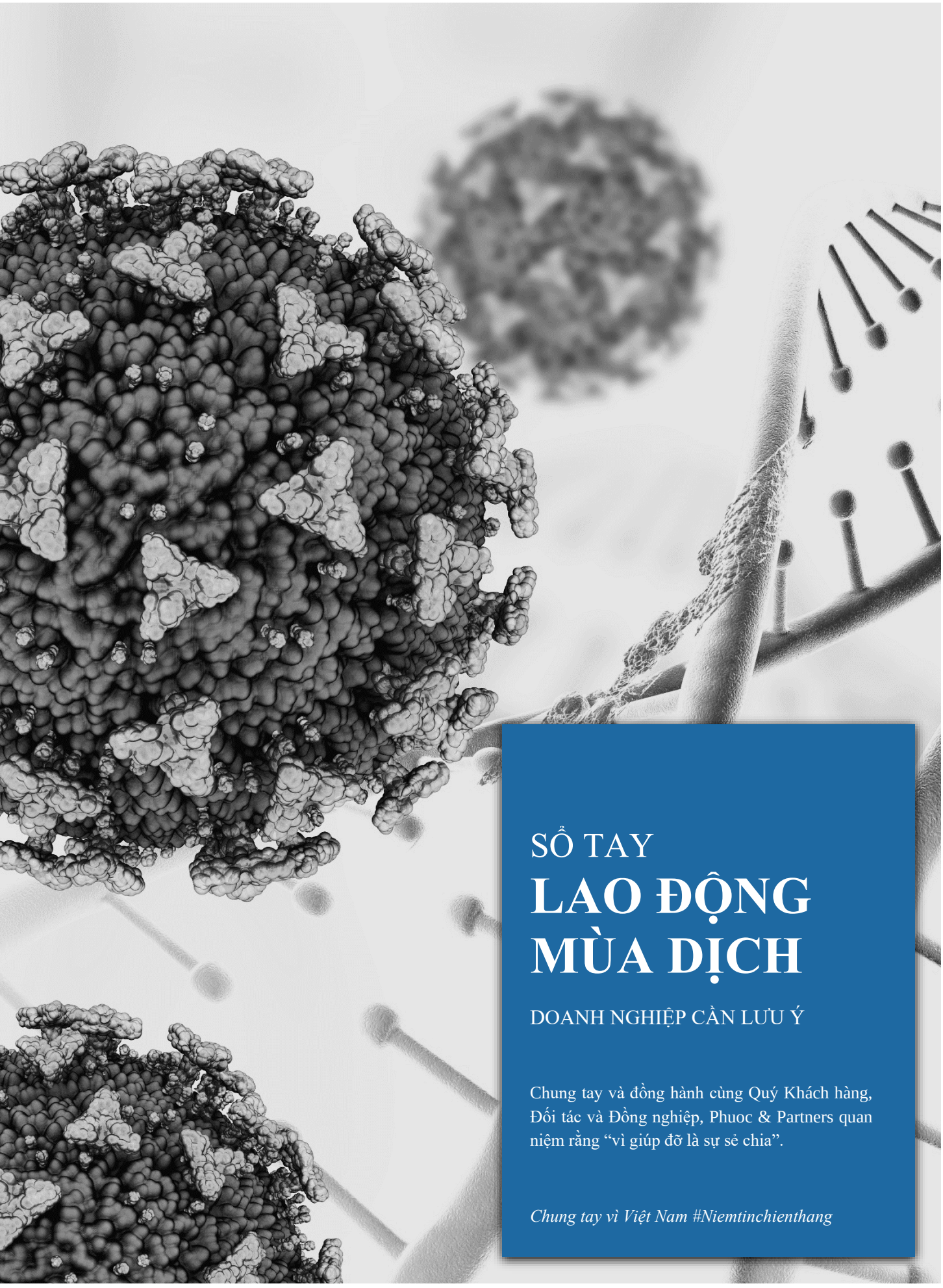


SỔ TAY
LAO ĐỘNG MÙA DỊCH

DOANH NGHIỆP CẦN LƯU Ý

Chung tay và đồng hành cùng Quý Khách hàng, Đối tác và Đồng nghiệp, Phuoc & Partners quan niệm rằng "vì giúp đỡ là sự sẻ chia".

Chung tay vì Việt Nam #Niemtinchienthang

21 Sep 2021

PHUOC & PARTNERS

ATTORNEY AT LAW

mong muốn gửi lời chúc
sức khỏe, hạnh phúc và bình an
đến Quý khách hàng, đối tác và các đồng nghiệp

SỔ TAY
LAO ĐỘNG MÙA DỊCH

DOANH NGHIỆP CẦN LƯU Ý

Chung tay và đồng hành cùng Quý Khách hàng, Đối tác và Đồng nghiệp, Phuoc & Partners quan niệm rằng "vì giúp đỡ là sự sẻ chia".

Chung tay vì Việt Nam #Niemtinchienthang

NHÌN NHẬN BỐI CẢNH

Dịch bệnh Covid-19 đã và đang đe dọa đến kinh tế và sức khỏe của nhiều quốc gia trên thế giới với ca nhiễm đầu tiên được ghi nhận vào tháng 12/2019. Từ tháng 4/2021 trở lại đây, Việt Nam đã chứng kiến đợt bùng phát dịch bệnh Covid-19 mạnh nhất và cho đến thời điểm hiện tại vẫn chưa có dấu hiệu hạ nhiệt. Trong thời gian qua, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành hàng loạt các chỉ thị và chỉ đạo các địa phương thực hiện các biện pháp giãn cách xã hội để hạn chế sự lây lan của dịch bệnh. Trước những tác động tiêu cực của dịch bệnh đến các doanh nghiệp từ cuối năm 2019 cho đến nay, đợt bùng phát này là một đòn giáng nặng nề lên nền kinh tế, gánh nặng theo đó đã đè lên vai các doanh nghiệp. Theo công bố của Tổng cục Thống kê, tính đến cuối tháng 8/2021, đã có hơn 85.500 doanh nghiệp rút khỏi thị trường, trong đó, Thành phố Hồ Chí Minh chiếm gần 30% trên tổng số này.

Bất kỳ doanh nghiệp nào muốn tồn tại trong dịch bệnh Covid-19 đều buộc phải tìm đủ mọi cách để thích nghi với tình hình mới, thông qua các chính sách làm việc trực tuyến để hoạt động sản xuất, kinh doanh không bị gián đoạn hay đình trệ dựa trên sự hỗ trợ từ các nền tảng công nghệ kỹ thuật số. Cùng với đó, đa số doanh nghiệp sản xuất còn phải gồng mình cải tiến những thiếu hụt về cơ sở hạ tầng nhằm đảm bảo sinh hoạt cho những người lao động phải thực hiện phương án làm việc "3 tại chỗ" (sản xuất tại chỗ - ăn tại chỗ - nghỉ tại chỗ) để duy trì sản xuất, cũng như tránh đứt gãy chuỗi cung ứng.

Tuy nhiên, trong quá trình triển khai hai phương án lao động ở trên, doanh nghiệp khó lòng tránh khỏi những xung đột lợi ích phát sinh có liên quan đến người lao động. Đối với phương án làm việc trực tuyến, doanh nghiệp có thể phải đối diện với các vấn đề pháp lý về bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của doanh nghiệp, an toàn lao động khi làm việc từ xa, mất mát công cụ lao động, hay những rủi ro pháp lý tiềm ẩn mà doanh nghiệp cần phải lường trước khi thực hiện phương án làm việc "3 tại chỗ". Bên cạnh đó, còn có nhiều vấn đề nan giải khác mà doanh nghiệp cũng phải tìm hướng giải quyết, bao gồm trợ cấp mùa dịch, chế độ bảo hiểm, phúc lợi cho người lao động trong mùa dịch, thuế thu nhập cá nhân của người lao động trong bài toán giảm lương, tăng trợ cấp đối với người lao động bị nhiễm dịch bệnh Covid-19, yêu cầu tiêm chủng đối với người lao động khi họ quay trở lại làm việc hậu dịch bệnh Covid-19, hỗ trợ của công đoàn cơ sở đối với người lao động là công đoàn viên và những gói hỗ trợ tài chính của chính quyền địa phương.

Ngoài ra, doanh nghiệp còn có thể phải đối mặt với nguy cơ phá sản hoặc giải thể nếu doanh thu lại tỷ lệ nghịch với chi phí hoạt động nói chung và chi phí lao động nói riêng mà doanh nghiệp phải chi trả. Vì lẽ đó, nhiều doanh nghiệp đã lựa chọn các phương thức như giảm giờ làm, cho người lao động tạm thời ngừng việc, tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, và thậm chí là cho người lao động nghỉ việc. Tuy nhiên, các động thái trì hoãn này tuy giúp giải quyết được khó khăn về chi phí trong ngắn hạn cho doanh nghiệp, nhưng lại có thể là dây cót đưa doanh nghiệp đối diện với những rủi ro pháp lý về lao động sau đại dịch.

MỤC LỤC

MIỄN TRỪ TRÁCH NHIỆM 6

LỜI NÓI ĐẦU 7

LỜI CÁM ƠN.....7

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT 8

A. CÁC VẤN ĐỀ NAN GIẢI CỦA DOANH NGHIỆP TRONG BỐI CẢNH DỊCH COVID-19 9

I. Làm việc trực tuyến thời dịch – Các thách thức đặt ra cho doanh nghiệp 11

II. Làm việc "3 tại chỗ" – Các rủi ro cần lường trước.....34

III. Doanh nghiệp đồng hành với người lao động khắc phục khó khăn do Covid-19 37

B. CÙNG DOANH NGHIỆP VƯỢT BÃO COVID-19 47

I. Các giải pháp trước mắt.....49

II. Doanh nghiệp buộc phải chấm dứt hợp đồng lao động.....59

C. PHẦN PHỤ LỤC CÁC CHÍNH SÁCH HỖ TRỢ DOANH NGHIỆP VÀ NGƯỜI LAO ĐỘNG VƯỢT QUA ĐẠI DỊCH COVID-19 68

I. Đối với người lao động.....69

II. Đối với Người Sử Dụng Lao Động.....81

CÁC ẤN PHẨM PHÁP LÝ LAO ĐỘNG MỚI NHẤT 88

MIỄN TRỪ TRÁCH NHIỆM

Ấn phẩm "**Sổ Tay Lao Động Mùa Dịch - Doanh nghiệp cần lưu ý**" bao gồm cả các đường dẫn được liên kết, ngoại trừ các điều khoản của văn bản pháp luật mà Phuoc & Partners đã trích dẫn nguồn với mong muốn hỗ trợ bạn đọc có thêm thông tin và tiện ích trong việc đọc ấn phẩm này dưới dạng tóm tắt về các chủ đề pháp lý mới nhất tại thời điểm phát hành ấn phẩm.

Tuy nhiên, ấn phẩm này có thể sẽ không còn phù hợp khi có các văn bản pháp luật mới được ban hành trong thời gian sắp tới. Cũng như mọi ý kiến, lời khuyên có trong ấn phẩm này sẽ không phải là tư vấn pháp lý của Phuoc & Partners cho một vụ việc cụ thể nào đó cho nên bạn đọc sẽ tự cân nhắc về tình hình thực tế của doanh nghiệp để áp dụng các lời khuyên trong ấn phẩm này một cách linh hoạt nhất.

Nếu vướng mắc của bạn đọc có tiềm ẩn rủi ro pháp lý thì bạn đọc nên tìm kiếm những tư vấn pháp lý hoặc lời khuyên chuyên môn từ một công ty tư vấn luật chuyên nghiệp có liên quan đến bất kỳ vấn đề cụ thể nào mà bạn đọc hoặc tổ chức của bạn đọc quan tâm.

Phuoc & Partners xin được miễn trừ trách nhiệm về mọi thiệt hại có thể phát sinh khi áp dụng các ý kiến pháp lý trên trong ấn phẩm này mà không có sự tư vấn từ một công ty tư vấn luật chuyên nghiệp.

Bản quyền ©2021 – Phuoc & Partners duy nhất có quyền tác giả đối với tài liệu này.
Tiếp Cận Kinh Doanh Với Dịch Vụ Pháp Lý

LỜI NÓI ĐẦU

Đứng trước bối cảnh dịch bệnh Covid-19, chúng tôi đã có ý tưởng về một cuốn sổ tay giúp cho doanh nghiệp có thể dễ dàng tra cứu và tìm được các thông tin pháp luật hữu ích để sớm có thể chống đỡ với dịch bệnh. Chúng tôi hy vọng không những giúp cho doanh nghiệp vượt qua những khó khăn trước mắt, nắm bắt kịp thời các thay đổi, chuẩn bị tâm thế để đón nhận các thách thức trong giai đoạn "*bình thường mới*", mà qua đó còn giúp cho doanh nghiệp tránh được những rủi ro pháp lý về sau. Tuy nhiên, chúng tôi nhận thấy rằng những giải pháp cũng như các quy định pháp luật hay các chính sách mới hiện nay vẫn chưa có một nguồn tổng hợp thống nhất để doanh nghiệp tiện tra cứu, do đó cần thiết phải tập hợp lại tất cả những vấn đề pháp lý liên quan đến dịch bệnh mà doanh nghiệp quan tâm và những giải pháp cho những vấn đề đó theo trình tự ngắn gọn, logic để doanh nghiệp tiện theo dõi và có thể áp dụng trên thực tế.

Là một trong những công ty luật hàng đầu tại Việt Nam chuyên về pháp luật lao động, Phuoc & Partners hiểu rằng, hơn lúc nào hết, các chủ doanh nghiệp đang cần một cuốn cẩm nang pháp luật lao động đồng hành với doanh nghiệp trong quá trình lèo lái đưa doanh nghiệp vượt qua bão dịch bệnh Covid-19, củng cố mối quan hệ lao động với người lao động, cũng như giảm thiểu những rủi ro pháp lý phát sinh có liên quan khi dịch bệnh lắng xuống. Phuoc & Partners xin trân trọng giới thiệu đến bạn đọc Ấn phẩm "**Sổ Tay Lao Động Mùa Dịch**".

Với ấn phẩm này, chúng tôi hi vọng rằng sẽ góp phần chung tay cùng với bạn đọc gỡ rối những vướng mắc pháp lý phát sinh trong phạm vi doanh nghiệp trong thời gian xảy ra dịch bệnh Covid-19.

LỜI CÁM ƠN

Thực hiện ấn phẩm vào ngày tháng 9/2021, Phuoc & Partners cũng như các luật sư và các cộng sự của chúng tôi vẫn nỗ lực để cho ra đời ấn phẩm "**Sổ Tay Lao Động Mùa Dịch**", chúng tôi hi vọng rằng sẽ góp phần chung tay cùng bạn đọc gỡ rối những vướng mắc pháp lý và nắm bắt cơ hội trong thời đại dịch COVID-19.

Để ấn phẩm có thể đến tay bạn đọc chúng tôi muốn gửi lời cảm ơn đến Trợ lý luật sư Lê Thị Minh Thư, Lý Ngọc Huỳnh Nhi, cùng đội ngũ các nhân viên của Phuoc & Partners đã cùng nhau phát thảo các ý tưởng đầu tiên cho ấn phẩm này. Bên cạnh đó, còn có sự tham gia nhiệt tình của Trợ lý luật sư Phan Huy Quyền, Ngô Thị Ngọc đã dành khá nhiều thời gian để đọc lại và rà soát toàn bộ nội dung cho ấn phẩm này.

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

BLLĐ	Bộ luật Lao động 2019
BLDS	Bộ luật Dân sự
BHXH	Bảo hiểm xã hội
Bộ LĐTBXH	Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội
BHTNLĐ, BNN	Bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp
DN	Doanh nghiệp
DLCN	Dữ liệu cá nhân
HĐLĐ	Hợp đồng lao động
KLLĐ	Kỷ luật lao động
LĐTBXH	Lao động, Thương binh và Xã hội
Luật ATVSLĐ	Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015
NQLĐ	Nội quy lao động
NLĐ	Người lao động
NSDLĐ	Người sử dụng lao động
PLLĐ	Pháp luật lao động
Thuế TNCN	Thuế thu nhập cá nhân
Thuế TNDN	Thuế thu nhập doanh nghiệp
Thuế GTGT	Thuế giá trị gia tăng

A. CÁC VẤN ĐỀ NAN GIẢI CỦA DOANH NGHIỆP TRONG BỐI CẢNH DỊCH COVID-19

I. Làm việc trực tuyến thời dịch – Các thách thức đặt ra cho doanh nghiệp 11

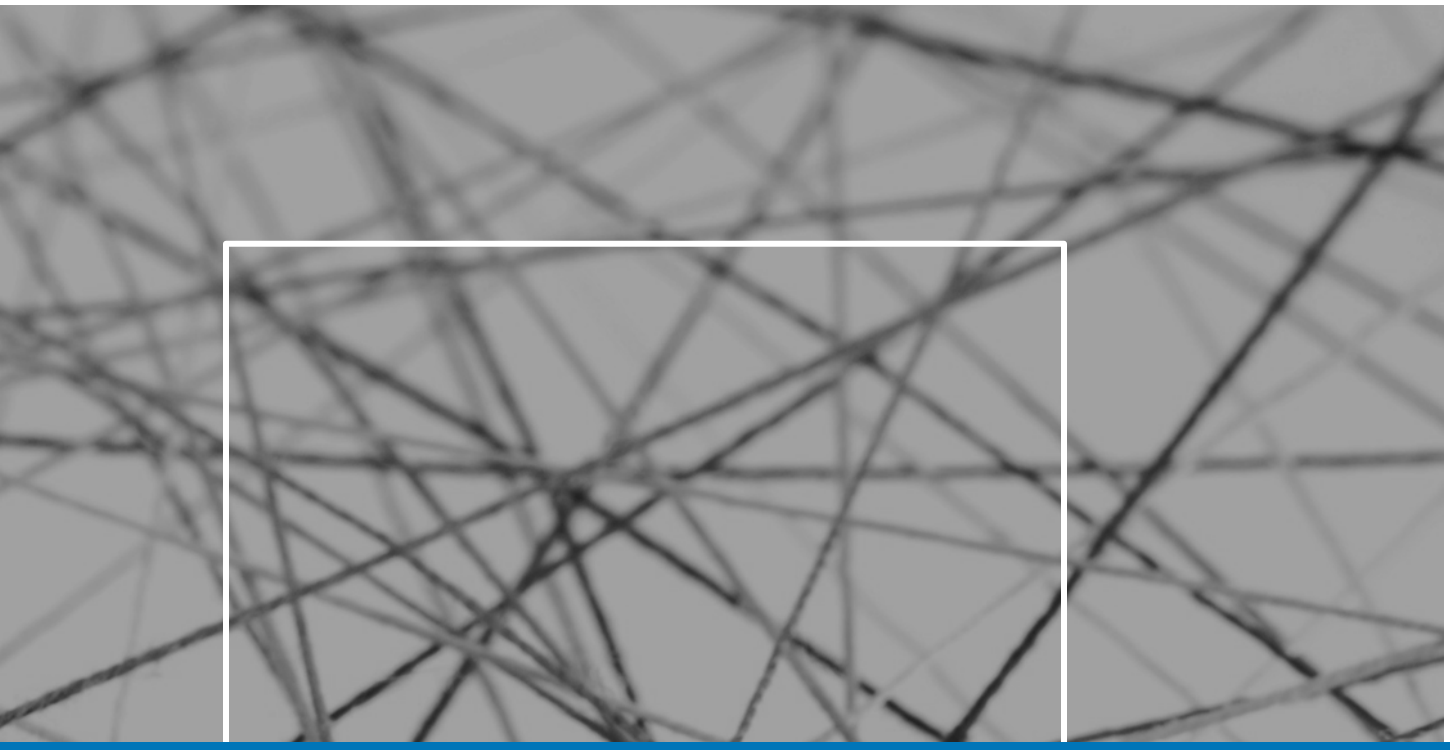
1. Bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của doanh nghiệp..... 11
2. An toàn lao động khi làm việc trực tuyến 14
3. Mất mát công cụ lao động 15
4. Xử lý kỷ luật lao động trực tuyến..... 17
5. Chấm công trực tuyến..... 21
6. Dùng các ứng dụng (Apps) để giám sát chuyên cần của người lao động qua thiết bị di động 23
7. Giao kết, gia hạn, chấm dứt hợp đồng lao động và đánh giá năng lực làm việc của người lao động 27
8. Chấm dứt HĐLĐ trực tuyến 33

