của Bộ Lao động -

(2) Điều 31 của Bộ luật Lao động 2012 (Article 31 of the Labour Code 2012)

ThS. TRẦN CHÂU HOÀI HÂN - TRẦN THỊ NGỌC HÒA (*)

Hiện tượng xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ ở Việt Nam đang ở mức đáng báo động, đặc biệt là trên môi trường Internet. Theo báo cáo đặc biệt 301 năm 2019 của Văn phòng Bộ thương mại Hoa Kỳ (USTR), Việt Nam được xem là đã không cung cấp biện pháp bảo vệ biên giới một cách thích đáng và hiệu quả chống lại hàng giả mạo và hàng sao chép lậu, không giải quyết thích đáng các thách thức mới xuất hiện và tiếp tục tồn tại liên quan tới xâm phạm quyền tác giả bao gồm cả nạn sao chép lậu trên môi trường trực tuyến⁽¹⁾.

Là thành viên của Tổ chức Thương mại thế giới (WTO), Việt Nam cũng bị ràng buộc bởi các quy định của Hiệp định về các khía cạnh thương mại liên quan đến quyền sở hữu trí tuệ (TRIPS). TRIPS yêu cầu các quốc gia thành viên phải quan tâm đặc biệt đến việc bảo vệ và thực thi hiệu quả các quyền sở hữu trí tuệ. Để phục vụ cho mục đích trên, mặc dù TRIPS không buộc các quốc gia thành viên phải thành lập các tòa án chuyên trách về sở hữu trí tuệ nhưng hệ thống các tòa chuyên trách về sở hữu trí tuệ đã xuất hiện từ lâu tại nhiều nước, dù có thể dưới nhiều tên gọi khác nhau. Ví dụ, Tòa án chuyên trách sở hữu trí tuệ (Malaysia), Tòa án sở hữu trí tuệ (Singapore), Tòa sáng chế (Anh), Tòa sở hữu trí tuệ và thương mại quốc tế (Thái Lan), Tòa án tranh chấp sở hữu trí tuệ (Nga)...

Khác với các quốc gia kể trên, Việt Nam cho đến nay chưa có hệ thống tòa án chuyên trách sở hữu trí tuệ.