II. Làm việc "3 tại chỗ" – Các rủi ro cần lường trước..... 34

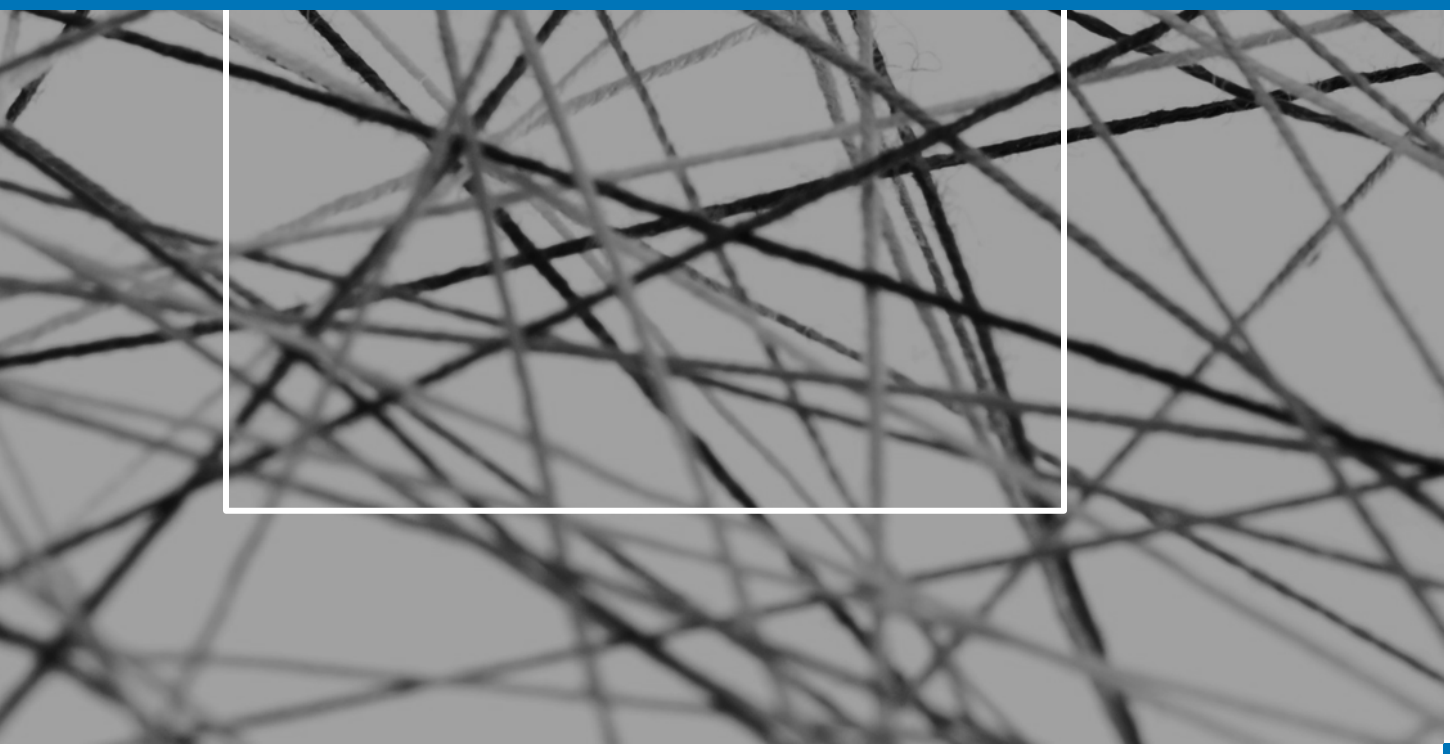
1. Đảm bảo sự đồng thuận của người lao động 35
2. Phương án khi không đạt được sự đồng thuận từ người lao động..... 35

III. Doanh nghiệp đồng hành với người lao động khắc phục khó khăn do Covid-19..... 37

1. Năng suất làm việc của người lao động bị nhiễm virus Covid–19 – Doanh nghiệp rơi vào thế khó.... 37
2. Yêu cầu tiêm chủng đối với người lao động khi quay trở lại làm việc hậu dịch bệnh Covid-19..... 38
3. Các chính sách hỗ trợ doanh nghiệp và người lao động vượt qua đại dịch Covid-19 42



Đứng trước các sự lựa chọn là làm việc trực tuyến, 3 tại chỗ, và chuẩn bị đồng hành cùng người lao động, một loạt các vấn đề phát sinh mà doanh nghiệp phải đối mặt:



I. Làm việc trực tuyến thời dịch – Các thách thức đặt ra cho doanh nghiệp

1. Bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của doanh nghiệp

Bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ (được gọi chung là "**Bí mật kinh doanh**") thường là lợi thế cạnh tranh thương mại của DN, cho nên bất kỳ thiệt hại trực tiếp hay gián tiếp, hữu hình hay vô hình nào từ việc NLĐ vô tình hay cố ý rò rỉ các thông tin này, có thể sẽ gây ra hậu quả hết sức nghiêm trọng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh và phát triển của DN. Khi chuyển đổi từ mô hình làm việc truyền thống sang mô hình làm việc tại nhà, từ xa, trực tuyến (được gọi chung là "**trực tuyến**"), nhiều DN đã phải đối mặt với các rủi ro bị rò rỉ Bí mật kinh doanh của chính DN hay của đối tác, khách hàng của DN mà DN có được, khi mà DN không thể nào có thể đảm bảo được một cách tuyệt đối tính an toàn của các thiết bị điện tử cá nhân, mạng Internet và các ẩn số khác hiện diện trong môi trường làm việc trực tuyến của NLĐ. Do đó, DN cần phải có một hệ thống quản trị cơ sở dữ liệu và các biện pháp phòng ngừa hợp lý và thích hợp trong khả năng của mình nhằm giảm thiểu tối đa những thiệt hại không đáng có có thể xảy ra trong quá trình chuyển đổi từ mô hình làm việc truyền thống sang mô hình làm việc trực tuyến.

Bên cạnh đó, việc bảo vệ Bí mật kinh doanh khi làm việc trực tuyến nói chung còn liên quan đến ba vấn đề mấu chốt như sau:

- *Thứ nhất, đảm bảo an toàn công nghệ và mạng viễn thông:*

  Đối với các thiết bị truy cập, DN nên yêu cầu NLĐ chỉ được sử dụng các thiết bị, máy tính xách tay (laptop) được chính DN cung cấp để làm việc và truy cập vào hệ thống dữ liệu của DN từ xa. Quy định như vậy cho sẽ phép DN chủ động hơn trong việc thiết lập các hệ thống bảo mật dành cho các thiết bị này, chẳng hạn như tường lửa, phần mềm diệt vi-rút,… Cần lưu ý rằng, các thiết bị công nghệ nêu trên đều phải được bộ phận công nghệ thông tin của DN thiết lập bảo vệ bằng mật khẩu được thay đổi thường xuyên theo chu kỳ.

  Đối với mạng kết nối, DN nên yêu cầu NLĐ chỉ được giới hạn kết nối với các mạng viễn thông an toàn và phải đảm bảo mã hóa bằng hệ thống VPN được chính DN cung cấp để tránh các tin tặc có cơ hội tiếp cận.

  Đối với hình thức giao tiếp và họp trực tuyến, DN cần có các quy định một cách chi tiết và cụ thể về nền những tảng công nghệ nào mà NLĐ được phép thực hiện theo chính sách làm việc trực tuyến, từ xa của DN và quyền truy cập cuộc họp cũng phải được hạn chế dưới hình thức mật mã. Các hành vi vi phạm của NLĐ và các chế tài phù hợp phải được cập nhật trong NQLĐ của DN và đăng ký với cơ quan quản lý lao động có thẩm quyền tại địa phương.

Ngoài ra, hệ thống cơ sở dữ liệu trực tuyến của DN cũng còn phải được phân cấp truy cập tùy theo mức độ nhạy cảm của thông tin và vị trí công việc của từng NLĐ. Đối với Bí mật kinh doanh, việc bảo mật còn phải được thiết lập ở mức an toàn cao nhất và cần hạn chế tối đa số lượng NLĐ được quyền truy cập. DN cũng nên dành nguồn tài chính cần thiết và kịp thời để đầu tư cho các phần mềm giám sát việc tải xuống từ xa các thư mục thông tin quan trọng trong hệ thống cơ sở dữ liệu của DN nhằm có thể kiểm soát được các lượt tải xuống và có cảnh báo sớm, kịp thời cho những người quản lý của DN.

- *Thứ hai, đảm bảo an ninh nơi làm việc từ xa của NLĐ:*

  Nói chung, nơi làm việc từ xa của NLĐ được đánh giá là yếu tố đáng lo ngại trong việc bảo mật Bí mật kinh doanh của DN. Do đó, DN nên cân nhắc việc quy định rằng NLĐ phải có trách nhiệm trong việc đảm bảo không gian làm việc của NLĐ được riêng tư và an toàn, không có khả năng chứa các thiết bị nghe lén hoặc có chức năng quay phim, ghi hình. Bên cạnh đó, các thiết bị, tài liệu cứng của DN cũng cần phải được cất giữ ở những nơi an toàn nhằm tránh việc người thứ ba có thể tiếp cận.

- *Thứ ba, đảm bảo bí mật kinh doanh không bị NLĐ tiết lộ:*

  Một trong những nội dung quan trọng nhất để bảo mật Bí mật kinh doanh của DN chính là yếu tố con người. Để chủ động hơn trong việc bảo mật Bí mật kinh doanh của mình, DN nên tiến hành ký các thỏa thuận hoặc cam kết bảo mật ("**Thỏa thuận bảo mật**") với những NLĐ chủ chốt, NLĐ ở cấp quản lý, điều hành của DN mà có khả năng tiếp cận các thông tin nhạy cảm của DN nhằm đảm bảo tính bảo mật đối với Bí mật kinh doanh của DN cũng như của các đối tác và khách hàng của DN mà DN có được.

  Bên cạnh đó, việc soạn thảo và ban hành, rà soát và cập nhật lại các chính sách bảo mật, các thỏa thuận bảo mật Bí mật kinh doanh nội bộ sao cho phù hợp với mô hình làm việc trực tuyến của NLĐ là vô cùng cần thiết để giúp cho DN có thể quản lý tốt các rủi ro pháp lý trong việc bảo mật Bí mật kinh doanh không bị tiết lộ.

  Thêm vào đó, để ngăn chặn việc NLĐ vô tình hay cố ý tiết lộ Bí mật kinh doanh của DN sau khi NLĐ nghỉ việc, các điều khoản của Thỏa thuận bảo mật phải xác định rõ hiệu lực của Thỏa thuận bảo mật sẽ được kéo dài trong một khoảng thời gian hợp lý là bao lâu kể từ khi mối quan hệ lao động giữa DN và NLĐ chấm dứt. Về vấn đề này, quy định của pháp luật hiện hành có liên quan không

có quy định về giới hạn đối với khoảng thời gian cam kết bảo mật, vì thế DN có thể tự do trong việc cân nhắc một khoảng thời hạn nào đó mà được cho là hợp lý cho cả hai bên để áp dụng trong thực tế tại DN[1]. Nếu muốn thận trọng hơn, DN cũng có thể yêu cầu NLĐ phải hoàn trả lại tất cả các công cụ lao động (cụ thể ở đây chính là các thiết bị và thông tin, dữ liệu, văn bản…) có liên quan đến Bí mật kinh doanh của DN mà NLĐ đã và đang có, biết được ngay khi NLĐ nghỉ việc để giảm thiểu các vấn đề pháp lý phát sinh ngoài ý muốn.

Ngoài các nội dung được nêu ở trên, để đảm bảo chu trình làm việc trực tuyến có thể được vận hành một cách trơn tru, DN cũng nên cân nhắc đến việc tổ chức huấn luyện và phổ biến các chính sách và quy định nội bộ của DN trước khi chính thức thực hiện mô hình làm việc trực tuyến cho NLĐ. Song song đó, DN cũng cần thường xuyên và định kỳ cập nhật kịp thời cho NLĐ về các cách thức lừa đảo của bên thứ ba để xâm nhập trái phép vào hệ thống dữ liệu thông tin của DN để nâng cao tính cảnh giác trong nội bộ DN. Các phần mềm, nền tảng công nghệ và hệ thống bảo mật của DN cũng phải được thường xuyên cải tiến, nâng cấp liên tục nhằm giảm thiểu các rủi ro bị tội phạm mạng tấn công.

➢ *Nếu muốn tìm hiểu thêm về vấn đề này, xin vui lòng xem thêm bài viết pháp lý:*

Làm Việc Trực Tuyến – Rủi Ro Về Bảo Mật Bí Mật Kinh Doanh Cho Doanh Nghiệp?

[1] Điều 4 Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH.

2. An toàn lao động khi làm việc trực tuyến

Theo quy định của pháp luật lao động, an toàn lao động là giải pháp phòng, chống tác động của các yếu tố nguy hiểm nhằm bảo đảm sẽ không xảy ra thương tật, tử vong đối với con người trong quá trình lao động[2]. Tuy nhiên, trong bối cảnh làm việc trực tuyến, các bên thường chọn địa điểm làm việc linh hoạt thuận lợi cho hoàn cảnh của NLĐ, đó có thể là nhà ở của NLĐ, quán cà phê, thư viện… Những địa điểm làm việc linh hoạt này thường không được trang bị đầy đủ các thiết bị mà có thể bảo đảm các điều kiện về an toàn lao động, vệ sinh lao động tương tự như ở trong văn phòng, trụ sở hay nhà máy (những nơi buộc phải đáp ứng các quy định của Nhà nước về điều kiện lao động). Ngoài ra, theo quy định của pháp luật lao động, NLĐ được bảo hiểm tai nạn lao động khi bị tai nạn lao động gây suy giảm từ 5% thuộc một trong các trường hợp sau đây: (i) tại nơi làm việc và trong giờ làm việc, kể cả khi đang thực hiện các nhu cầu sinh hoạt cần thiết tại nơi làm việc hoặc trong giờ làm việc mà BLLĐ và NQLĐ của cơ sở sản xuất, kinh doanh cho phép, bao gồm cả thời gian nghỉ giải lao, ăn giữa ca, ăn bồi dưỡng bằng hiện vật, làm vệ sinh kinh nguyệt, tắm rửa, cho con bú, đi vệ sinh; (ii) ngoài nơi làm việc hoặc ngoài giờ làm việc khi thực hiện các công việc mà DN yêu cầu; và (iii) trên tuyến đường NLĐ đi từ nơi ở đến nơi làm việc hoặc từ nơi làm việc về nơi ở trong khoảng thời gian và tuyến đường hợp lý[3]. Dù vậy, theo quy định mới của BLLĐ, nơi làm việc của NLĐ sẽ là bất kỳ nơi nào mà NLĐ thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc theo sự phân công của DN tại từng thời điểm.[4]

> ➢ *Nếu muốn tìm hiểu thêm về vấn đề này, xin vui lòng xem thêm bài viết pháp lý:*
>
> **Xây dựng chính sách làm việc từ xa: Chìa khóa làm việc hiệu quả trong mùa dịch Covid-19; và**
>
> **Tai Nạn Lao Động Khi Làm Việc Tại Nhà, Liệu Bảo Hiểm Có Chi Trả Không?**

Liên quan đến nơi làm việc, như đã được nêu ở trên, nếu DN phân công NLĐ làm việc tại nhà, đây có thể được xem là nơi làm việc từ xa của NLĐ. Nếu NLĐ không may gặp phải tai nạn trong thời gian làm việc thường xuyên tại địa điểm làm việc từ xa, DN sẽ có thể gặp rủi ro là phải thanh toán toàn bộ các chi phí có liên quan đến tai

[2] Điều 3.2 Luật ATVSLĐ.
[3] Điều 45 Luật ATVSLĐ 2015.
[4] Điều 3.9 BLLĐ.

nạn lao động cho NLĐ. Chính vì lẽ đó, để giảm thiểu rủi ro cho DN, DN nên quy định các quy tắc về an toàn lao động trong chính sách làm việc trực tuyến, từ xa của DN và yêu cầu NLĐ phải có cam kết bằng văn bản là sẽ tuân thủ nghiêm chỉnh theo các quy tắc đó. Trong cam kết sẽ khẳng định việc DN sẽ không chịu trách nhiệm nếu NLĐ vi phạm các quy tắc đã được DN đặt ra và có thông báo đến NLĐ.

3. Mất mát công cụ lao động

- *Mất mát công cụ lao động do trộm cắp:* trong bối cảnh giãn cách xã hội để phòng chống dịch bệnh Covid-19, một số đối tượng xấu đã lợi dụng sự lơ là của DN để tiến hành trộm cắp tài sản là công cụ lao động của DN. Vì thế, DN cần phải hết sức đề phòng, bảo đảm an ninh bằng các công cụ theo dõi như camera giám sát.

- *Mất mát, hư hỏng công cụ lao động do lỗi của NLĐ:* một số DN có thể cho phép NLĐ sử dụng các công cụ lao động của DN, chẳng hạn như thiết bị di động, máy tính xách tay (laptop), tài liệu của DN để làm việc trực tuyến. Tuy nhiên, trên thực tế, NLĐ liệu có sử dụng hợp lý các công cụ lao động khi làm việc trực tuyến hay không là điều khó có thể giám sát được, cũng như nếu có phát sinh mất mát thì cũng không dễ gì để biết được chính xác thời điểm phát sinh để có hành động ngăn chặn kịp thời. Dù vậy, pháp luật lao động có quy định rằng NLĐ nào làm mất dụng cụ, thiết bị, tài sản của DN hoặc các tài sản khác do DN giao hoặc tiêu hao vật tư của DN quá định mức cho phép thì phải bồi thường thiệt hại cho DN[5]. Do đó, dù NLĐ có được DN yêu cầu chuyển sang mô hình làm việc trực tuyến thì cũng phải chịu trách nhiệm bồi thường cho DN nếu làm mất mát hoặc tiêu hao quá mức đối với các tài sản được DN giao.

Tuy nhiên, trong trường hợp bị mất mát công cụ lao động do lỗi của NLĐ, DN lại đứng trước những thách thức khác như sau:

- *Thứ nhất*, để xem xét, xác định mức độ thiệt hại, DN cần phải dựa vào lỗi của NLĐ[6]. Nhưng khi NLĐ đang làm việc trực tuyến, DN sẽ không thể bố trí giám sát được tất cả hành vi của NLĐ khi NLĐ được DN giao tài sản. NLĐ có thể lợi dụng vấn đề này để viện dẫn mọi lý do nhằm trốn tránh trách nhiệm bồi thường thiệt hại cho DN. Khi ấy, phần thiệt sẽ thuộc về phía DN; và

- *Thứ hai,* theo quy định của BLLĐ, thời hiệu để xử lý bồi thường thiệt hại là

[5] Điều 129.2 BLLĐ.
[6] Điều 130.1 BLLĐ.

06 tháng kể từ ngày NLĐ có hành vi làm mất hoặc tiêu hao quá mức tài sản do DN giao[7]. Và cũng là điều dễ hiểu khi DN khó có thể xác định được thời điểm mà NLĐ thực hiện hành vi làm mất mát hoặc tiêu hao tài sản đó trong hoàn cảnh NLĐ sử dụng các tài sản mà DN giao cho khi làm việc trực tuyến. Bởi thế, thêm một lần nữa, cái khó lại thuộc về phía DN.

Ngoài ra, có lẽ DN chỉ có thể tổ chức cuộc họp xử lý bồi thường thiệt hại trực tuyến để kịp với thời hiệu xử lý bồi thường thiệt hại theo quy định của BLLĐ bởi vì tình hình dịch bệnh Covid-19 vẫn còn kéo dài chưa biết đến khi nào mới chấm dứt. Tuy nhiên, việc tổ chức cuộc họp xử lý bồi thường thiệt hại trực tuyến như vậy cũng sẽ không dễ dàng bởi vì DN có thể chùn bước trước câu hỏi đó là liệu rằng DN có quyền tiến hành cuộc họp xử lý bồi thường thiệt hại trực tuyến như những cuộc họp nội bộ khác của DN hay không; liệu rằng quyết định xử lý bồi thường thiệt hại trực tuyến của DN có được pháp luật lao động công nhận hay không.

Nhằm hạn chế một số thách thức đã được đề cập ở trên khi xảy ra tình trạng NLĐ làm mất công cụ lao động được giao, DN nên chủ động quy định cụ thể các vấn đề có liên quan trong NQLĐ của DN, hoặc cân nhắc ký hợp đồng trách nhiệm với NLĐ để NLĐ nắm bắt và hiểu rõ các trách nhiệm bồi thường của NLĐ đối với các tổn thất có thể xảy ra cho tài sản của DN và có ý thức giữ gìn tài sản chung của DN.

[7] Điều 72.1 Nghị định 145/2020/NĐ-CP.

4. Xử lý kỷ luật lao động trực tuyến

4.1. Khó khăn trong việc xác định hành vi vi phạm

Rất nhiều khảo sát thực tế cho thấy, hình thức làm việc trực tuyến tạo ra sự thoải mái và chủ động về giờ giấc của NLĐ, từ đó nâng cao năng suất làm việc của NLĐ. Tuy nhiên, cũng vì do không có sự giám sát, quản lý trực tiếp từ các cấp quản lý, sẽ có trường hợp NLĐ dễ mất tập trung và thiếu chuyên nghiệp, hay lợi dụng công tác quản lý không chặt chẽ của các cấp quản lý để thực hiện hoặc không thực hiện một số hành vi nào đó mà dẫn đến việc vi phạm NQLĐ của DN.

Một trong những nguyên tắc để xử lý KLLĐ đối với NLĐ đó chính là DN phải chứng

minh được lỗi của NLĐ[8]. Trong khi đó, thời hiệu để xử lý KLLĐ theo quy định chỉ là 06 tháng được tính từ ngày xảy ra hành vi vi phạm của NLĐ; và 12 tháng đối với trường hợp hành vi vi phạm của NLĐ có liên quan trực tiếp đến tài chính, tài sản, tiết lộ bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh của DN[9]. Tuy nhiên, khi chuyển từ mô hình làm việc truyền thống tại nơi làm việc sang mô hình làm việc trực tuyến, DN sẽ thực sự gặp khó khăn trong việc giám sát và xác định được một cách cụ thể và chính xác tính chất và thời gian xảy ra hành vi vi phạm KLLĐ của NLĐ. Thậm chí, trong bối cảnh của cuộc cách mạng công nghệ 4.0 phát triển nhanh chóng như hiện nay, NLĐ hoàn toàn có thể thực hiện các hành vi vi phạm KLLĐ mà DN khó có thể phát giác được.

4.2. Lưu ý khi họp xử lý kỷ luật lao động trực tuyến

4.2.1. Địa điểm họp

Theo cách hiểu thông thường từ trước đến nay, "địa điểm" theo quy định ở trên là vị trí địa lý của nơi mà DN sẽ tổ chức cuộc họp xử lý KLLĐ đối với NLĐ theo hình thức "mặt đối mặt" của các bên. Tuy nhiên, với việc áp dụng chính sách "giãn cách xã hội" của Chính phủ như hiện nay, việc "gặp mặt nhau" trực tiếp sẽ không còn phù hợp nữa, khi mà Chính phủ yêu cầu người dân là "ai ở đâu ở yên đó", hạn chế việc tiếp xúc trực tiếp.

Vì vậy, giải pháp thay thế tối ưu nhất cho DN đó chính là thiết lập một địa điểm "ảo", mà thông qua đó các thành phần phải tham dự họp sẽ được cung cấp một đường dẫn hay mật khẩu để dẫn đến phòng họp "ảo" do DN chủ động khởi tạo thông qua một phần mềm có tích hợp các công cụ quản trị và giao tiếp công việc trực tuyến, ví dụ như video call chẳng hạn. Bằng cách này, các thành phần phải tham dự họp có thể trao đổi với nhau từ xa và như vậy DN sẽ có thể tiến hành cuộc họp xử lý KLLĐ đối với NLĐ mà vẫn đảm bảo được việc phòng dịch hiệu quả.

Nếu như có một trong các thành phần phải tham dự không thể tham dự họp theo thời gian, địa điểm đã được DN thông báo thì DN và NLĐ sẽ cùng nhau thỏa thuận lại về việc thay đổi thời gian và địa điểm họp mới. Nếu các bên không thỏa thuận được thì DN được quyền quyết định về thời gian và địa điểm họp mới. DN sẽ tiến hành họp xử lý KLLĐ đối với NLĐ theo thời gian, địa điểm mới đã thông báo. Nếu một trong các thành phần phải tham dự không xác nhận tham dự cuộc họp hoặc vắng mặt trong lần họp mới thì DN vẫn được quyền tiến hành họp xử lý KLLĐ đối với NLĐ.

---

[8] Điều 122.1 (a) BLLĐ.
[9] Điều 123.1 BLLĐ

4.2.2. Biên bản cuộc họp xử lý KLLĐ trực tuyến

Tiếp theo, theo quy định tại Điều 70.3 của Nghị định 145/2020/NĐ-CP, nội dung của cuộc họp xử lý KLLĐ phải được lập thành biên bản, đồng thời được các thành phần phải tham dự thông qua trước khi kết thúc cuộc họp và có chữ ký của tất cả những thành phần phải tham dự cuộc họp; nếu có người nào không chịu ký vào biên bản cuộc họp vì bất kỳ lý do gì thì người ghi biên bản phải nêu rõ họ và tên của người từ chối đó, lý do không chịu ký (nếu có) vào nội dung biên bản. Trong thời hiệu xử lý KLLĐ, người có thẩm quyền xử lý KLLĐ bên phía DN sẽ ban hành quyết định xử lý KLLĐ đối với NLĐ và gửi quyết định đó đến các thành phần phải tham dự.

Theo những quy định được nêu ở trên, các thành phần phải tham dự cần được tạo điều kiện để có thể thông qua nội dung của biên bản họp trước khi kết thúc cuộc họp xử lý KLLĐ trực tuyến. Việc này có thể được thực hiện trong một cuộc họp bằng cách yêu cầu người lập biên bản phải đọc nội dung văn bản hoặc gửi biên bản dưới hình thức một thông điệp dữ liệu cho các thành phần phải tham dự; sau khi đã rõ ràng về nội dung của biên bản họp, các thành phần phải tham dự có thể được yêu cầu xác nhận lại nội dung; những hoạt động này đều có thể được lưu trữ bằng các hình thức như tin nhắn, âm thanh, và cả video ghi lại buổi họp (một tính năng mà hầu hết các máy tính xách tay (laptop) hay phần mềm họp trực tuyến đều có) để làm bằng chứng.

Khi đến bước ký biên bản họp, sẽ có hai cách để DN lựa chọn đó là: (i) các thành phần phải tham dự sẽ ký bằng chữ ký tay thông thường; hay (ii) ký bằng chữ ký điện tử. Theo Điều 1 của Luật Giao dịch Điện tử 2005, chữ ký điện tử chỉ không được áp dụng đối với việc cấp giấy chứng nhận quyền sử dụng đất, quyền sở hữu nhà và các bất động sản khác, văn bản về thừa kế, giấy đăng ký kết hôn, quyết định ly hôn, giấy khai sinh, giấy khai tử, hối phiếu và các giấy tờ có giá khác. Như vậy, có thể hiểu rằng các bên ***đều được quyền ký biên bản họp xử lý KLLĐ bằng chữ ký điện tử.*** Tuy nhiên, trên thực tế hiện nay, ngoài các lĩnh vực như thuế, hải quan, và bảo hiểm xã hội thì việc sử dụng chữ ký điện tử vẫn còn khá hạn chế hoặc thậm chí là chưa xuất hiện ở đa số các lĩnh vực khác (mặc dù việc đó không bị cấm). Nhiều người, mà trong đó có cả những người làm việc trong các cơ quan Nhà nước có chức năng giải quyết tranh chấp lao động, vẫn còn thể hiện sự e ngại đối về mức độ tin cậy cũng như tính pháp lý của chữ ký điện tử, một phần cũng là do sự quá mới mẻ của nó.

Còn một lựa chọn khác cho DN đó chính là ký biên bản họp bằng chữ ký tay của các thành phần phải tham dự. DN sẽ có thể gửi biên bản họp cho các thành phần phải tham dự để mọi người ký hết rồi mới tuyên bố kết thúc cuộc họp xử lý KLLĐ; trong thời gian chờ đợi các thành phần phải tham dự ký hết thì cuộc họp có thể được DN chủ động yêu cầu tạm dừng (pháp luật không cấm điều này). Nếu thành phần tham dự cuộc họp nào không chịu ký vào biên bản thì người ghi biên bản sẽ nêu rõ họ và

tên của thành phần phải tham dự không chịu ký, lý do không chịu ký (nếu có) vào nội dung biên bản và các thành phần phải tham dự khác sẽ vẫn ký như bình thường. Như vậy, DN tốt nhất là nên gửi biên bản họp cho NLĐ trước rồi sau đó mới gửi bản đã có chữ ký của NLĐ (nếu NLĐ đồng ý ký) cho các thành phần phải tham dự còn lại để ký; việc này có thể được thực hiện thông qua đường bưu điện, chuyển phát nhanh (khuyến khích gửi có báo phát) hay thậm chí các là ứng dụng vận chuyển có tính năng giao tài liệu, miễn sao đảm bảo được yêu cầu về thời gian và bảo mật thông tin của DN.

4.2.3. Quyết định xử lý KLLĐ trực tuyến liệu có được công nhận không?

Nếu đọc và hiểu quy định của pháp luật lao động theo sự phân tích lý thuyết đơn thuần thì rõ ràng một cuộc họp xử lý KLLĐ đối với NLĐ sẽ có thể được tổ chức trực tuyến thay cho cách thức họp mặt đối mặt theo truyền thống. Tuy nhiên, vẫn còn quá sớm để có thể kết luận một cách rõ ràng rằng quyết định xử lý KLLĐ từ kết quả họp trực tuyến sẽ đương nhiên được pháp luật lao động công nhận tại thời điểm hiện tại. Trên thực tế, NLĐ bị xử lý KLLĐ bằng cuộc họp xử lý KLLĐ trực tuyến hoàn toàn có quyền khiếu nại vụ việc đến các cơ quan Nhà nước hoặc khởi kiện DN ra Tòa án có thẩm quyền, nếu họ cho rằng cuộc họp xử lý KLLĐ đã được DN tổ chức không đúng với quy định của pháp luật lao động. Đến đây, câu trả lời về việc **"liệu có công nhận hay không công nhận quyết định xử lý KLLĐ?"** thuộc về quan điểm của cơ quan Nhà nước tiếp nhận khiếu nại hoặc Tòa án có thẩm quyền thụ lý đơn khởi kiện. Dù rằng việc họp trực tuyến đã trở thành một sự kiện "bình thường mới" trong tình hình dịch bệnh hiện nay, nhưng kinh nghiệm thực tế cho thấy các cơ quan Nhà nước vẫn còn theo tư duy "bình thường cũ" đối với một vấn đề quá mới mẽ mà chưa có quy định của pháp luật hướng dẫn cụ thể về cách thức thực hiện.

➢ *Nếu muốn tìm hiểu thêm về vấn đề này, xin vui lòng xem thêm bài viết pháp lý:*

Họp Xử Lý Kỷ Luật Lao Động Trực Tuyến – Liệu Có Khả Thi

Điều mà DN cần lưu ý ở đây chính là việc quy định của pháp luật lao động sẽ khó có thể theo kịp những thay đổi nhanh chóng của đời sống kinh tế, xã hội, đặc biệt là trong bối cảnh dịch bệnh Covid-19 đang lan rộng và kéo dài như hiện nay. DN cũng không thể mong đợi các nhà làm luật có thể đáp ứng kịp thời những yêu cầu của DN trong một sớm một chiều được. Những rủi ro pháp lý tiềm ẩn từ sự không chi tiết, mơ hồ hoặc thiếu sót của pháp luật, dẫn đến những cách giải thích luật khác nhau từ các đối tượng, góc nhìn khác nhau, cũng là điều dễ hiểu thôi.

5. Chấm công trực tuyến

Trước đây, để quản lý chuyên cần của NLĐ, bộ phận nhân sự của DN sẽ phụ trách việc chấm công bằng tay hằng ngày. Theo đó, phương pháp truyền thống thường được sử dụng là dùng thẻ giấy chấm công, rồi sau đó sẽ tổng hợp qua phần mềm Microsoft Excel. Phương pháp này có ưu điểm là đơn giản, dễ thực hiện nhưng lại tốn rất nhiều thời gian của bộ phận nhân sự và có rủi ro trong việc sai sót, chỉnh sửa dữ liệu chấm công, trong dài hạn sẽ có thể gây ra khó khăn trong quá trình quản lý hồ sơ của bộ phận nhân sự cũng như làm ảnh hưởng đến niềm tin của NLĐ đối với DN. Về sau, các máy chấm công sử dụng thẻ từ hoặc dấu vân tay đã ra đời đã giúp cho việc chấm công của DN được xử lý nhanh chóng hơn. Tuy nhiên, phương pháp này cũng gặp vấn đề chẳng hạn như phải phụ thuộc vào các cơ sở hạ tầng điện, kết nối Internet…Đặc biệt, trong bối cách giãn cách xã hội kéo dài như hiện nay, có thể thấy rằng, máy chấm công cũng dần dần trở thành công cụ lỗi thời, bởi vì nguy cơ lây lan dịch bệnh là rất cao do có sự tương tác gần giữa người với người và đa phần NLĐ hiện đang làm việc trực tuyến, trong khi các thiết bị dùng để chấm công lại được lắp đặt tại nơi làm việc của DN. Vì lẽ đó, hình thức chấm công trực tuyến ra đời đã đáp ứng được nhu cầu của DN khi đang tiếp tục cho NLĐ làm việc trực tuyến.

Theo đó, hình thức chấm công trực tuyến là hình thức mà NLĐ sử dụng ứng dụng trên điện thoại thông minh, máy tính xách tay (laptop), các thiết bị điện tử khác để tiến hành chấm công NLĐ từ xa. DN sẽ quản lý các dữ liệu chấm công được gửi về, sử dụng các công cụ hỗ trợ trong phần mềm để thống kê, tính công… Các loại hình chấm công trực tuyến hiện nay thường bao gồm:

- Ứng dụng trên máy tính kết nối dữ liệu với máy chấm công vân tay;
- Ứng dụng kết nối dữ liệu với Camera AI[10] chấm công; và
- Ứng dụng chấm công trên điện thoại thông minh, máy tính sử dụng mã QR code[11], selfie[12] nhận diện khuôn mặt, hay tích hợp với GPS (Global Positioning System)[13].

Cũng giống như các hình thức chấm công khác, chấm công trực tuyến hỗ trợ DN trong việc quản lý thời gian làm việc, thời gian bắt đầu và kết thúc công việc, quản lý

---

[10] Artifical Intelligence - Trí Thông Minh Nhân Tạo.
11 Quick response (tạm dịch "Mã phản hồi nhanh") là dạng mã vạch có thể đọc được bởi một máy đọc mã vạch hay smartphone (điện thoại thông minh) có chức năng chụp ảnh kèm với ứng dụng chuyên biệt để quét mã.
12 Self-Portrait Photo được hiểu theo tiếng Việt có nghĩa là tự chụp ảnh bản thân.
[13] Hệ thống định vị toàn cầu do Mỹ phát triển và vận hành.

số ngày công, ngày phép, ca vắng của NLĐ. Bên cạnh đó, một số ứng dụng chấm công trực tuyến còn hỗ trợ tự động hóa bảng lương, quản lý hồ sơ của NLĐ. Và hơn thế nữa, chúng còn góp phần hạn chế tình trạng chấm công hộ, nhất là trong bối cảnh làm việc trực tuyến, NLĐ rất dễ lạm dụng việc nhờ ai đó trong DN chấm công hộ, bởi vì họ không phải chịu sự giám sát trực tiếp của các cấp quản lý như khi làm việc trực tiếp tại nơi làm việc trong DN. Tuy nhiên, chấm công trực tuyến vẫn còn tồn tại một số thách thức nhất định cho DN như sau:

Trước hết, DN phải đầu tư một khoản tiền không nhỏ để mua ứng dụng chấm công trực tuyến dù cho thiết bị chấm công đang sử dụng vẫn có thể là đang hoạt động trong tình trạng tốt nhưng đã không còn phù hợp với "trạng thái bình thường mới". Tuy vậy, việc đầu tư mua sắm trọn gói một ứng dụng chấm công trực tuyến là điều cần thiết, bởi vì những ứng dụng chấm công miễn phí thường chỉ để dùng thử, không có đầy đủ các tính năng quản trị chuyên nghiệp như các phiên bản phải trả phí cho nên NLĐ có thể dễ dàng lạm dụng để nhờ ai đó chấm công hộ.

Thứ hai, ứng dụng chấm công trực tuyến vẫn còn khá xa lạ đối với người dùng cho nên NLĐ cần có một khoảng thời gian hợp lý để làm quen. Ngoài ra, ứng dụng chấm công hoạt động trực tuyến còn đòi hỏi phải có sự kết nối mạng ổn định, thiết bị điện tử như điện thoại thông minh, máy tính xách tay phải có cấu hình phù hợp, hoạt động trong tình trạng tốt. Trong một số trường hợp, sự cố mạng cũng có thể là điều không thể tránh khỏi cho nên DN cũng cần xem xét nới giãn thời gian điểm danh vào làm việc, báo cáo chấm công chẳng hạn như trong một giới hạn cho phép nào đó để giảm bớt áp lực, tăng độ hài lòng về công việc để NLĐ có thể yên tâm làm việc hiệu quả hơn.

Thứ ba, ứng dụng chấm công trực tuyến đa phần thiên về lĩnh vực công nghệ, hoạt động bằng cách tích hợp dữ liệu cá nhân. Vì vậy, DN có thể phải thuê một bên cung cấp dịch vụ thứ ba bên ngoài hoặc thiết lập một bộ phận chuyên trách trong nội bộ DN để quản lý các thông

tin, dữ liệu đổ về. Nếu thuê dịch vụ bên ngoài, DN cần lưu ý đến các vấn đề pháp lý có liên quan đến dữ liệu cá nhân và bảo mật thông tin của NLĐ trong hợp đồng dịch vụ công nghệ thông tin. Nếu sử dụng nguồn nhân lực sẵn có, ngoài yếu tố bảo mật dữ liệu, DN cũng cần có lộ trình đào tạo phù hợp để NLĐ có thể tiếp nhận và xử lý công việc một cách hiệu quả nhất.

Ngoài ra, DN cũng cần kết hợp các công cụ, phương thức khác để đánh giá, đối chiếu bảng chấm công mà NLĐ đã tự khai. Bởi vì trong điều kiện NLĐ làm việc trực tuyến, DN sẽ không tài nào có thể giám sát được toàn bộ hoạt động lao động của NLĐ, vì thế hiệu quả lao động nên được DN ưu tiên xem xét để đánh giá năng lực của NLĐ. Về vấn đề này, DN cần chú ý hai điểm quan trọng sau đây:

- DN cần có điều khoản về ***Quy tắc ứng xử khi làm việc trực tuyến*** đối với các vấn đề sau đây: (i) tác phong, trang phục của NLĐ khi làm việc từ xa, khi họp trực tuyến hoặc gặp gỡ trực tiếp với đồng nghiệp, đối tác, khách hàng; và (ii) giữ liên lạc và phản hồi nhanh chóng, kịp thời các tin nhắn, email, cuộc gọi từ đồng nghiệp, đối tác, khách hàng; và

- Cần quy định rõ ***kết quả làm việc trực tuyến của NLĐ*** sẽ được đánh giá tương tự như khi NLĐ làm việc tại nơi làm việc của DN và cũng sẽ được sử dụng để đánh giá mức độ hoàn thành công việc, xem xét nâng lương, trả thưởng, thăng chức hay đơn phương chấm dứt HĐLĐ nếu NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc. Việc đánh giá mức độ hoàn thành công việc cần tương thích với các quy định nội bộ của DN.

Với những ưu nhược điểm của phương thức chấm công trực tuyến và một vài đề xuất được nêu ở trên, mong rằng DN sẽ có cái nhìn tổng quan hơn về vấn đề chấm công trực tuyến để từ đó có những giải pháp phù hợp nhất áp dụng cho DN của mình.

6. Dùng các ứng dụng (Apps) để giám sát chuyên cần của người lao động qua thiết bị di động

Xét ở góc độ kinh doanh, các ứng dụng (Apps)[14] chấm công, quản lý công việc trực tuyến rõ ràng mang lại nhiều lợi ích và thuận tiện cho DN mà lại có chi phí khá thấp. Tuy nhiên, vì tập trung vào tính giải pháp tức thời cũng như tiện ích nhanh gọn mà các ứng dụng này mang lại, nhiều DN lại quên quan tâm đến các rủi ro pháp lý pháp lý có liên quan đến dữ liệu cá nhân của NLĐ ("DLCN").

Vấn đề bảo vệ DLCN hiện chưa có luật riêng, mà chỉ được điều chỉnh thông qua các

[14] App là từ viết tắt của Application, có nghĩa là ứng dụng.

quy định rải rác trong các văn bản quy phạm pháp luật ở từng cấp độ khác nhau từ Hiến pháp, Luật, Nghị định và chưa thật sự có sự nhất quán trong việc nhận dạng các hành vi vi phạm giữa các văn bản quy phạm pháp luật. Theo đó, Hiến pháp 2013 chỉ quy định chung là "*mọi người có quyền bất khả xâm phạm về đời sống riêng tư, bí mật cá nhân và bí mật gia đình và các thông tin có liên quan được pháp luật bảo vệ*" [15]. BLDS 2015 cũng quy định "*đời sống riêng tư, bí mật cá nhân, bí mật gia đình là bất khả xâm phạm và được pháp luật bảo vệ*"[16]. Về Luật chuyên ngành, Luật Công nghệ thông tin 2006 có quy định, tổ chức cá nhân không được thực hiện một trong những hành vi sau: "*Xâm nhập, sửa đổi, xóa bỏ nội dung thông tin của tổ chức, cá nhân khác trên môi trường mạng*"[17] hay Luật An toàn thông tin mạng cũng quy định rằng "*thông tin cá nhân là thông tin gắn với việc xác định danh tính của một người cụ thể. Tổ chức, cá nhân nào xử lý thông tin cá nhân thì có trách nhiệm bảo đảm an toàn thông tin mạng đối với thông tin do mình xử lý và phải xây dựng, công bố công khai biện pháp xử lý, bảo vệ thông tin cá nhân của mình. Tổ chức, cá nhân xử lý thông tin cá nhân chỉ thu thập thông tin cá nhân sau khi chủ thể thông tin cá nhân đồng ý về phạm vi, mục đích của việc thu thập và sử dụng thông tin đó; không được cung cấp, chia sẻ, phát tán thông tin cá nhân đã thu thập, tiếp cận, kiểm soát cho bên thứ ba, …*"[18]

Trong bối cảnh chuyển đổi số và sự ra đời các loại hình công nghệ mới đang diễn ra nhanh chóng trong thời gian gần đây trên toàn thế giới nói chung và ở Việt Nam nói riêng đã làm thay đổi một cách toàn diện cách thức mà DN xử lý DLCN của NLĐ. Việc áp dụng các hình thức mới của cơ sở hạ tầng mạng, sử dụng các ứng dụng trên điện thoại thông minh (Apps) trong công việc đã cho phép một số lượng lớn DLCN của NLĐ được các DN thu thập và kết nối với nhau trong một thời gian hợp lý với những phương tiện có chi phí sử dụng vô cùng thấp. Các ứng dụng (Apps) chuyên thu thập và xử lý dữ liệu có hệ thống có thể giám sát NLĐ từ xa, tạo ra những thách thức đáng kể đối với việc bảo vệ dữ liệu và quyền riêng tư của NLĐ. Tuy nhiên, rất tiếc là trong lĩnh vực pháp luật lao động, BLLĐ 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành hiện chưa có quy định nào rõ ràng về việc bảo vệ DLCN của NLĐ và chế tài để xử lý các hành vi vi phạm. Do đó, hiện nay để bảo vệ DLCN của NLĐ, tùy theo từng tình huống mà Bộ luật Dân sự, Luật An toàn thông tin mạng, Luật Công nghệ thông tin và một số các văn bản pháp quy cho từng lĩnh vực cụ thể thường được các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền viện dẫn để xử lý các hành vi vi phạm khi các hành vi này bị phát hiện hay tố giác.

---

[15] Điều 21 Hiến pháp 2013.
[16] Điều 38.1 BLDS 2015.
[17] Điều 72.2 (a) Luật Công nghệ Thông tin 2006.
[18] Điều 16 và 17 Luật An toàn thông tin mạng 2015.

Để bắt kịp xu hướng của thế giới trong việc bảo vệ DLCN, Bộ Công an đã soạn thảo và cho lưu hành Dự thảo Nghị định quy định về bảo vệ DLCN để lấy ý kiến các bộ, ngành và người dân. Nếu được Chính phủ ban hành, Nghị định này sẽ vừa bảo đảm hoạt động của Chính phủ điện tử đang được Chính phủ phát động xây dựng trong thời gian qua, và lại vừa bảo đảm yếu tố pháp lý đối với việc triển khai công tác bảo vệ DLCN ở Việt Nam. Theo đó:

Định nghĩa và phân loại Dữ liệu cá nhân (DLCN cơ bản và DLCN nhạy cảm)

Trong đó, DLCN nhạy cảm chỉ có thể được xử lý sau khi NLĐ đã đăng ký với Ủy ban bảo vệ DLCN. Lần đầu tiên, các khái niệm như: "Chủ thể dữ liệu", "Bên xử lý DLCN", "Bên thứ ba", "Xử lý DLCN" được định nghĩa một cách rõ ràng để có thể dễ dàng nhận diện.

Trách nhiệm của DN với DLCN của ứng viên khi tuyển dụng

Quy định rõ ràng việc DN phải cung cấp một số thông tin nhất định có liên quan đến việc xử lý DLCN cho ứng viên trước khi DLCN của ứng viên được DN thu thập và xử lý. Do đó, trước khi thu thập DLCN của ứng viên, DN nên có thông báo chung trên trang web tuyển dụng của DN và đồng thời gửi email riêng cho từng ứng viên để đảm bảo quyền riêng tư đối với DLCN của họ.

Quản trị nội bộ có liên quan đến DLCN của NLĐ

DN nào có sử dụng dịch vụ của bên thứ ba, chẳng hạn như của các nhà cung cấp dịch vụ tuyển dụng, tính lương, kế toán, thuế để xử lý DLCN của NLĐ thì cần đảm bảo rằng trong hợp đồng dịch vụ giao kết với các bên đó sẽ có điều khoản các bên thứ ba phải tuân thủ quy định về bảo vệ DLCN của NLĐ trong quá trình thực hiện các công việc theo hợp đồng dịch vụ ký với DN.

Quyền của NLĐ đối với DLCN của họ

Cụ thể là: – đồng ý hoặc không đồng ý cho DN xử lý DLCN của mình; – yêu cầu DN chỉnh sửa, xem, cung cấp bản sao của DLCN, chấm dứt việc xử lý DLCN; – hạn chế quyền tiếp cận DLCN; – chấm dứt việc tiết lộ hoặc cho phép DN truy cập DLCN; và – xóa hoặc đóng DLCN đã được thu thập.

Về chế tài phạt vi phạm

Dự thảo Nghị định quy định rõ về "dữ liệu nhạy cảm" của NLĐ và mức phạt vi phạm hành chính rất cao lên đến 100 triệu đồng hoặc 5% của lợi nhuận tổng doanh thu áp dụng cho DN nào có hành vi vi phạm nhiều lần, có hậu quả lớn và trong một số trường hợp có thể bị truy cứu trách nhiệm hình sự và áp dụng các hình phạt bổ sung.

Vì vậy, với tư cách là bên kiểm soát DLCN của NLĐ, trước khi đưa ra quyết định lựa chọn và sử dụng các ứng dụng (Apps) để quản lý công việc của NLĐ từ xa, DN cần lưu ý và cân nhắc thực hiện các công tác cần thiết khác. Chẳng hạn như, DN có nghĩa vụ thông báo cho NLĐ biết về những DLCN nào của NLĐ sẽ được DN thu thập, mục đích của việc thu thập, dữ liệu được sử dụng như thế nào, khi nào thì sẽ chấm dứt việc sử dụng DLCN đó. Trong thực tế, việc thông báo này có thể được truyền tải đến NLĐ thông qua việc đưa thông báo vào NQLĐ hay Sổ tay nhân viên của DN, dán thông báo trên bảng thông báo đặt tại nơi làm việc hay đăng trên mạng Internet nội bộ của DN.

Ngoài ra, khi triển khai thực hiện, DN cần sử dụng các biện pháp kỹ thuật thích hợp như khử nhận dạng, mã hóa, chống vi-rút hoặc lưu trữ, sao lưu, trích xuất và bảo vệ lịch sử xử lý DLCN của NLĐ, đồng thời phải thường xuyên kiểm tra các biện pháp bảo mật để bảo đảm đã tuân thủ nghĩa vụ bảo vệ DLCN của NLĐ. DN cũng được khuyến cáo một cách gián tiếp là chỉ nên lưu giữ DLCN của NLĐ trong một khoảng thời gian hợp lý nào đó để hoàn thành công việc mà DN được quyền thu thập hay theo yêu cầu của pháp luật và có chính sách lưu giữ DLCN của NLĐ để có thể giải thích một cách hợp lý lý do vì sao DN phải giữ lại DLCN của NLĐ. Bên cạnh đó, NLĐ cũng có quyền được biết về DLCN của họ mà DN đang có trong hồ sơ về họ và cũng được quyền yêu cầu DN sửa đổi DLCN nếu DLCN đó không chính xác. Xa hơn nữa, DN cũng cần tổ chức các buổi huấn luyện định kỳ dành cho NLĐ về chính sách bảo vệ DLCN của NLĐ trong DN để NLĐ có thêm thông tin cần thiết và đầy đủ về chủ đề này để cùng phối hợp, hợp tác với DN trong việc bảo vệ DLCN của họ một cách hợp lý và đảm bảo tuân thủ quy định của pháp luật.

➢ *Nếu muốn tìm hiểu thêm về vấn đề này, xin vui lòng xem thêm bài viết pháp lý:*

Bảo Vệ Dữ Liệu Cá Nhân Người Lao Động – Doanh Nghiệp Cần Lưu Ý

7. Giao kết, gia hạn, chấm dứt hợp đồng lao động và đánh giá năng lực làm việc của người lao động

7.1. Giao kết HĐLĐ

Tuy rằng dịch bệnh Covid-19 có làm ảnh hưởng đến tình hình hoạt động sản xuất, kinh doanh của DN dẫn đến việc DN phải cắt giảm số lượng lớn NLĐ nhưng một số DN (đặc biệt là các DN trong ngành sản xuất và chuỗi cung ứng) vẫn có nhu cầu tuyển dụng NLĐ mới hay gia hạn HĐLĐ với NLĐ đang sử dụng. Liên quan đến việc giao kết hay gia hạn HĐLĐ, không thể nào không nhắc đến việc ký xác nhận danh tính nhằm thể hiện ý chí tự nguyện giao kết của người ký. Và trong hoàn cảnh NLĐ phải làm việc từ xa do dịch bệnh Covid-19 nói riêng và trong bối cảnh công nghệ 4.0 đang phát triển nói chung, HĐLĐ có xu hướng phổ biến theo hình thức thông điệp dữ liệu - HĐLĐ điện tử.

Theo quy định của pháp luật lao động, hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa DN và NLĐ về các nội dung cơ bản, chẳng hạn như việc trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của NLĐ[19]. Trong khi đó, "thông điệp dữ liệu" được hiểu là các thông tin được tạo ra, gửi đi, nhận và được lưu trữ bằng phương tiện điện tử.[20] Khái niệm "phương tiện điện tử" cũng được giải thích theo quy định của luật chuyên ngành là những phương tiện hoạt động dựa trên công nghệ điện, điện tử, kỹ thuật số, từ tính, truyền dẫn không dây, quang học, điện từ hoặc công nghệ tương tự[21]. Từ những quy định có liên quan được nêu ở trên, HĐLĐ điện tử có thể được hiểu nôm na như là: (i) sự thỏa thuận giữa DN và NLĐ về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động; (ii) nội dung HĐLĐ được tạo ra, gửi đi, nhận và được lưu trữ thông qua một trong các phương tiện điện tử bao gồm: điện thoại, fax, internet… nhằm xác lập mối quan hệ lao động; và (iii) được ký bằng chữ ký điện tử của các bên giao kết.

Chữ ký điện tử sẽ có giá trị pháp lý nếu thỏa mãn các điều kiện về khả năng định danh và mức độ tin cậy, cụ thể đó là: (i) phương pháp tạo chữ ký điện tử cho phép xác minh được người ký và chứng minh được sự chấp thuận của người ký đối với nội dung của hợp đồng; và (ii) phương pháp tạo chữ ký điện tử là đủ tin cậy và phù hợp với mục đích mà hợp đồng được tạo ra và gửi đi[22]. Đồng thời, tại Điều 14.1 BLLĐ cũng có quy định như sau: "*HĐLĐ được giao kết thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử có giá trị*

---

[19] Điều 13.1 BLLĐ.
[20] Điều 4.12 Luật Giao dịch Điện tử 2005.
[21] Điều 4.10 Luật Giao dịch Điện tử 2005 và Điều 3.17 Luật Kế toán 2015.
[22] Điều 24.1 Luật Giao dịch điện tử 2005.

như HĐLĐ bằng văn bản."

Luật Giao dịch điện tử 2005 quy định chữ ký điện tử có thể được tạo lập dưới dạng từ, chữ, số, ký hiệu, âm thanh hoặc các hình thức khác bằng phương tiện điện tử[23]. Trên thực tế, các bên trong giao dịch có thể giao kết hợp đồng bằng chữ ký điện tử theo 01 trong 03 cách thức phổ biến sau đây:

Thứ nhất, việc giao kết hợp đồng bằng chữ ký số khi chữ ký số thỏa mãn được tất cả các điều kiện sau đây[24]:

- Chữ ký số được tạo ra trong thời gian chứng thư số có hiệu lực và kiểm tra được bằng khóa công khai ghi trên chứng thư số đó;

- Chữ ký số được tạo ra bằng cách sử dụng khóa bí mật tương ứng với khóa công khai ghi trên chứng thư số do một trong các tổ chức cung cấp dịch vụ chứng thực chữ ký số cấp; và

- Khóa bí mật chỉ thuộc sự kiểm soát của người ký tại thời điểm ký.

Thứ hai, giao kết HĐLĐ sử dụng chữ ký hình ảnh theo cách thức sau đây: các bên sẽ chèn hình ảnh chữ ký của người đó vào tệp dữ liệu điện tử của hợp đồng và sau đó gửi tệp dữ liệu có chữ ký của họ cho bên còn lại thông qua thư điện tử. Có thể thấy được rằng, do không được một bên có thẩm quyền nào đó chứng thực, hiệu lực pháp lý của các hợp đồng mà được ký bằng chữ ký hình ảnh lại vẫn chưa được quy định một cách cụ thể và do đó dễ gặp rủi ro do không thể nào xác định được một cách chính xác ý chí của các chủ thể cần ký hợp đồng, người chèn hình ảnh có bắt buộc phải là chủ thể ký hợp đồng hay không, hay sẽ có thể là bất kỳ ai miễn là chỉ cần chèn đúng hình ảnh chữ ký của người có thẩm quyền ký hợp đồng và việc xác định ý chí chủ thể là tự nguyện hay bị ép buộc dường như là bất khả thi.

Thứ ba, giao kết HĐLĐ sử dụng chữ ký quét hình (scan): theo đó, bản hợp đồng sẽ được in ra, khi một bên giao kết hoàn thành việc ký rồi scan bản hợp đồng với chữ ký trên hợp đồng sẽ được chuyển thành dạng điện tử và gửi qua thư điện tử cho bên giao kết còn lại. Trên thực tế, chữ ký scan thường được áp dụng trong trường hợp có sự cản trở về khoảng cách địa lý giữa các bên giao kết hợp đồng. Cũng tương tự như đối với chữ ký hình ảnh, cách thức này đã được sử dụng thông dụng hơn chữ ký số do chúng không đòi hỏi các bên phải chứng thực chữ ký tại một tổ chức cung cấp

---

[23] Điều 21.1 Luật Giao dịch điện tử 2005.

[24] Điều 9 Nghị định 130/2018/NĐ-CP quy định chi tiết tiết thi hành luật giao dịch điện tử về chữ ký số và dịch vụ chứng thực chữ ký số.

dịch vụ chứng thực có thẩm quyền.

Trong ba cách thức được nêu nêu trên, các quy định có liên quan của pháp luật Việt Nam chỉ mới công nhận hiệu lực của các HĐLĐ điện tử mà chúng được các bên giao kết ký bằng chữ ký số an toàn là có giá trị pháp lý. Chữ ký hình ảnh và chữ ký scan vẫn chưa được ghi nhận trong bất kỳ văn bản pháp luật cụ thể nào cho nên sẽ rất khó để có thể kết luận rằng các hình thức đó có giá trị pháp lý hay không.

Việc phát triển hình thức HĐLĐ điện tử cũng giống như việc chuyển hình thức chi trả lương cho NLĐ từ tiền mặt sang chuyển khoản ngân hàng nhiều năm trước đây, sự liên kết giữa DN và ngân hàng đã giúp thúc đẩy việc chi trả lương cho NLĐ phi tiền mặt. Chính vì vậy, để góp phần thực tiễn hóa quy định này, DN cũng cần hợp tác với các tổ chức chứng thực chữ ký điện tử nhằm tạo ra một nền tảng và thiết bị chuyên dụng do các tổ chức này cung cấp để tạo chữ ký số. Sau khi chữ ký số được tạo lập thành công, NLĐ không chỉ dùng chữ ký số này để ký vào HĐLĐ mà còn có thể sử dụng chúng trong việc ký tá về sau cho các giao dịch khác nữa thay cho chữ ký truyền thống khi NLĐ làm việc tại DN.

➢ *Nếu muốn tìm hiểu thêm về vấn đề này, xin vui lòng xem thêm bài viết pháp lý:*

Sử Dụng Chữ Ký Số Trong Việc Giao Kết Hợp Đồng Lao Động: Liệu Có Khả Thi?

7.2. Đánh giá năng lực làm việc, mức độ hoàn thành công việc của người lao động

Việc DN cho NLĐ nghỉ việc do không đủ năng lực làm việc sẽ khó khăn khi NLĐ đang làm việc theo hình thức trực tuyến. Vì vậy, DN càng cần có một chỉ số đo lường cụ thể làm căn cứ để DN có thể xác định việc thực hiện HĐLĐ của NLĐ có đạt yêu cầu của DN hay không, từ đó mới có căn cứ pháp lý theo quy định để đưa ra quyết định chấm dứt HĐLĐ với NLĐ.

Theo Điều 36.1 (a) của BLLĐ, DN có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ nếu NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc được xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc được quy định trong Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc. Việc xây dựng và áp dụng Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong việc quản lý DN ở Việt Nam gần đây ngày càng phổ biến nhưng Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc lại được xây dựng một cách phổ biến hơn đối với những DN mà có tính chất định lượng năng lực của NLĐ dựa trên những con số cụ thể, thông qua các tiêu chí chẳng hạn như doanh số bán hàng, số lượng bất động sản được mua bán, các hợp đồng bảo hiểm được ký kết, các mối quan hệ khách hàng. Còn riêng đối với các công việc mang tính chất định tính chẳng hạn như thư ký, kế toán, pháp chế, hành chính thì dù có được xây dựng nhưng các chỉ số này lại chưa được áp dụng một cách chính xác và có hiệu quả trong việc đo lường năng lực làm việc của NLĐ.

Để Quy chế được xây dựng đúng theo quy định của pháp luật lao động, có hiệu lực thi hành, được áp dụng hiệu quả và có thể áp dụng các chế tài phù hợp đối với các hành vi vi phạm trong quá trình NLĐ làm việc theo hình thức trực tuyến, DN cần lưu ý các nguyên tắc cụ thể sau đây khi xây dựng Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc:

- *Thứ nhất*, Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc của NLĐ cần phải được xây dựng phù hợp với đặc thù hoạt động sản xuất, kinh doanh của từng DN. Tùy thuộc vào đặc thù của hoạt động sản xuất, kinh doanh, lực lượng lao động, trình độ của NLĐ và hoàn cảnh cụ thể của từng DN, DN sẽ đề ra các tiêu chuẩn của Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc là mang tính định tính hay định lượng một cách cụ thể không chỉ cho từng phòng ban, đội, nhóm, đơn vị mà còn phải cụ thể đến từng vị trí, chức danh trong sơ đồ tổ chức nhân sự của DN. Các chỉ số của Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc phải phù hợp với tình hình hoạt động sản xuất, kinh doanh của DN và đồng thời cũng phải phù hợp và công bằng đối với tất cả NLĐ (trừ những trường hợp đặc biệt đặc thù). DN cũng cần lưu ý rằng, tùy vào đặc điểm hoạt động sản xuất, kinh doanh cụ thể mà DN sẽ có thể đề ra những tiêu chí đánh giá NLĐ khác nhau. Chẳng hạn, DN nào hoạt động trong lĩnh vực sản xuất, bán hàng, thì tiêu

chí hoàn thành công việc có thể sẽ được đánh giá dựa trên những con số cụ thể để dễ dàng định lượng. Còn đối với những DN có đặc thù công việc mang tính chất định tính chẳng hạn như cung cấp dịch vụ thì các tiêu chí đánh giá có thể sẽ thiên về kết quả đạt được, khả năng xử lý công việc hay những phản hồi của khách hàng đối với chất lượng dịch vụ do DN cung cấp;

- *Thứ hai*, mặc dù xét từ góc độ pháp lý, quy định của pháp luật lao động không bắt buộc DN phải có bảng mô tả công việc khi giao kết HĐLĐ, DN nên lưu ý rằng việc thiết kế bảng mô tả công việc sẽ không chỉ cho từng phòng, ban, đội nhóm, đơn vị mà còn phải cụ thể đến từng vị trí, chức danh công việc trong sơ đồ tổ chức nhân sự của DN. Bảng mô tả công việc thường được thiết kế và ký đồng thời với thời điểm giao kết HĐLĐ và được xem như là một phụ lục của HĐLĐ và là một phần không thể tách rời của HĐLĐ. Từ bảng mô tả công việc, DN sẽ có đủ cơ sở để đối chiếu các tiêu chí được quy định trong Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc;

- *Thứ ba*, xây dựng Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc như là một quy chế được áp dụng trong nội bộ DN sẽ phải lấy ý kiến của tập thể NLĐ theo quy định của pháp luật lao động. Cụ thể, DN phải thực hiện quy chế dân chủ tại nơi làm việc bằng cách tổ chức đối thoại với tập thể NLĐ để thảo luận, lấy ý kiến của tập thể NLĐ về các nội dung có trong Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc và ghi nhận việc lấy ý kiến đó bằng văn bản. NLĐ có quyền trực tiếp đưa ra ý kiến về việc xây dựng những chính sách nội bộ của DN có liên quan đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích của họ hoặc thông qua tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở của DN hoặc các hình thức lấy ý kiến khác mà pháp luật không cấm;

- *Thứ tư*, việc tham khảo ý kiến của Tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở (bao gồm công đoàn cơ sở và tổ chức của NLĐ tại DN) trước khi ban hành Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc là yêu cầu bắt buộc;

- *Thứ năm*, Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc nên được quy định một cách linh hoạt không chỉ thông qua tính chất định tính hay định lượng như đã trình bày ở trên mà còn phải được thể hiện thông qua việc NLĐ hoàn thành một công việc hay một dự án cụ thể nào đó trong một khoảng thời gian xác định cụ thể. Hơn thế nữa, các tiêu chí về tính kỷ luật, sự tự giác, khả năng giao tiếp hiệu quả với cấp trên và những NLĐ khác trong DN cũng nên được đưa vào trong Quy chế một cách cụ thể và chi tiết; và

- Sau cùng, nội dung của Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc phải được phổ biến đến toàn thể NLĐ một cách công khai và minh bạch thông qua bảng thông báo tại nơi làm việc, mạng intranet nội bộ hay tập tin qua email để tất cả NLĐ hiểu rõ và thực hiện theo.

> ➢ *Nếu muốn tìm hiểu thêm về vấn đề này, xin vui lòng xem thêm bài viết pháp lý:*
>
> **Làm Thế Nào Xây Dựng Và Áp Dụng Hiệu Quả Quy Chế Đánh Giá Mức Độ Hoàn Thành Công Việc ("KPI")**

8. Chấm dứt HĐLĐ trực tuyến

Như đã trình bày ở trên, DN cũng có thể chấm dứt HĐLĐ theo trường hợp do "NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc theo HĐLĐ". Tuy nhiên, sơ suất thường gặp đó là DN chỉ căn cứ vào kết quả thực hiện công việc được giao của NLĐ không phù hợp với mong đợi của DN mà quên rằng pháp luật lao động còn đòi hỏi thêm:

- Mức độ thường xuyên không hoàn thành của NLĐ phải được xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của DN; và

- Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc sẽ do DN ban hành nhưng phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở.

Bởi thế, khi sử dụng lý do "NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc theo HĐLĐ" để chấm dứt HĐLĐ của NLĐ thì DN phải ban hành quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc đúng theo quy định của pháp luật lao động để có căn cứ pháp lý áp dụng. Dù rằng trên thực tế, DN đã ban hành quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc nhưng trong bối cảnh dịch bệnh Covid-19 như hiện nay, NLĐ phải làm việc trực tuyến thì quy chế đó cũng phải được sửa đổi, bổ sung, điều chỉnh sao cho phù hợp với mô hình làm việc trực tuyến của NLĐ.

Nếu dịch bệnh Covid-19 vẫn tiếp tục kéo dài và không còn cách nào khác, DN buộc phải thu hẹp quy mô sản xuất, kinh doanh, giảm chỗ làm việc dẫn đến hệ quả là buộc phải tiến hành thủ tục đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với NLĐ. Các phương án giúp DN vượt bão dịch bệnh Covid -19 sẽ được phân tích chi tiết hơn cùng những phương án bổ sung khác mà DN có thể tham khảo tại Phần B của Sổ tay lao động mùa dịch này.

II. Làm việc "3 tại chỗ" – Các rủi ro cần lường trước

Vào ngày 14/7/2021, Bộ LĐTBXH, Tổng Liên Đoàn Lao Động Việt Nam và Phòng Thương Mại và Công Nghiệp Việt Nam (VCCI) đã có Công văn 2242/LĐTBXH-TLĐ-PTM về việc Tổ chức thực hiện vừa cách ly, vừa sản xuất kinh doanh trong DN, cơ sở sản xuất kinh doanh. Theo đó, Công văn nêu trên đã có những hướng dẫn, khuyến nghị đối với các DN, cơ sở sản xuất kinh doanh tổ chức hoạt động sản xuất kinh doanh thực hiện "3 tại chỗ" (tức là sản xuất tại chỗ, ăn tại chỗ và nghỉ tại chỗ).

Tuy nhiên, trong quá trình DN thực hiện "3 tại chỗ", các quyền lao động của NLĐ sẽ khó tránh khỏi nguy cơ bị xâm phạm. Điển hình là quyền được đảm bảo các điều kiện làm việc an toàn, vệ sinh lao động trong quá trình lao động tại nơi làm việc, bởi vì quyền được bảo đảm an toàn về tính mạng và sức khoẻ là một trong những quyền cơ bản của NLĐ theo quy định của Hiến pháp và pháp luật[25].

Dù vậy, phương án "3 tại chỗ" vẫn là giải pháp tối ưu nhất cho đến thời điểm hiện nay, "bất khả dĩ" buộc phải áp dụng trong tình thế dịch bệnh Covid-19 đang bùng phát mạnh và trong hoàn cảnh mà từ các cấp chính quyền đến ban lãnh đạo của DN đều còn cảm thấy mới mẽ đối với công tác phòng chống dịch bệnh truyền nhiễm. Gánh nặng gần như đè lên vai của các DN thực hiện "3 tại chỗ" khi vừa phải lo duy trì hoạt động của nhà máy để đáp ứng các đơn hàng đã ký với đối tác, khách hàng lại vừa phải cân đối đầu ra, "phí chồng phí" để đảm bảo tiêu chuẩn của phương án "3 tại chỗ" (bao gồm: chi phí xét nghiệm hàng tuần, chi phí trang bị các điều kiện cho NLĐ ăn, ngủ, làm việc tại nhà máy, chi phí trả thêm lương cho NLĐ nào ở lại nhà máy, trả lương và chi phí hỗ trợ NLĐ nghỉ việc). Nỗi lo về việc nơi làm việc sẽ biến thành ổ dịch mới khi DN triển khai thực hiện phương án "3 tại chỗ" cũng theo đó mà tăng cao.

Vậy thì đâu sẽ là hướng xử lý phù hợp nhất để NLĐ có thể yên tâm thực hiện công việc được giao, vừa đảm bảo đáp ứng nhu cầu duy trì hoạt động sản xuất, kinh doanh của DN đang áp dụng phương án 3 tại chỗ. Trong hoàn cảnh khó khăn như vậy, việc cần làm hơn hết cho DN là có được sự nhất trí và ủng hộ từ phía NLĐ.

❖ Hướng giải quyết – Tôn trọng sự lựa chọn của người lao động

Phương án "3 tại chỗ" sẽ giúp cho DN duy trì được hoạt động sản xuất, đáp ứng yêu cầu của đơn hàng và duy trì chuỗi cung ứng sản phẩm và dịch vụ. Tuy nhiên, việc thực hiện phương án "3 tại chỗ" lại đòi hỏi sự huy động nguồn lực rất lớn cũng như năng lực tổ chức của DN để chuyển đổi công năng nhà máy trở thành khu vực ăn ở,

[25] Điều 6.1 (a) BLLĐ; Điều 19, Điều 20.1 Hiến pháp 2013 và Điều 33 BLDS 2015 (sửa đổi, bổ sung 2017).

vệ sinh, nghỉ ngơi cho NLĐ, duy trì dòng nguyên vật liệu ra vào nhà máy thường xuyên trong khi vẫn đảm bảo NLĐ được cách ly hoàn toàn với bên ngoài. Và cho dù với mức độ đầu tư và sự cẩn trọng cao đến mức độ nào đi chăng nữa thì vẫn tồn tại nguy cơ NLĐ bị lây nhiễm và DN buộc phải đóng cửa. Vì vậy, DN nên cân nhắc kỹ nguồn lực và các yếu tố được nêu ở trên trước khi quyết định thực hiện phương án "3 tại chỗ".

1. Đảm bảo sự đồng thuận của người lao động

Việc NLĐ ở lại DN làm việc theo phương án "3 tại chỗ" phải dựa trên cơ sở tự nguyện và đồng thuận. Theo các Tiêu chuẩn lao động quốc tế, việc hạn chế di chuyển của NLĐ chỉ được phép thực hiện trong một số trường hợp ngoại lệ đặc biệt và phải có giới hạn về thời gian. Do đó, việc NLĐ tự nguyện và đồng thuận thực hiện phương án "3 tại chỗ" là rất quan trọng. Nhiều DN sẽ phải qua nhiều vòng đối thoại và giải thích, động viên NLĐ mới có thể có được sự đồng thuận như vậy. Đây cũng là dịp thuận lợi để DN thông báo đầy đủ về tình hình dịch bệnh đến NLĐ và chuẩn bị tinh thần cho NLĐ về những tình huống khó khăn có thể xảy ra. DN cần cập nhật thông tin thường xuyên đến NLĐ và chú ý tiếp thu kịp thời những vấn đề mà có thể làm NLĐ lo ngại trong thời gian thực hiện phương án "3 tại chỗ". NLĐ cũng có thể được rời khỏi DN cho dù trước đó đã đồng thuận việc ở lại theo phương án "3 tại chỗ". Đây là trường hợp sẽ có khả năng xảy ra trong thực tế vì có rất nhiều NLĐ có hoàn cảnh khác nhau và thời gian có thể ở tại DN khác nhau. DN nên có sự chuẩn bị trong trường hợp này và hỗ trợ NLĐ, ví dụ như trong quá trình di chuyển về nơi ở. DN có thể từ chối cho NLĐ quay trở lại làm việc nếu không có đủ thời gian và số lượng xét nghiệm dịch bệnh Covid-19.

2. Phương án khi không đạt được sự đồng thuận từ người lao động

Duy trì hoạt động sản xuất kinh doanh để tạo nguồn thu, gia tăng lợi nhuận là mục tiêu trên hết của DN trong khi được tham gia lao động tạo thu nhập là đích đến sau cùng của NLĐ. Tuy nhiên, trong bối cảnh dịch bệnh Covid-19 như hiện nay, cũng dễ hiểu khi NLĐ nhận thức được rủi ro của dịch bệnh có thể ảnh hưởng đến sức lao động của bản thân và từ chối việc thực hiện phương án "3 tại chỗ". Đối với trường hợp này, Bộ LĐTBXH đã ban hành Công văn số 2844/LĐTBXH-PC hướng dẫn một số vướng mắc trong việc thực hiện phương án "3 tại chỗ" để giải quyết vấn đề này như sau:

- *Cách thứ nhất*, DN có thể cho NLĐ ngừng việc và trả lương ngừng việc theo điều 99.3 của BLLĐ. NLĐ sẽ được hỗ trợ chính sách ngừng việc khi đáp ứng đủ các điều kiện của Chương V (từ Điều 17 đến Điều 20) Quyết định số 23/2021/QĐ-TTg ngày 07/7/2021 của Thủ tướng Chính phủ;

- *Cách thứ hai,* DN thống nhất với NLĐ về việc tạm hoãn thực hiện HĐLĐ theo Điều 30.1 (h) BLLĐ hoặc hai bên sẽ thỏa thuận cho NLĐ được nghỉ không hưởng lương theo Điều 115.3 BLLĐ; hoặc

- *Cách thứ ba*, áp dụng "*các trường hợp khác theo quy định của pháp luật lao động",* chẳng hạn như: (i) thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ theo Điều 34.3 BLLĐ; hay (ii) thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ theo Điều 36.1 (c) BLLĐ.

Các phương án thỏa thuận hay đơn phương chấm dứt HĐLĐ từ phía DN – "nói thì dễ, làm mới khó". Cụ thể, cách thức xây dựng và thực hiện các phương án này sẽ được chúng tôi phân tích kỹ hơn tại Phần B của Sổ tay lao động mùa dịch này.

➢ *Nếu muốn tìm hiểu thêm về vấn đề này, xin vui lòng xem thêm bài viết pháp lý:*

Công văn hướng dẫn doanh nghiệp thực hiện "3 tại chỗ" – Giải pháp hay khúc mắc khó gỡ?

III. Doanh nghiệp đồng hành với người lao động khắc phục khó khăn do Covid-19

1. Năng suất làm việc của người lao động bị nhiễm virus Covid–19 – Doanh nghiệp rơi vào thế khó

Khi NLĐ bị nhiễm virus Covid-19 thì tình trạng sức khoẻ bị sụt giảm, khả năng lao động sẽ không còn được đảm bảo, dẫn đến hiệu suất làm việc (hay còn gọi là năng suất lao động) của NLĐ sẽ bị ảnh hưởng và không đạt được hiệu quả như thỏa thuận.

Trên thực tế, có một số DN đã cắt giảm lương đối với NLĐ nào là F0 nhiễm bệnh trong thời gian làm việc tại nhà với lý do năng suất lao động của NLĐ bị nhiễm bệnh bị suy giảm đáng kể làm ảnh hưởng xấu đến chỉ số hoàn thành công việc. Tuy nhiên, DN cần lưu ý rằng theo Điều 95.1 BLLĐ: *"NSDLĐ trả lương cho NLĐ căn cứ vào tiền lương đã thỏa thuận, năng suất lao động và chất lượng thực hiện công việc"*. Như vậy, việc trả lương cho NLĐ sẽ phải căn cứ vào tiền lương thỏa thuận, năng suất và chất lượng thực hiện công việc chứ không thể căn cứ vào tình trạng sức khoẻ của NLĐ. Do đó, nếu NLĐ có năng suất và chất lượng công việc bằng hoặc tốt hơn so với năng suất và chất lượng khi chưa nhiễm bệnh, thì DN không được quyền giảm lương mà phải trả đầy đủ lương cho NLĐ theo thỏa thuận. DN nào giảm lương của NLĐ bị nhiễm bệnh cần phải cung cấp các căn cứ và bằng chứng chứng minh cho việc NLĐ đã không đạt được năng suất và chất lượng công việc theo thỏa thuận, nếu không thì DN phải đối mặt với nguy cơ hầu toà vì hành vi vi phạm này.

Đối với trường hợp NLĐ ngừng việc do phải đi cách ly tập trung, giãn cách xã hội hoặc bị phong tỏa theo yêu cầu của các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền[26] thì tiền lương của NLĐ trong thời gian ngừng việc sẽ do các bên tự thỏa thuận theo quy định của Điều 99.3 BLLĐ:

- Nếu NLĐ phải ngừng việc từ 14 ngày làm việc trở xuống thì tiền lương ngừng việc được thỏa thuận sẽ không thấp hơn mức lương tối thiểu; hoặc

- Nếu NLĐ phải phải ngừng việc trên 14 ngày làm việc thì tiền lương ngừng việc sẽ do các bên tự thỏa thuận nhưng phải bảo đảm tiền lương ngừng việc trong 14 ngày đầu tiên sẽ không thấp hơn mức lương tối thiểu.

Ngoài ra, NLĐ trong trường hợp này còn được nhận hỗ trợ với mức 1.000.000 đồng/ người nếu thỏa mãn các điều kiện sau đây: (i) làm việc theo chế độ HĐLĐ bị ngừng

---

[26] Trường hợp này được hiểu là nơi làm việc và/hoặc nơi cư trú của NLĐ trong các khu vực bị phong tỏa theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền, bao gồm cả "giãn cách xã hội theo Chỉ thị 16/CT-TTg ngày 31/3/2020 của Thủ tướng Chính phủ" hoặc nằm trong "vùng cách ly y tế phòng chống dịch Covid 19" - Mục 3 Công văn 2844/LĐTBXH-PC.

việc theo Điều 99.3 BLLĐ và thuộc đối tượng phải cách ly y tế hoặc trong các khu vực bị phong tỏa theo yêu cầu của các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền từ 14 ngày trở lên trong thời gian từ ngày 01/05/2021 đến hết ngày 31/12/2021; và (ii) đang tham gia BHXH bắt buộc tại tháng liền kề với tháng mà NLĐ bị ngừng việc theo Điều 99.3 BLLĐ[27] theo chính sách hỗ trợ NLĐ ngừng việc vì ảnh hưởng của dịch bệnh Covid-19.

2. Yêu cầu tiêm chủng đối với người lao động khi quay trở lại làm việc hậu dịch bệnh Covid-19

2.1. Tiêm chủng là quyền tự do cá nhân, nhưng lại là nghĩa vụ đối với tập thể

Theo quy định hiện hành thì dịch bệnh Covid-19 không nằm trong danh mục các bệnh truyền nhiễm phải sử dụng vắc xin, sinh phẩm y tế bắt buộc[28], điều này cũng đồng nghĩa với việc người dân được quyền từ chối tiêm vắc xin mà không phải bị xử lý hành chính. Cùng với đó, vẫn còn tồn tại tình trạng NLĐ có tâm lý kén chọn hoặc e ngại tiêm vắc xin vì nhiều lý do khác nhau. Trong bối cảnh đó, nếu DN chỉ đưa ra chính sách bắt buộc NLĐ nào đủ điều kiện tiêm chủng phải tiêm vắc xin thì có thể được xem là chưa thực hiện đúng quy định của pháp luật[29].

Mặc dù không thể "cứng rắn" buộc NLĐ tiêm ngừa vắc xin nhưng việc đưa ra những quy định, chính sách theo quy định của pháp luật lao động, giảm thiểu tai nạn lao động do dịch bệnh Covid-19, nhằm bảo đảm hoạt động sản xuất, kinh doanh không còn là vấn đề nội tại của từng DN mà còn là yêu cầu cấp bách của đất nước trong việc giữ chuỗi giá trị, cung ứng toàn cầu nhằm giữ vững phát triển kinh tế trong trung và dài hạn[30].

Hiện nay, các loại vắc xin được Bộ Y tế cấp phép sử dụng tại Việt Nam, đã được chứng minh là có hiệu quả khả quan trong việc ngăn ngừa việc tiến triển các triệu chứng khi nhiễm bệnh Covid-19 nhằm giảm nguy cơ tử vong, còn việc bảo vệ người tiêm không bị nhiễm Covid-19 chỉ có hiệu quả từ 75%-90%[31] tùy vào hiệu lực của

---

[27] Điều II.5 Nghị quyết 68/NQ-CP và Mục 1 Chương V – Từ Điều 17 đến Điều 20 Quyết định 23/2021/QĐ-TTg.

[28] Điều 2 Thông tư số 38/2017/TT-BYT về việc Ban hành danh mục bệnh truyền nhiễm, phạm vi và đối tượng phải sử dụng vắc xin, sinh phẩm y tế bắt buộc.

[29] Điều 75.2 BLLĐ.

[30] Công văn số 4580/BCT-CN về việc Đề nghị ưu tiên tiêm vắc xin cho một số đối tượng. Bộ Công Thương đề nghị ưu tiên tiêm vắc xin cho lao động vận tải và logistics (2021) – https://moit.gov.vn/tin-tuc/hoat-dong/bo-cong-thuong-hoa-toc-de-nghi-uu-tien-tiem-vaccine-cho-lao-.html.

[31] Vì sao tiêm vắc xin phòng dịch bệnh COVID-19 vẫn dương tính với virus SARS-CoV-2? (2021) – https://vncdc.gov.vn/vi-sao-tiem-vaccine-phong-COVID-19-van-duong-tinh-voi-virus-sars-cov-2-nd16150.html.

từng loại vắc xin. Điều này có nghĩa rằng có một số người đã tiêm vắc xin nhưng vẫn có khả năng mang virus và sẽ lây bệnh cho người khác. Tuy nhiên, phải thừa nhận rằng việc tiêm ngừa vắc xin đã giúp giảm thiểu nguy cơ nhiễm bệnh rất nhiều so với không tiêm ngừa. Vì vậy, việc DN yêu cầu tiêm chủng đối với NLĐ khi quay trở lại làm việc hậu dịch bệnh Covid-19 được xem là một biện pháp hiệu quả để phòng ngừa, kiểm soát dịch bệnh trong quá trình lao động theo quy định của pháp luật.

Về quyền của DN, Luật ATVSLĐ có quy định nội dung như sau: "*Yêu cầu NLĐ phải chấp hành các nội quy, quy trình, biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc*"[32], đi đôi với quyền này thì NLĐ còn có nghĩa vụ: "*Chấp hành nội quy, quy trình và biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc; tuân thủ các giao kết về an toàn, vệ sinh lao động trong HĐLĐ, thỏa ước lao động tập thể*"[33].

Ngoài ra, việc NLĐ không được tiêm chủng trong thời kỳ dịch bệnh Covid-19 không chỉ gây ra sự đối kháng giữa DN và NLĐ, mà còn là giữa những NLĐ với nhau trong cùng một DN. Ở một phía cạnh khác, NLĐ có quyền "*từ chối làm công việc hoặc rời bỏ nơi làm việc mà vẫn được trả đủ* tiền *lương và không bị* coi *là vi phạm KLLĐ khi thấy rõ có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động đe dọa nghiêm trọng tính mạng hoặc sức khỏe của mình*[34]" đến từ NLĐ khác hoặc môi trường làm việc mà không bảo đảm được an toàn, vệ sinh lao động, nhưng phải báo cho người quản lý trực tiếp để có phương án xử lý và chỉ tiếp tục làm việc khi (các) nguy cơ đã được khắc phục.

2.2. Các hướng giải quyết

Để DN thực hiện quyền yêu cầu tiêm chủng đối với NLĐ khi quay lại làm việc hậu Covid-19 và đảm bảo môi trường làm việc an toàn cho tập thể NLĐ, DN có thể thực hiện các công việc sau đây:

2.2.1. Nếu doanh nghiệp đã có quy định cụ thể về việc yêu cầu NLĐ tiêm vắc xin:

Đối với DN nào đã có quy định về việc yêu cầu NLĐ tiêm vắc xin khi quay trở lại làm việc trong NQLĐ và NQLĐ này đã được đăng ký và có hiệu lực áp dụng thì[35]:

a. DN có quyền yêu cầu NLĐ đã tiêm chủng cung cấp giấy chứng nhận đã tiêm vắc xin tại địa phương nơi NLĐ cư trú để đủ điều kiện làm việc tại địa điểm làm việc của DN. Yêu cầu này là biện pháp gián tiếp nhằm khuyến khích NLĐ tiêm ngừa vắc xin và xây dựng môi trường làm việc an toàn cho tập thể NLĐ.

---

[32] Điều 7.1 Luật ATVSLĐ.
[33] Điều 6.2 (a) Luật ATVSLĐ.
[34] Điều 6.1 (đ) của Luật ATVSLĐ.
[35] Điều 121 BLLĐ.

b. Nếu NLĐ nào chưa được tiêm chủng, DN cần xem xét yếu tố ý chí chủ quan của NLĐ, cụ thể như sau:

i. Nếu NLĐ nào không thuộc nhóm đủ điều kiện tiêm chủng[36], thì không được áp dụng việc xử lý KLLĐ theo NQLĐ, đồng thời DN có thể thỏa thuận với NLĐ về việc:

- Tạm thời chuyển NLĐ sang làm công việc khác so với HĐLĐ không quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm; nếu quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm thì chỉ được thực hiện khi NLĐ đồng ý bằng văn bản;[37] và

- Trả tiền lương ngừng việc cho NLĐ (không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng với 14 ngày đầu tiên).[38]

ii. Ngược lại, nếu NLĐ nào thuộc nhóm đủ điều kiện tiêm chủng nhưng lại từ chối tiêm vắc xin thì DN có thể cân nhắc xử lý KLLĐ theo NQLĐ và có thể thực hiện việc chuyển NLĐ làm công việc khác so với HĐLĐ theo Điều 29.1 BLLĐ.

Nếu NLĐ không đồng ý với quyết định của DN mà phải ngừng việc, thì lúc này DN mới có cơ sở pháp lý để áp dụng Điều 99.2 BLLĐ cho NLĐ ngừng việc mà không trả lương do yếu tố lỗi xuất phát từ phía NLĐ.

2.2.2. Nếu doanh nghiệp chưa có quy định cụ thể về việc yêu cầu NLĐ tiêm vắc xin:

Đối với DN nào chưa có quy định cụ thể về việc yêu cầu NLĐ tiêm vắc xin khi quay trở lại làm việc, thì phải thực hiện nghiêm ngặt các bước theo quy định của pháp luật lao động về tổ chức đối thoại với NLĐ tại nơi làm việc để đưa ra yêu cầu về bổ sung NQLĐ tại cơ sở[39] (thông báo yêu cầu nội dung đối thoại, số lượng, thành phần tham gia đối thoại, thời hạn, thời gian thương lượng, cách thức tiến hành, lấy ý kiến v.v). Sau đó, DN mới tiến hành đăng ký việc sửa đổi, bổ sung NQLĐ[40]. Cần lưu ý rằng, chỉ sau khi NQLĐ đã có hiệu lực áp dụng, DN mới có quyền xử lý các trường hợp

---

[36] Quyết định số 3802/QĐ-BYT của Bộ Y tế về việc Ban hành hướng dẫn tạm thời khám sàng lọc trước tiêm chủng vắc xin phòng COVID-19.
[37] Điều 29.1 BLLĐ.
[38] Điều 99.3 BLLĐ.
[39] Điều 41 Nghị định 145/2020/NĐ-CP.
[40] Điều 119 và Điều 120 của BLLĐ.

NLĐ từ chối tiêm vắc xin.

Hiện nay, sau nhiều tháng phải giãn cách xã hội, Thành phố Hồ Chí Minh đang bắt đầu có kế hoạch dần dần hoạt động trở lại nhằm phục hồi kinh tế trên địa bàn thành phố, điển hình là việc triển khai thực hiện việc cấp "thẻ xanh" và "thẻ vàng" như một "giấy thông hành" xác nhận người dân đã có miễn dịch chống lại virus SARS-CoV-2 có quyền di chuyển trong thời kỳ dịch bệnh. Việc cấp "thẻ xanh" và "thẻ vàng" sẽ dựa trên 02 tiêu chí, một là người dân nào là F0 đã được chữa khỏi Covid-19, hai là đối tượng người dân đã được tiêm từ 01 đến đủ 02 mũi vắc xin. Xu hướng này cũng đã được áp dụng ở các nước trên thế giới trong bối cảnh vắc xin đã chứng minh được vai trò then chốt trong việc đẩy lùi dịch bệnh Covid-19. Khi những chính sách tiếp theo sẽ được ban hành, không ai có thể nói trước được người dân không tiêm vắc xin sẽ có quyền di chuyển tự do hay không. Theo đó, kể cả khi DN không thể bắt buộc NLĐ tiêm vắc xin, việc NLĐ từ chối và kén chọn loại vắc xin sẽ tiêm lúc này có thể gây khó khăn cho chính NLĐ khi quay trở lại làm việc bình thường. Vì thế, cả DN và NLĐ cần lưu ý cập nhật những chính sách tiếp theo của các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền để có những bước đi thích hợp.

➢ *Nếu muốn tìm hiểu thêm về vấn đề này, xin vui lòng xem thêm bài viết pháp lý:*

Doanh nghiệp có thể yêu cầu người lao động tiêm vắc xin không? Các vấn đề lao động và dân sự liên quan

3. Các chính sách hỗ trợ doanh nghiệp và người lao động vượt qua đại dịch Covid-19

3.1 Chính sách miễn giảm thuế, gia hạn thời gian nộp thuế và hỗ trợ doanh nghiệp mùa dịch

3.1.1 Đối với thuế thu nhập cá nhân

Nhằm mục đích động viên, khích lệ tinh thần chống dịch bệnh Covid-19, một số DN đặc thù của ngành y tế đã ban hành các chính sách phụ cấp đối với cán bộ y tế, NLĐ tham gia phòng, chống dịch. Theo đó, các khoản phụ cấp cho NLĐ bao gồm "*phụ cấp độc hại, nguy hiểm đối với những ngành, nghề hoặc công việc ở nơi làm việc có yếu tố độc hại, nguy hiểm*"[41] và "*phụ cấp đặc thù ngành nghề*"[42] sẽ không bị tính vào thu nhập chịu thuế TNCN của NLĐ. Vì vậy, khi đã có đầy đủ chứng từ theo quy định, thì NLĐ nhận phụ cấp chống dịch sẽ thuộc trường hợp không chịu thuế TNCN[43].

Ngoài ra, dịch bệnh cũng đã buộc DN phải áp dụng các biện pháp giảm lương, thưởng đối với NLĐ, nhằm giảm bớt chi phí lao động, giải toả gánh nặng tài chính. Việc này dĩ nhiên sẽ làm cho NLĐ gặp khó khăn trong khi vẫn phải đảm bảo chất lượng đời sống, chỗ ở, dinh dưỡng, thuốc men, đảm bảo sức đề kháng trước nguy cơ dịch bệnh. Sự khó khăn này hiển thị rõ nét đối với những NLĐ nào có mức lương bằng hoặc cao hơn chút ít với mức lương tối thiểu vùng của khu vực. Do vậy, song song với đó, nhằm chia sẻ khó khăn với NLĐ, nhiều DN cũng đồng thời ban hành các chính sách hỗ trợ tiền cho NLĐ có hoàn cảnh khó khăn trong đại dịch. Tuy nhiên, hiện tại phía cơ quan Nhà nước có thẩm quyền vẫn chưa có văn bản hướng dẫn cụ thể liên quan đến việc nộp thuế TNCN của NLĐ đối với các khoản phụ cấp này trong thời kỳ dịch bệnh Covid-19. Xét trên góc độ pháp lý, các khoản phụ cấp hay hỗ trợ này có thể được xem là thu nhập từ tiền lương, tiền công[44], dưới hình thức *các khoản lợi ích bằng tiền hoặc không bằng tiền ngoài tiền lương, tiền công do người sử dụng lao động trả mà người nộp thuế được hưởng*[45], cụ thể là "*khoản chi dịch vụ khác phục vụ cho cá nhân trong hoạt động chăm sóc sức khoẻ, vui chơi, giải trí thẩm mỹ... nếu nội dung chi trả ghi rõ tên cá nhân được hưởng. Trường hợp nội dung chi trả phí dịch vụ không ghi tên cá nhân được hưởng mà chi chung cho tập thể người lao động thì không tính vào thu nhập chịu thuế*"[46].

---

[41] Điều 2.2 (b.4) Thông tư 111/2013/TT-BTC ngày 15/8/2013 của Bộ Tài chính.
[42] Điều 2.2 (b.11) Thông tư 111/2013/TT-BTC ngày 15/8/2013 của Bộ Tài chính.
[43] http://baochinhphu.vn/Tra-loi-cong-dan/Phu-cap-chong-dich-co-tinh-thue-thu-nhap-ca-nhan/433043.vgp.
[44] Điều 2.2 Thông tư 111/2013/TT-BTC ngày 15/8/2013 của Bộ Tài chính.
[45] Điều 2.2 (đ) Thông tư 111/2013/TT-BTC ngày 15/8/2013 của Bộ Tài chính.
[46] Điều 2.2 (đ.3.2) Thông tư 111/2013/TT-BTC ngày 15/8/2013 của Bộ Tài chính.

Theo đó, các khoản phụ cấp này, tuỳ theo cách định danh của từng DN, dù là khoản chi (với nội dung ghi rõ tên NLĐ được hưởng) cho dịch vụ chăm sóc sức khoẻ, trang thiết bị y tế, hay phụ cấp chi phí sinh hoạt trong thời gian giãn cách xã hội, đều mang chung ý nghĩa đó là hỗ trợ đời sống cho NLĐ theo tinh thần của quy định dẫn chiếu nói trên. Do vậy, các khoản hỗ trợ này là thu nhập từ tiền lương, tiền công, không thuộc các trường hợp không tính thuế TNCN, NLĐ được nhận phụ cấp hỗ trợ khó khăn từ DN với nội dung ghi rõ tên của cá nhân được hưởng, theo đó vẫn sẽ thuộc trường hợp phải kê khai nộp thuế TNCN.

3.1.2 Đối với thuế thu nhập doanh nghiệp

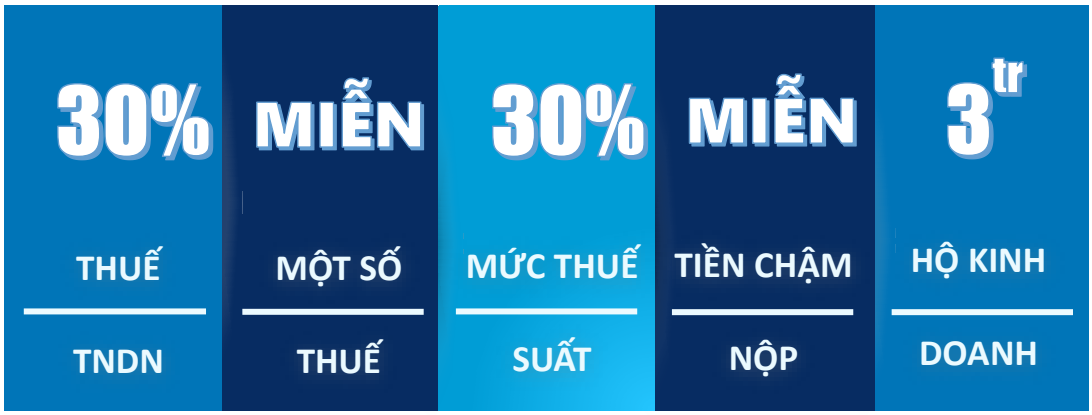
Các khoản chi nêu trên là các khoản chi trực tiếp cho NLĐ ngoài các khoản chi lương thưởng đã thỏa thuận trong HĐLĐ, TƯLĐTT, quy chế thưởng và phù hợp với quy định của pháp luật cũng như có thông báo bằng văn bản hẳn hoi nhằm cải thiện, nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho NLĐ được xác định là chi phí được trừ khi xác định thu nhập chịu thuế TNDN[47] với tổng số chi có tính chất phúc lợi không quá 01 tháng lương bình quân thực tế trong năm tính thuế của DN[48].

3.2 Chính sách miễn giảm thuế, gia hạn thời gian nộp thuế và hỗ trợ DN mùa dịch

Nghị định số 52/2021/NĐ-CP ngày 19/4/2021 về gia hạn thời hạn nộp thuế GTGT, TNDN và thuế TNCN trong năm 2021 được ban hành nhằm tạo điều kiện tốt nhất để người nộp thuế được thực hiện gia hạn việc nộp thuế GTGT, thuế TNDN và thuế TNCN với mục tiêu bảo đảm kịp thời, đúng đối tượng, hỗ trợ nhanh nhất cho DN và NLĐ bị ảnh hưởng bởi dịch Covid-19. Theo quy định, đến ngày 30/7/2021, là hết hạn làm thủ tục gia hạn về nộp thuế GTGT, thuế TNDN và thuế TNCN.

Hiện tại, tình hình dịch bệnh Covid-19 vẫn còn diễn biến phức tạp, hàng ngày DN vẫn đang phải đối mặt với vô vàn khó khăn, thách thức để duy trì hoạt động. Do đó, Chính phủ đã có tờ trình trình Ủy ban Thường vụ Quốc hội xem xét thông qua theo quy trình một phiên họp đối với Dự thảo Nghị quyết gồm 04 chính sách sau đây:

[47] Điều 4 sửa đổi bổ sung Điều 6.1 và Điều 6.2.30 Thông tư 96/2014/TT-BTC.
[48] Điều 3.4 Thông tư 25/2018/TT-BTC.



Tiếp tục giảm 30% số thuế TNDN phải nộp của năm 2021 đối với người nộp thuế TNDN theo quy định có tổng doanh thu năm 2021 không quá 200 tỉ đồng và tổng doanh thu năm 2021 giảm so với tổng doanh thu năm 2020.	Thuế TNCN, thuế GTGT và các loại thuế khác phải nộp phát sinh từ hoạt động sản xuất kinh doanh của các tháng trong quý III và quý IV của năm 2021 đối với hộ kinh doanh, cá nhân kinh doanh trong mọi lĩnh vực, địa bàn, các hình thức, phương pháp khai thuế, nộp thuế.	Giảm 30% mức thuế suất, mức tỷ lệ % để tính thuế GTGT đối với hoạt động kinh doanh trong các lĩnh vực chịu ảnh hưởng nặng nề của dịch bệnh Covid-19 như du lịch, vận tải, lưu trú, ăn uống, thể thao, vui chơi, giải trí; sáng tác, nghệ thuật; báo chí, truyền hình, thư viện, lưu trữ, bảo tàng và các hoạt động văn hóa khác...	Miễn tiền chậm nộp thuế, chậm nộp tiền sử dụng đất/tiền thuê đất phát sinh trong năm 2020 và năm 2021 (hai năm ảnh hưởng trực tiếp bởi dịch bệnh Covid-19) đối với DN, tổ chức (bao gồm cả đơn vị phụ thuộc, địa điểm kinh doanh) phát sinh lỗ trong năm 2020, không áp dụng với các trường hợp đã nộp tiền chậm nộp.	Chính sách hỗ trợ hộ kinh doanh là có đăng ký kinh doanh, đăng ký thuế (có mã số thuế); phải dừng hoạt động từ 15 ngày liên tục trở lên từ ngày 01/05/2021 đến ngày 31/12/2021 theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền để phòng chống dịch bệnh Covid-19, là 3 triệu đồng/hộ kinh doanh, theo phương thức chi trả 1 lần.

****Chính sách hỗ trợ đối với hộ kinh doanh*[49].

Tiếp nối theo đó, ngày 09/9/2021, Chính phủ đã ban hành Nghị quyết số 105/NQ-CP về hỗ trợ DN, hợp tác xã, hộ kinh doanh tập trung khôi phục, phát triển hoạt động sản xuất, kinh doanh của các DN, hợp tác xã, hộ kinh doanh gắn với bảo đảm an toàn

[49] Điều 35 Quyết định 23/2021/QĐ-TTg ngày 07/7/2021 của Thủ tướng Chính phủ.

phòng, chống dịch bệnh Covid-19; hỗ trợ, tháo gỡ kịp thời các khó khăn, vướng mắc, điểm nghẽn cản trở hoạt động sản xuất, kinh doanh, giảm thiểu tối đa số DN, hợp tác xã, hộ kinh doanh tạm ngừng hoạt động, giải thể, phá sản do tác động bởi dịch bệnh Covid-19. Đến hết năm 2021 phấn đấu luỹ kế ít nhất khoảng 1 triệu lượt khách hàng là các DN, hợp tác xã, hộ kinh doanh được hưởng chính sách tín dụng hỗ trợ ứng phó dịch bệnh. Đại đa số các DN, hợp tác xã, hộ kinh doanh phải tạm ngừng kinh doanh quay trở lại hoạt động; thực hiện đầy đủ, kịp thời các chính sách gia hạn nộp thuế; miễn, giảm thuế, phí, tiền thuê đất; hỗ trợ giảm tiền điện, tiền nước, cước viễn thông, các chính sách hỗ trợ NLĐ, DN, đào tạo lao động... cho các DN, hợp tác xã, hộ kinh doanh gặp khó khăn do ảnh hưởng của dịch bệnh Covid-19. Chính phủ quyết nghị 04 nhóm nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu sau đây:

1. Thực hiện hiệu quả các biện pháp phòng chống dịch bệnh Covid-19, đồng thời tạo điều kiện thuận lợi cho DN, hợp tác xã, hộ kinh doanh phục hồi, duy trì và phát triển sản xuất, kinh doanh gắn với bảo đảm an toàn phòng, chống dịch.

2. Đảm bảo ổn định sản xuất, lưu thông hàng hoá thông suốt, hiệu quả, an toàn, khắc phục gián đoạn chuỗi cung ứng.

3. Hỗ trợ cắt giảm chi phí, tháo gỡ khó khăn về tài chính, dòng tiền cho DN, hợp tác xã, hộ kinh doanh.

4. Tạo điều kiện thuận lợi về lao động, chuyên gia như: thực hiện linh hoạt, nới lỏng một số quy định về việc cấp, gia hạn, xác nhận giấy phép lao động cho NLĐ nước ngoài làm việc tại Việt Nam phù hợp với bối cảnh mới; đề xuất cấp có thẩm quyền theo trình tự, thủ tục rút gọn trong tháng 9/2021 về việc cho phép DN, hợp tác xã thỏa thuận với NLĐ điều chỉnh tăng thời gian làm thêm giờ/tháng phù hợp với diễn biến dịch bệnh Covid-19 với điều kiện đảm bảo tổng số giờ làm thêm không quá 300 giờ/năm; thúc đẩy đối tác cung cấp vắc xin đúng cam kết, sớm chuyển giao công nghệ sản xuất vaccine và thuốc điều trị Covid-19, hỗ trợ trang thiết bị, vật tư y tế; đẩy nhanh việc công nhận lẫn nhau về "hộ chiếu vaccine" với các quốc gia nhằm mở cửa nền kinh tế khi điều kiện cho phép…

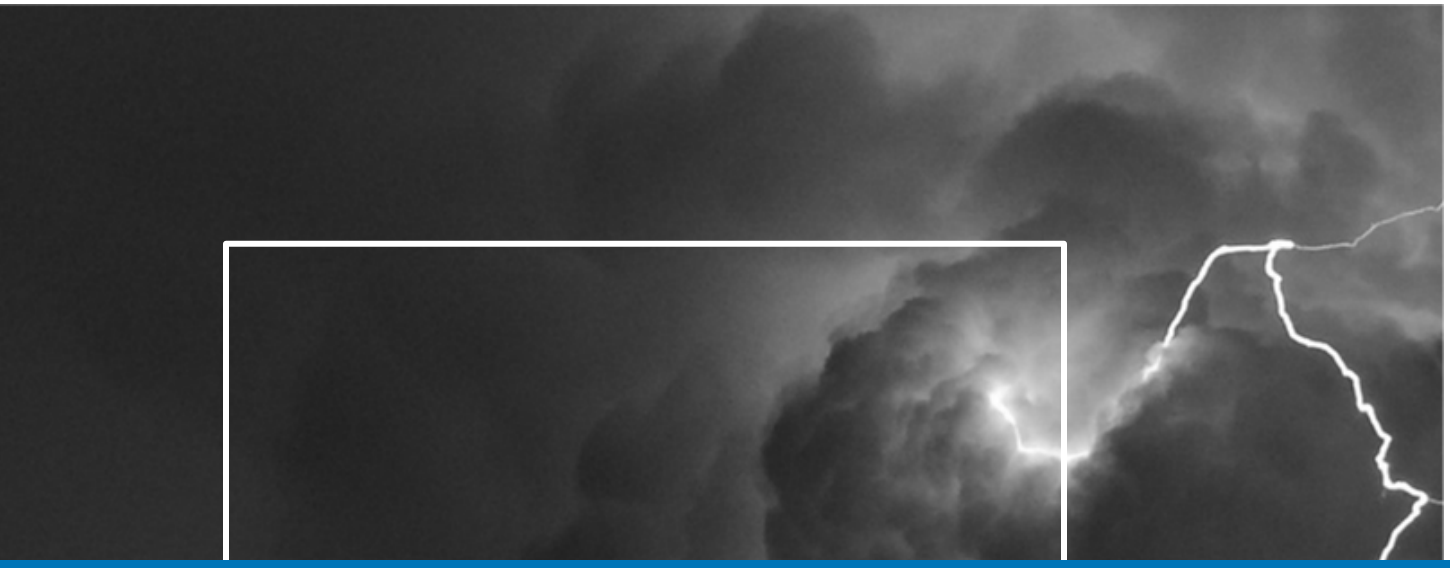
B. CÙNG DOANH NGHIỆP VƯỢT BÃO COVID-19

I. Các giải pháp trước mắt 49

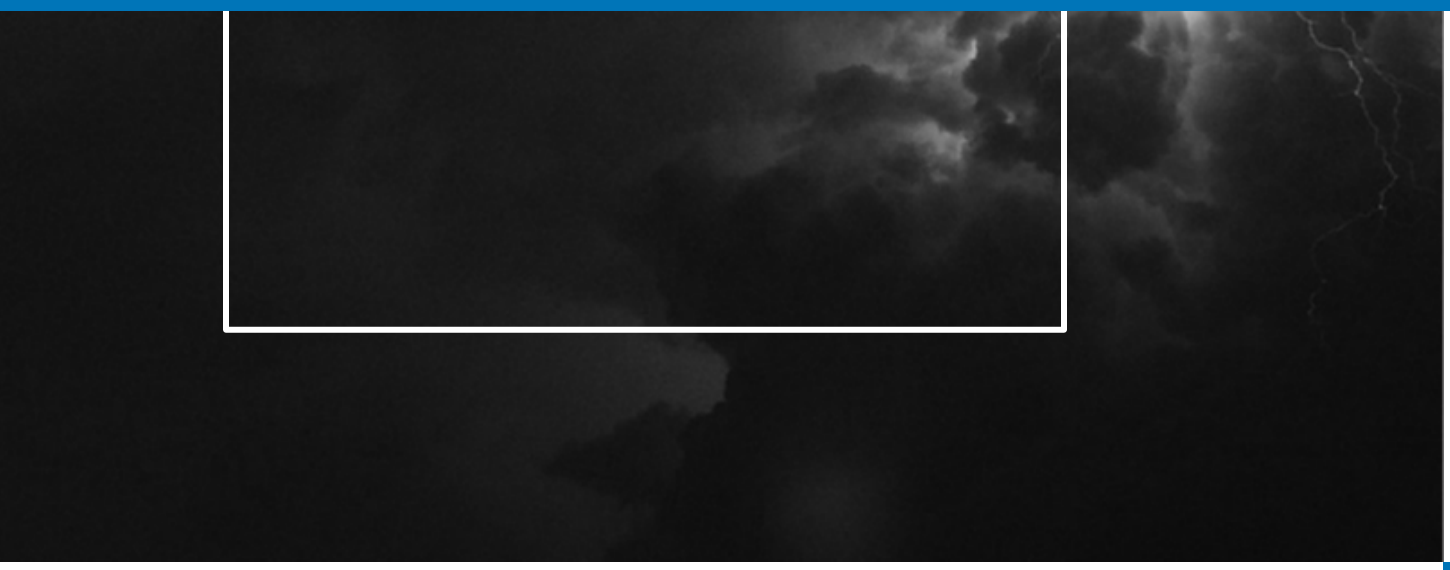
1. Chậm trả lương 49
2. Điều chỉnh chính sách nghỉ hằng năm linh hoạt 50
3. Tạm dừng đóng BHXH vào quỹ hưu trí và tử tuất 51
4. Tạm hoãn, cắt, giảm thưởng 52
5. Tạm thời chuyển NLĐ sang làm công việc khác so với hợp đồng lao động 52
6. Thoả thuận giảm thời giờ làm việc 54
7. Tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động 55
8. Thoả thuận ngừng việc 57

II. Doanh nghiệp buộc phải chấm dứt hợp đồng lao động 59

1. Chấm dứt hợp đồng lao động theo thỏa thuận giữa doanh nghiệp và người lao động 59
2. Chấm dứt hợp đồng lao động vì thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế 60
3. Chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do dịch bệnh ... 62
4. Các lưu ý dành cho doanh nghiệp khi thực hiện các phương án trên 65



Dịch bệnh Covid-19 là biểu hiện cho sự bình thường một cách bất thường, bình thường vì dịch bệnh Covid-19 là vấn đề không phải mới và không thể tránh khỏi đối với bất kỳ xã hội nào, nhưng bất thường ở đây chính là khi cả DN hay bản thân NLĐ đều không thể lường trước được những ảnh hưởng nghiêm trọng mà dịch bệnh Covid-19 mang lại đối với nền kinh tế, sự sống còn của DN và đời sống của từng NLĐ. Đứng giữa tâm dịch như vậy, bất cứ DN nào cũng không thể chủ quan thêm một lần nữa, mà cần hết sức thận trọng khi áp dụng bất kỳ chính sách mới nào để giảm thiểu tác động của dịch bệnh Covid-19 lên tình hình tài chính của DN. "Lỗ nhỏ đắm thuyền" thường nói về những việc trước mắt mà có thể dẫn đến các rủi ro khó lường trước trong tương lai. Thật vậy, trong hoàn cảnh dịch bệnh Covid-19 như hiện nay, việc DN không minh bạch từ lương, thưởng đến các chính sách áp dụng cho NLĐ chẳng hạn như nghỉ phép, bảo hiểm, hay quy trình chấm dứt HĐLĐ hoàn toàn có thể đẩy DN đến những rủi ro pháp lý khôn lường khi dịch bệnh qua đi. Vậy thì đâu là cách để DN có thể tháo gỡ phần nào gánh nặng trong thời gian dịch bệnh Covid-19, xin tham khảo một số phương án sau đây:



I. Các giải pháp trước mắt

Đối diện với đợt bùng phát mạnh mẽ và kéo dài của dịch bệnh Covid-19 lần thứ tư, DN đang đứng trước vô vàn khó khăn chẳng hạn như không thể tiếp cận được khách hàng, đứt gãy chuỗi cung ứng, doanh thu bị giảm mạnh, nguồn tài chính duy trì hoạt động hạn hẹp… Vì vậy, việc cắt giảm chi phí, tối ưu nguồn lực từ tài chính đến con người được xem là phương án tốt nhất cho DN trong giai đoạn này nhằm duy trì hoạt động tối thiểu để đưa DN "sống sót" vượt qua dịch bệnh. Dưới đây là gợi ý một số chính sách mà DN có thể cân nhắc áp dụng để giữ chân NLĐ, đồng thời giảm thiểu tối đa chi phí hoạt động mà vẫn nằm trong khuôn khổ pháp lý cho phép.

1. Chậm trả lương

Điều 97.4 BLLĐ cho phép DN được quyền chậm trả lương NLĐ không quá 30 ngày nếu có lý do bất khả kháng mà DN đã tìm mọi cách khắc phục nhưng không thể trả lương đúng hạn theo thỏa thuận trong HĐLĐ hay TƯLĐTT, nếu trả lương chậm từ 15 ngày trở lên thì phải trả thêm cho NLĐ một khoản tiền ít nhất bằng số tiền lãi của số tiền trả chậm tính theo lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng của ngân hàng thương mại, nơi mà DN mở tài khoản giao dịch thông báo tại thời điểm trả lương.

Ở đây, DN thường cho rằng DN có thể chậm trả lương trong mọi trường hợp nhưng luật quy định **chỉ trong các trường hợp lý do bất khả kháng** và những lý do đó phải ảnh hưởng trực tiếp đến việc trả lương, vì nếu không thì NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần phải báo trước cho DN[50] mà không phải bồi thường và vẫn được hưởng những lợi ích lao động chẳng hạn như được thanh toán tiền lương, tiền nghỉ phép năm, trợ cấp thất nghiệp, trợ cấp thôi việc.

Do áp dụng cứng rắn việc giãn cách xã hội, đa số các DN hiện nay đều bị ảnh hưởng bởi dịch bệnh Covid-19. Mặt khác, một số DN - trong bối cảnh của dịch bệnh Covid-19 và kể cả khi có quyết định phong tỏa từ các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền tại một số địa phương - vẫn có thể hoạt động bình thường, ví dụ như các DN kinh doanh thực phẩm, nông sản, thực phẩm thiết yếu, sản phẩm y tế, vận chuyển…, xuất phát từ nhiều lý do chẳng hạn như DN đủ điều kiện áp dụng phương án "3 tại chỗ" để hoạt động, DN có nhiều địa điểm kinh doanh linh động ở các quận trong thành phố. Vì vậy, DN cần lưu ý rằng, không thể chỉ viện dẫn lý do dịch bệnh Covid-19 để làm cơ sở pháp lý cho việc chậm trả lương cho NLĐ vì lý do bất khả kháng. Điều 156.1 BLDS 2015 có quy định ""*Sự kiện bất khả kháng là sự kiện xảy ra một cách* ***khách quan không thể lường trước được*** *và* ***không thể khắc phục được mặc dù đã áp dụng mọi biện pháp cần thiết*** *và khả năng cho phép".* Để có thể viện dẫn lý do bất

[50] Điều 35.2 (b) BLLĐ.

khả kháng áp dụng cho trường hợp này, DN cần phải chứng minh được các yếu tố của sự kiện bất khả kháng nêu trên, cụ thể nghĩa vụ thanh toán lương đúng hạn của DN đã không thể thực hiện được dù DN đã tìm mọi biện pháp và lý do của việc không thực hiện được xuất phát trực tiếp từ dịch bệnh Covid-19 trên thực tế. Như vậy, trong tình hình dịch bệnh Covid-19 và thời gian giãn cách xã hội kéo dài như hiện nay, DN có thể xem xét thỏa thuận với NLĐ về việc chậm trả một phần hoặc toàn bộ lương mà DN không bị tính lãi để duy trì hoạt động cầm chừng của DN như một phương án mà đôi bên đều có lợi.

2. Điều chỉnh chính sách nghỉ hằng năm linh hoạt

Điều 113.4 BLLĐ cho phép DN được quyền quy định lịch nghỉ hằng năm của NLĐ sau khi tham khảo ý kiến của NLĐ và phải thông báo trước một khoảng thời gian hợp lý để NLĐ có thể sắp xếp sử dụng hiệu quả quỹ thời gian các ngày nghỉ hằng năm của họ. Có những DN, vì tính chất đặc thù của hoạt động sản xuất, kinh doanh, thường công bố trước lịch nghỉ hằng năm cho NLĐ trong một khoảng thời gian hợp lý và có sự tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở, thông thường được gọi chung là "Kế hoạch nghỉ hằng năm" hoặc "Lịch nghỉ hằng năm" và NLĐ sẽ dựa vào lịch này để xin nghỉ phép hằng năm của họ. Còn ngược lại, nếu DN nào không đưa ra bất kỳ kế hoạch nghỉ hằng năm nào thì theo các quy định trong NQLĐ của DN, NLĐ nào muốn nghỉ phép hằng năm thì sẽ có thỏa thuận riêng với DN miễn sao thỏa thuận đó phải nằm trong phạm vi áp dụng của NQLĐ.

Trong điều kiện dịch bệnh Covid-19 và sự giãn cách xã hội kéo dài như hiện nay, NLĐ thường sẽ không sử dụng những ngày phép năm của họ vì họ không có nhu cầu. Tuy nhiên, một số DN lại yêu cầu NLĐ phải nghỉ phép năm để không phải thanh toán tiền lương cho những ngày chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm. Tuy nhiên, việc nghỉ phép năm là một trong các quyền lao động của NLĐ và xuất phát từ nhu cầu thực tế của NLĐ cho nên DN không thể tùy tiện yêu cầu NLĐ phải dùng hết số ngày nghỉ phép năm trong trường hợp này. Khi đó, yêu cầu này của DN vừa không phù hợp với NQLĐ nếu có quy định về việc giới hạn thời gian nghỉ theo tháng, theo quý…, vừa xâm phạm đến quyền của NLĐ. Như vậy, DN buộc phải thỏa thuận với NLĐ để NLĐ nghỉ phép năm.

Do đó, DN có thể cân nhắc đưa ra kế hoạch nghỉ hằng năm mới (nếu DN chưa có kế hoạch nghỉ hằng năm) hay sửa đổi (nếu DN đã ban hành kế hoạch nghỉ hằng năm) và thỏa thuận với NLĐ về việc sử dụng cho hết số ngày nghỉ hằng năm trong năm hiện tại. Thậm chí, DN cũng có thể cân nhắc đến việc đề xuất với NLĐ nào có HĐLĐ dài hạn về việc sử dụng một phần của những ngày nghỉ hằng năm của năm kế tiếp.

Bên cạnh chính sách về nghỉ phép hằng năm, Điều 115 của BLLĐ còn quy định về

NLĐ nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương. Trên tinh thần đó của BLLĐ, nghỉ không hưởng lương thường có nguyên nhân xuất phát chủ yếu từ nhu cầu thực tế của NLĐ, thông thường là khi có công việc đột xuất, vì lý do cá nhân mà NLĐ buộc phải xin nghỉ không hưởng lương trong một thời gian ngắn nào đó. Nếu vì dịch bệnh Covid-19, NLĐ có thể xin nghỉ đột xuất vì các lý do chẳng hạn như đi chích vắc xin, đi xét nghiệm hoặc đột ngột phải chăm sóc các thành viên khác trong gia đình bị F0. Khi đó, DN có thể linh hoạt thỏa thuận với NLĐ để điều chỉnh chính sách nghỉ phép hằng năm sao cho phù hợp hoặc kết hợp với chính sách làm việc trực tuyến linh hoạt hơn để NLĐ vừa có thể duy trì công việc nhưng đồng thời cũng có thể hoàn thành trách nhiệm đối với gia đình chẳng hạn như dành thời gian cho con cái và hỗ trợ giáo dục.

3. Tạm dừng đóng BHXH vào quỹ hưu trí và tử tuất

Chi trả BHXH bắt buộc là một khoản chi phí mà DN có nghĩa vụ phải thực hiện theo Điều 88.1 Luật BHXH 2014. Trong tình hình dịch bệnh Covid-19 như hiện nay, DN có thể cân nhắc tạm hoãn việc đóng BHXH vào quỹ hưu trí và tử tuất như một phương án giảm chi phí hoạt động cho DN. Theo đó, Quyết định 23/QĐ-TTg ngày 07/07/2021 và Nghị quyết 68/2021 ngày 01/07/2021 đã quy định điều kiện để DN được tạm dừng đóng BHXH vào quỹ hưu trí và tử tuất, cụ thể như sau: (i) DN nào đã đóng đủ BHXH, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho NLĐ đến hết tháng 4/2021; và (ii) DN bị giảm 15% lao động tại tháng DN lập hồ sơ đề nghị tạm dừng đóng BHXH vào quỹ hưu trí và tử tuất so với số lao động của đơn vị tháng 4/2021. Bên cạnh đó, DN được áp dụng mức đóng bằng 0% quỹ tiền lương làm căn cứ đóng BHXH vào quỹ BHTNLĐ, BNN trong 12 tháng (thời gian từ ngày 01/7/2021 đến hết ngày 30/6/2022), bao gồm cả các DN được thành lập mới từ sau ngày 01/7/2021. Đối với quỹ ốm đau, thai sản, quỹ bảo hiểm thất nghiệp, DN phải thực hiện đóng như bình thường.

Thời gian được tạm dừng đóng BHXH vào quỹ hưu trí và tử tuất là 06 tháng kể từ ngày DN nộp hồ sơ đề nghị. Đối với DN nào đã được giải quyết tạm dừng đóng BHXH vào quỹ hưu trí và tử tuất theo Nghị quyết số 42/NQ-CP ngày 09/4/2020 và Nghị quyết số 154/NQ-CP ngày 19/10/2020 của Chính phủ, nếu đủ điều kiện và được giải quyết tạm dừng đóng vào quỹ hưu trí và tử tuất thì được tạm dừng đóng BHXH vào quỹ hưu trí và tử tuất trong vòng 12 tháng.

Sau khi hết thời hạn tạm dừng như trên, DN sẽ phải tiếp tục đóng bình thường và đóng bù vào khoảng thời gian ngừng đóng. Số tiền đóng bù sẽ không phải bị tính lãi chậm đóng theo quy định tại Điều 122.3 Luật BHXH 2014. Kể từ thời điểm kết thúc thời gian được tạm dừng đóng BHXH vào quỹ hưu trí và tử tuất, nếu DN nào không thực hiện việc đóng bù cho thời gian tạm dừng đóng thì sẽ bị tính lãi chậm đóng theo

quy định tại Điều 122.3 Luật BHXH 2014. Trong thời gian tạm dừng đóng BHXH vào quỹ hưu trí và tử tuất, NLĐ đủ điều kiện hưởng chế độ hưu trí, chế độ tử tuất hoặc chấm HĐLĐ sẽ thực hiện đóng bù cho thời gian tạm dừng đóng để giải quyết chế độ cho NLĐ

4. Tạm hoãn, cắt, giảm thưởng

Một cách khác để giảm thiểu chi phí lao động cho DN chính là tạm hoãn, cắt giảm hoặc hủy bỏ các khoản thưởng dành cho NLĐ. Khi thực hiện phương án này, DN cần điều chỉnh quy chế thưởng của DN thông qua tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở. Bên cạnh đó, DN cũng có thể điều chỉnh quy định thưởng đến từng NLĐ (nếu DN không có tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở) và quy định thưởng được ghi trong HĐLĐ bằng cách thỏa thuận riêng với NLĐ để sửa đổi nội dung về quy định thưởng bằng phụ lục HĐLĐ. Lưu ý rằng, DN phải tham khảo ý kiến của NLĐ nếu DN muốn tạm hoãn, cắt giảm hoặc hủy bỏ tiền thưởng, trừ khi tiền thưởng theo quy định thưởng hoặc chính sách thưởng theo thỏa thuận được xác định là hoàn toàn tùy thuộc vào quyết định của DN tại từng thời điểm.

5. Tạm thời chuyển NLĐ sang làm công việc khác so với hợp đồng lao động

DN cũng có thể xem xét tạm chuyển NLĐ sang làm một công việc khác so với công việc ghi trong HĐLĐ để đáp ứng những nhu cầu kịp thời cho việc sản xuất, kinh doanh và chuyển những NLĐ nào có khối lượng công việc giảm sút do ảnh hưởng của dịch bệnh Covid-19. Theo đó, pháp luật lao động quy định DN chỉ được quyền chuyển NLĐ làm công việc khác so với công việc ghi trong HĐLĐ khi thuộc một trong những trường hợp sau đây:

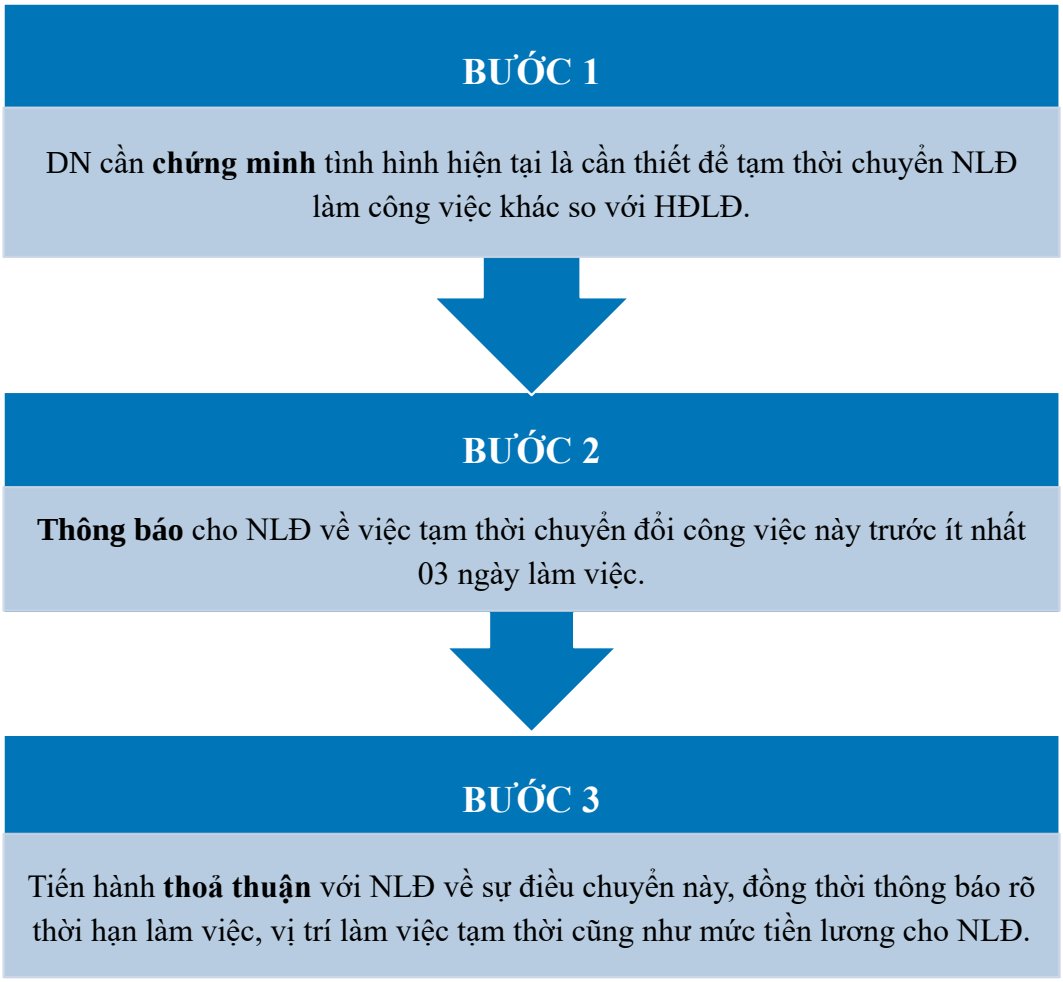
- DN gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hoả hoạn, dịch bệnh nguy hiểm;
- Áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;
- Xảy ra các sự cố về điện và nước làm gián đoạn việc sản xuất kinh doanh; hoặc
- Do nhu cầu sản xuất, kinh doanh của DN.

DN cần lưu ý rằng, khi tạm thời chuyển NLĐ sang làm công việc khác so với công việc ghi trong HĐLĐ, DN phải báo trước cho NLĐ biết trước ít nhất 03 ngày làm việc, đồng thời thông báo rõ thời hạn làm việc tạm thời và bố trí công việc phù hợp với sức khỏe cũng như giới tính của NLĐ. Bên cạnh đó, thời gian DN có thể điều chuyển NLĐ làm công việc khác với HĐLĐ không được quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm. Nếu quá thời hạn nêu trên thì quyết định đó chỉ được thực hiện khi

NLĐ đồng ý bằng văn bản.

Nếu công việc mới có tiền lương thấp hơn tiền lương của công việc cũ của NLĐ thì tiền lương mà NLĐ nhận được trong 30 ngày làm việc đầu tiên theo công việc mới sẽ là tiền lương của công việc cũ. Trong 30 ngày tiếp theo sau 30 ngày đầu tiên, NLĐ sẽ được nhận tiền lương công việc mới ít nhất phải bằng 85% tiền lương công việc cũ và không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng.

Các bước cần thực hiện để tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với công việc ghi trong hợp đồng lao động:



Lưu ý: Để thực hiện chặt chẽ các bước nêu trên, giảm thiểu những rủi ro pháp lý phát sinh cho DN sau này, DN phải tuân thủ các bước thủ tục như trên và phải thực hiện các nghĩa vụ mà pháp luật lao động yêu cầu trong thời gian luật định hoặc trong một khoảng thời gian hợp lý.

Mặt khác, nếu NLĐ không đồng ý với việc phải tạm thời làm công việc khác so với công việc được ghi trong HĐLĐ quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm mà đi

đến quyết định ngừng việc thì DN phải trả lương ngừng việc theo quy định tại Điều 99 của BLLĐ.

Như vậy, nếu DN phải tạm ngưng hoạt động theo Quyết định từ các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền dẫn đến việc DN gặp khó khăn đột xuất nên không thể bố trí đủ việc làm cho NLĐ thì có thể điều chuyển NLĐ sang làm công việc khác. Ngược lại, đối với DN nào chỉ bị ảnh hưởng gián tiếp thì sẽ khó có thể viện dẫn lý do dịch bệnh Covid-19 để điều chuyển NLĐ sang làm công việc khác, mà chỉ có thể cân nhắc áp dụng việc điều chuyển NLĐ vì nhu cầu sản xuất, kinh doanh của DN với điều kiện là DN phải đưa lý do này vào NQLĐ đã đăng ký với cơ quan quản lý lao động có thẩm quyền thì mới đủ cơ sở pháp lý để áp dụng. Còn nếu như NQLĐ chưa có nội dung này thì DN phải bổ sung vào và thực hiện thủ tục đăng ký lại thì NQLĐ mới có thể được áp dụng. Đối với phương án thứ nhất, nếu DN đã cố gắng tìm kiếm các công việc khác cho NLĐ trong phạm vi DN nhưng vẫn không có công việc nào khác thì DN có thể xem xét đến một trong các phương án khác sẽ được phân tích dưới đây.

6. Thoả thuận giảm thời giờ làm việc

Thời giờ làm việc là khoảng thời gian mà NLĐ sử dụng để thực hiện nghĩa vụ lao động theo HĐLĐ hoặc TƯLĐTT của DN. Căn cứ vào các quy định có liên quan của BLLĐ, thời giờ làm việc bình thường của NLĐ trong 01 ngày sẽ không được quá 08 giờ và 01 tuần sẽ không quá 48 giờ. DN có quyền quy định thời giờ làm việc của NLĐ sẽ tính theo ngày hoặc theo tuần và phải báo trước cho NLĐ biết. Tiền lương là số tiền mà DN phải trả cho NLĐ theo thoả thuận đã giao kết trong HĐLĐ về một công việc cụ thể, theo năng suất và chất lượng công việc.

Việc giảm thời giờ làm việc được thực hiện dựa trên sự thoả thuận giữa DN và NLĐ. NLĐ có nguyện vọng giảm thời giờ làm việc vì các lý do cá nhân, DN có thể quy định giờ làm việc và Chính phủ cũng khuyến khích DN sử dụng tuần làm việc 40 giờ cho NLĐ. Hai bên phải thương lượng để đi đến thoả thuận về việc giảm thời giờ làm việc cũng như xác định mức lương tương ứng đối với thời giờ làm việc mới.

Một trường hợp khác về việc giảm giờ làm việc áp dụng với các NLĐ cao tuổi. Theo Điều 148.2 của BLLĐ, NLĐ cao tuổi có quyền thoả thuận với DN về việc giảm thời gian làm việc hằng ngày hoặc hưởng chế độ làm việc không trọn thời gian căn cứ theo Điều 32 của BLLĐ.

Lưu ý: Khi NLĐ đã đi đến quyết định giảm thời gian làm việc, cần cụ thể hoá quy định trên bằng việc ký kết phụ lục HĐLĐ theo quy định tại Điều 33 của BLLĐ.

Áp dụng vào tình hình thực tiễn hiện nay, do ảnh hưởng của dịch bệnh Covid-19 lên hoạt động sản xuất, kinh doanh của DN cho nên khối lượng công việc của NLĐ cũng

sẽ bị giảm đáng kể. Tuy vậy, việc giảm giờ làm việc của NLĐ phải được cả hai bên DN và NLĐ thoả thuận thì mới có giá trị pháp lý.

7. Tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động

Tạm hoãn thực hiện HĐLĐ là việc DN và NLĐ thống nhất ngừng việc thực hiện HĐLĐ trong một khoảng thời gian nhất định nào đó. Tạm hoãn thực hiện HĐLĐ có thể dựa vào thoả thuận của hai bên hoặc theo quy định của pháp luật. Việc DN và NLĐ thoả thuận tạm hoãn thực hiện HĐLĐ sẽ không làm ảnh hưởng đến hiệu lực pháp lý của HĐLĐ.

Trong thời gian tạm hoãn thực hiện HĐLĐ, NLĐ không được hưởng lương và các quyền, lợi ích có liên quan khác đã thỏa thuận trong HĐLĐ, chẳng hạn như hưởng các chế độ về nâng bậc, nâng lương, các thời gian nghỉ hằng tuần, nghỉ hằng năm, nghỉ lễ,… và không được hưởng BHXH nếu NLĐ không làm việc từ 14 ngày trở lên và không hưởng lương tháng đó (trừ NLĐ nữ nghỉ việc vì hưởng chế độ thai sản)[51], trừ trường hợp hai bên có thoả thuận về việc NLĐ được hưởng lương và các quyền lợi lao động khác theo HĐLĐ.

Trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn thực hiện HĐLĐ, NLĐ phải có mặt tại nơi làm việc và DN phải nhận lại NLĐ làm việc theo như công việc đã giao kết trong HĐLĐ (nếu HĐLĐ còn thời hạn). Nếu DN từ chối nhận NLĐ trở lại làm việc, DN sẽ bị xem như vi phạm quy định pháp luật về việc thực hiện HĐLĐ và bị xử lý hành chính đối với hành vi không nhận lại NLĐ trở lại làm việc khi thời gian tạm hoãn thực hiện HĐLĐ kết thúc[52]. DN buộc phải trả lương cho NLĐ trong những ngày NLĐ không được nhận trở lại làm việc. Nếu NLĐ vì lý do cá nhân không thể có mặt tại nơi làm việc đúng với thời gian đã quy định thì phải thoả thuận với DN về thời điểm có mặt để tiếp tục thực hiện công việc. Các trường hợp được tạm hoãn sẽ được thực hiện HĐLĐ được quy định tại Điều 30 của BLLĐ. Trong thời gian thực hiện việc giãn cách xã hội theo Chỉ thị 16/CT-TTg của Chính phủ, DN nào có tính chất công việc

NLĐ là người nước ngoài trong thời gian chưa được quay trở lại DN làm việc theo yêu cầu của cơ quan Nhà nước có thẩm quyền

NLĐ phải ngừng việc trong thời gian thực hiện cách ly theo yêu cầu của cơ quan Nhà nước có thẩm quyền

NLĐ phải ngừng việc do DN hoặc bộ phận DN không hoạt động được vì chủ sử dụng lao động hoặc những NLĐ khác cùng DN, bộ phận DN đó đang trong thời gian phải cách ly hoặc chưa được quay trở lại DN làm việc.

[51] Điều 42.4 Quyết định 595/QĐ-BHXH.
[52] Điều 10.2 (b) Nghị định 28/2020/NĐ-CP.

gắn liền với địa điểm kinh doanh chẳng hạn như sản xuất, lắp ráp sản phẩm không thể cho NLĐ thực hiện làm việc từ xa, DN có thể chọn một trong hai cách sau đây: (i) cho NLĐ ngừng việc vì lý do dịch bệnh nguy hiểm và tiến hành trả lương ngừng việc cho NLĐ; hoặc (ii) thực hiện tạm hoãn HĐLĐ.

Trường hợp thứ nhất, hai bên sẽ thỏa thuận mức tiền lương ngừng việc nhưng sẽ không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định đối với trường hợp NLĐ phải ngừng việc do tác động trực tiếp của dịch bệnh Covid-19 như bên dưới[53]:

Trường hợp thứ hai, nếu thời gian ngừng việc kéo dài làm ảnh hưởng đến tình hoạt động sản xuất, kinh doanh của DN cũng như khả năng chi trả lương của DN thì DN có thể đề xuất phương án tạm hoãn thực hiện HĐLĐ. Ngoài ra, DN cũng cần lưu ý thêm rằng, Chính phủ hiện có chính sách hỗ trợ đối với NLĐ nào phải tạm hoãn thực hiện HĐLĐ do ảnh hưởng của dịch bệnh Covid-19 [54], cụ thể: 1.855.000 đồng/người đối với NLĐ tạm hoãn HĐLĐ, nghỉ việc không hưởng lương từ 15 ngày liên tục trở lên đến dưới 01 tháng (30 ngày) và 3.710.000 đồng/người đối với trường hợp từ 01 tháng (30 ngày) trở lên.

Điều kiện để được hỗ trợ đối với NLĐ phải tạm dừng hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền để phòng, chống dịch Covid-19

NLĐ tạm hoãn thực hiện HĐLĐ, nghỉ việc không hưởng lương trong thời hạn của HĐLĐ, từ 15 ngày liên tục trở lên, tính từ ngày 01/5/ 2021 đến hết ngày 31/12/2021 và thời điểm bắt đầu tạm hoãn thực hiện HĐLĐ, nghỉ việc không hưởng lương từ ngày 01/5/2021 đến ngày 31/12/2021.

NLĐ đang tham gia BHXH bắt buộc tại tháng liền kề trước thời điểm NLĐ tạm hoãn thực hiện HĐLĐ, nghỉ việc không hưởng lương.

➢ *Nếu muốn tìm hiểu thêm về vấn đề này, xin vui lòng xem thêm bài viết pháp lý:*

Tạm Hoãn Hợp Đồng Lao Động: Chiếc Phao Cứu Doanh Nghiệp Giữa Bão Covid-19?

[53] Mục 2 Công văn 1064/LĐTBXH-QHLĐTL.
[54] Điều 13 Quyết định 23/2021/QĐ-TTg.

8. Thoả thuận ngừng việc

Do ảnh hưởng của dịch bệnh Covid-19, DN vẫn phải tìm mọi cách để trụ vững trên thị trường. Do thực hiện lệnh giãn cách xã hội của Chính phủ, nhu cầu thị trường bị thu hẹp, DN do đó gặp nhiều khó khăn buộc phải thoả thuận với NLĐ về việc ngừng việc tạm thời. DN có thể cho NLĐ ngừng việc với lý do tác động trực tiếp của dịch bệnh Covid-19 chẳng hạn như[55]:

Lý do DN cho NLĐ ngừng việc vì tác động trực tiếp của COVID-19

NLĐ phải ngừng việc do đang trong thời gian thực hiện cách ly xã hội theo yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền

NLĐ phải ngừng việc do nơi làm việc hoặc nơi cư trú bị phong toả vì dịch bệnh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền

NLĐ phải ngừng việc do bộ phận hoặc DN ngừng hoạt động để thực hiện chống dịch hiệu quả

NLĐ phải ngừng việc do DN hoặc bộ phận không hoạt động được vì DN và các lao động khác đang thực hiện cách ly hoặc chưa quay trở lại để thực hiện công việc

Đối với các trường hợp được nêu ở trên, NLĐ sẽ được hưởng lương ngừng việc theo quy định của pháp luật lao động. Dù rằng BLLĐ không có khái niệm cụ thể về "lương ngừng việc" nhưng có thể rút ra từ quy định tại Điều 99 của BLLĐ, *lương ngừng việc là khoản tiền lương mà NLĐ nhận được vì lý do không làm việc nhưng không do lỗi của NLĐ, được tính theo quy định pháp luật hoặc do thoả thuận giữa NLĐ với DN.*

[55] Mục 2 Công văn 264/QHLĐTL-TL.

Tiền lương ngừng việc trả cho NLĐ vì lý do tác động trực tiếp của dịch bệnh Covid-19 được tính như sau:

Ngừng việc dưới 14 ngày làm việc trở xuống, tiền lương ngừng việc được hai bên thoả thuận nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu.

Ngừng việc trên 14 ngày, thoả thuận tiền lương 14 ngày đầu NLĐ được nhận không thấp hơn mức lương tối thiểu.

Ngoài các trường hợp luật định như được nêu ở trên, nếu do ảnh hưởng của dịch bệnh Covid-19 và nếu trước đó DN và NLĐ có thỏa thuận về việc ngừng việc và việc ngừng việc kéo dài đã làm ảnh hưởng đến khả năng chi trả lương của DN thì DN và NLĐ có thể thỏa thuận về việc "tạm hoãn thực hiện HĐLĐ" [56].

Có thể thấy rằng, một số phương án được nêu trên đây đều dựa trên sự thỏa thuận, thương lượng, thuyết phục NLĐ. Nhưng có một thực tế là "Chín người mười ý" cho nên sẽ rất khó để có thể làm hài lòng và đảm bảo quyền lợi tốt nhất của tất cả NLĐ trong một tập thể giữa bối cảnh đầy thách thức và khó khăn của dịch bệnh Covid-19 như hiện nay. Do đó, dù lựa chọn áp dụng giải pháp nào, DN cũng phải dự trù đến tình huống là sẽ không thể nhận được sự đồng ý của toàn bộ tập thể NLĐ, tức là việc thương lượng không thành công. Khi đó, DN buộc phải xem xét đến các giải pháp khác chẳng hạn như phương án thu hẹp quy mô sản xuất, giảm chỗ làm việc do không thể thông qua con đường thỏa thuận với NLĐ.

➢ *Nếu muốn tìm hiểu thêm về vấn đề này, xin vui lòng xem thêm bài viết pháp lý:*

Cho Người Lao Động Thôi Việc Mùa Covid – Giải Pháp Cứu Doanh Nghiệp Hay Nguy Cơ Hầu Tòa Về Sau

[56] Điều 30 BLLĐ và Mục 3 Công văn 1064/LĐTBXH-QHLĐTL.

II. Doanh nghiệp buộc phải chấm dứt hợp đồng lao động

Dưới tác động lớn của đợt bùng phát dịch bệnh Covid-19 lần thứ tư, không phải DN nào cũng có đủ tiềm lực tài chính và có thể duy trì được doanh thu ổn định để cùng tập thể NLĐ vượt qua dịch bệnh. Tuy nhiên, có không ít DN đã bị dồn vào bước đường cùng thì buộc lòng phải chọn cách chấm dứt HĐLĐ với một số NLĐ nào đó, với phương châm hi sinh vì lợi ích lớn hơn và sự sống còn của DN.

Và để thực hiện việc chấm dứt HĐLĐ trong bối cảnh dịch bệnh Covid-19 như vậy, DN thường cân nhắc đến 01 trong 03 phương án sau đây: (i) thương lượng với NLĐ để ký thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ; (ii) đơn phương chấm dứt HĐLĐ vì thay đổi cơ cấu; hoặc (iii) đơn phương chấm dứt HĐLĐ vì lý do dịch bệnh.

1. Chấm dứt hợp đồng lao động theo thỏa thuận giữa doanh nghiệp và người lao động

HẠNG MỤC	NỘI DUNG
ĐIỀU KIỆN	• Chỉ có thể thực hiện được khi NLĐ đồng cảm với sự khó khăn của DN và hiểu rằng việc chấm dứt HĐLĐ là phương án bất đắc dĩ từ phía DN; • Thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ được ký giữa hai bên (Điều 34.3 BLLĐ); và • DN thực hiện đầy đủ nghĩa vụ thanh toán các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi của NLĐ theo quy định của pháp luật lao động.
ƯU ĐIỂM	• Quan hệ lao động được chấm dứt một cách hợp pháp và vì thế DN sẽ ít phải đối diện với rủi ro có tranh chấp của NLĐ về sau.
KHUYẾT ĐIỂM	• Vì dựa trên nguyên tắc thỏa thuận nên kết quả của việc giao kết một thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ vẫn tùy thuộc vào ý chí của các bên. NLĐ có thể đồng ý hoặc không, nhất là trong trường hợp DN không đồng ý chi trả cho NLĐ một khoản tiền thỏa đáng nào đó để NLĐ có thể sẵn sàng ký vào bản thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ. Đặc biệt là đối với các DN thuộc lĩnh vực sản xuất với số lượng NLĐ lớn thì DN không thể tính toán phương án thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ với từng NLĐ được.

HẠNG MỤC	NỘI DUNG
THỦ TỤC THỰC HIỆN	• DN thường phải đề xuất một "gói chấm dứt" nhằm chi trả cho NLĐ một khoản tiền "một lần và duy nhất" hợp lý nào đó để thuyết phục NLĐ đồng ý, nhằm hạn chế tranh chấp, kiện tụng phát sinh về sau với NLĐ. • Con số của "gói chấm dứt" sẽ phụ thuộc vào nhiều yếu tố: (i) thời hạn còn lại của HĐLĐ; (ii) giấy phép lao động đối với NLĐ nước ngoài (nếu có); và (iii) các khoản trợ cấp, phúc lợi lao động khác chưa trả theo HĐLĐ và các chính sách nội bộ của DN. • Bên cạnh đó, NLĐ nào chấm dứt HĐLĐ đúng luật trong thời gian từ ngày 01/05/2021 đến hết ngày 31/12/2021 và đang tham gia BHXH bắt buộc tại tháng liền kề trước thời điểm NLĐ chấm dứt HĐLĐ nhưng không đủ điều kiện hưởng trợ cấp thất nghiệp có thể sẽ nhận được khoản hỗ trợ theo mức 3.710.000 đồng/người[57]. DN có thể hỗ trợ NLĐ trong việc thực hiện thủ tục này.

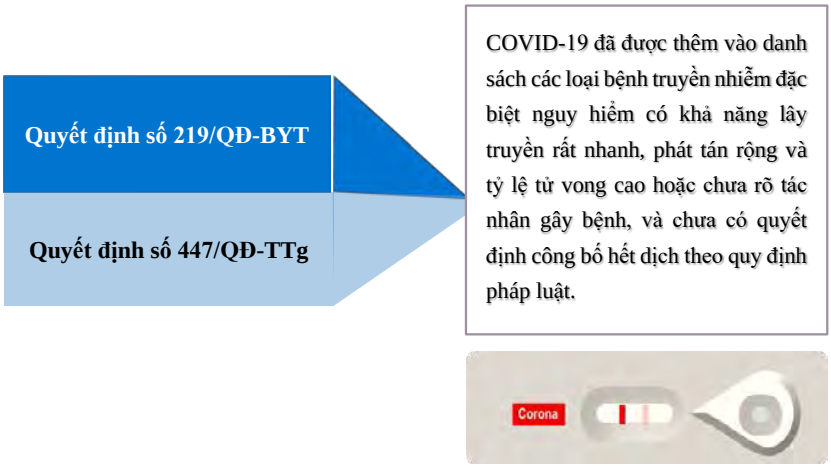
2. Chấm dứt hợp đồng lao động vì thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế

HẠNG MỤC	NỘI DUNG
ĐIỀU KIỆN	• Việc chấm dứt HĐLĐ vì thay đổi cơ cấu, công nghệ theo Điều 42 của BLLĐ sẽ bao gồm các trường hợp sau đây: (i) thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động; (ii) thay đổi quy trình, công nghệ, máy móc, thiết bị sản xuất, kinh doanh gắn với ngành, nghề sản xuất, kinh doanh của DN; hoặc (iii) thay đổi sản phẩm hoặc cơ cấu sản phẩm.
ƯU ĐIỂM	• Phù hợp với quy định pháp luật (Điều 42 BLLĐ) và bối cảnh xã hội. • Lưu ý: DN thường có xu hướng thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động thay vì thay đổi quy trình, công nghệ, máy móc, thiết bị sản xuất, kinh doanh hiện đại. Lý do là bởi vì tình hình dịch bệnh Covid-19 vẫn diễn biến phức tạp cùng với các khó khăn tài chính khác do lệnh giãn cách xã hội kéo dài, người tiêu

[57] Điều II.6 Nghị quyết 68/NQ-CP và Mục 1 Chương VI – Từ Điều 21 đến Điều 24 Quyết định 23/2021/QĐ-TTg.

HẠNG MỤC	NỘI DUNG
	dùng hay khách hàng cũng siết chặt việc chi tiêu, DN cũng trì hoãn việc cho ra mắt các loại hàng hóa/dịch vụ mới hoặc tốn kém chi phí đầu tư.
KHUYẾT ĐIỂM	• Quy định của pháp luật vẫn chưa có văn bản hướng dẫn cụ thể liệu rằng việc thay đổi cơ cấu, tổ chức lại lao động với mục đích chỉ nhằm hướng đến sự sáp nhập hay hợp nhất một phòng, ban trong phạm vi DN, hay còn có ý nghĩa rộng hơn hoặc thậm chí là hẹp hơn. DN do đó phải tự giải thích cho lý do này và có phương án cụ thể cho sự giải thích đó. Vì vậy, sẽ có rủi ro nếu như cách giải thích của DN lại không trùng với quan điểm của cơ quan Nhà nước giải quyết khi có tranh chấp phát sinh thì việc DN cho NLĐ thôi việc có thể bị xem là hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.
THỦ TỤC THỰC HIỆN	• Ngoài việc thay đổi cơ cấu, công nghệ còn phải được chứng minh là có diễn ra trên thực tế, để như vậy DN còn phải thực hiện các bước sau đây: (i) Tiến hành xây dựng phương án sử dụng lao động mà phải có sự tham gia của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định của pháp luật lao động; (ii) Ưu tiên đào tạo lại NLĐ để tiếp tục sử dụng nếu DN có các chỗ làm việc mới trong phạm vi DN; và (iii) Trước khi tiến hành cho thôi việc NLĐ thì DN phải trao đổi với tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở và thông báo trước 30 ngày cho cơ quan quản lý Nhà nước về lao động cấp tỉnh.

3. Chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do dịch bệnh

HẠNG MỤC	NỘI DUNG
ĐIỀU KIỆN	• Có dịch bệnh xảy ra. Rõ ràng, dịch bệnh Covid-19 có thể được xem như là một loại dịch bệnh nguy hiểm theo quy định của pháp luật, cụ thể:  • DN cần chứng minh là đã tìm mọi biện pháp khắc phục hậu quả do dịch bệnh Covid-19 gây ra nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc của NLĐ, như các văn bản, thư từ liên hệ với các đối tác vay vốn hoặc tìm kiếm nguyên vật liệu phục vụ sản xuất, các văn bản của các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền về việc phong tỏa hoặc tạm ngừng hoạt động sản xuất, kinh doanh vì dịch bệnh, các báo cáo tài chính chứng minh tình hình kinh doanh bị giảm sút…
ƯU ĐIỂM	• Phù hợp với quy định của pháp luật (Điều 36.1 (c) BLLĐ) và bối cảnh xã hội.
KHUYẾT ĐIỂM	• Chưa có quy định cụ thể đâu là các biện pháp khắc phục hậu quả do dịch bệnh Covid-19 mà DN phải thực hiện trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ vì lý do dịch bệnh. Về vấn đề này, Bộ LĐTBXH có Công văn số 1064/LĐTBXH-QHLĐTL ngày 25/3/2020 về việc hướng dẫn trả lương ngừng việc và giải quyết chế độ cho NLĐ trong thời gian ngừng việc vì dịch bệnh Covid-19 (trình bày tại biểu đồ bên dưới). • Công văn 1064/LĐTBXH-QHLĐTL không làm rõ liệu rằng DN phải áp dụng hết tất cả các biện pháp được nêu ở trên rồi sau cùng mới được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ vì lý do dịch bệnh, hay DN có thể trực tiếp đi đến bước

HẠNG MỤC	NỘI DUNG
	đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ mà không cần phải áp dụng các biện pháp nêu trên. Rõ ràng, nếu phải đi tuần tự các bước thủ tục như vậy thì sẽ mất thời gian từ 4-5 tháng cho việc chấm dứt HĐLĐ vì lý do dịch bệnh và đó là điều mà DN hoàn toàn không mong muốn trong thời điểm khó khăn cấp bách như hiện nay. • DN cần lường trước rằng, nếu có phát sinh tranh chấp với NLĐ, các cơ quan giải quyết tranh chấp thường có thiên hướng bảo vệ quyền lợi cho NLĐ vì NLĐ được xem như là bên yếu thế trong mối quan hệ lao động. Theo đó, toà án có thể có quan điểm cho rằng DN cần phải thực hiện đủ các bước thủ tục nêu trên như là các biện pháp khắc phục hậu quả cần phải được áp dụng trước khi đi đến việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ vì lý do dịch bệnh. Việc DN bỏ qua bất kỳ bước nào nêu trên thì sẽ có thể bị xem là chưa tuân thủ đầy đủ trình tự, thủ tục khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ. Từ đó dẫn đến hệ quả, việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ sẽ có khả năng cao bị tuyên là trái pháp luật.
THỦ TỤC THỰC HIỆN	• Công văn số 1064/LĐTBXH-QHLĐTL ngày 25/3/2020 về việc hướng dẫn trả lương ngừng việc và giải quyết chế độ cho NLĐ trong thời gian ngừng việc vì dịch bệnh Covid-19 thể hiện tại biểu đồ bên dưới.

CÔNG VĂN SỐ 1064/LĐTBXH-QHLĐTL

NGỪNG VIỆC DO PHẢI CÁCH LY TẬP TRUNG

Nếu DN có NLĐ ngừng việc do đang trong thời gian thực hiện cách ly theo yêu cầu của cơ quan Nhà nước có thẩm quyền; hoặc do DN (hoặc bộ phận DN) không hoạt động được vì chủ sử dụng lao động hoặc những NLĐ khác cùng DN, bộ phận DN đó đang trong thời gian phải cách ly hoặc chưa được quay trở lại DN làm việc hoặc DN bị phong tỏa: DN chọn phương án ngừng việc theo Điều 99.3 BLLĐ:

(i) Nếu NLĐ ngừng việc từ 14 ngày làm việc trở xuống thì tiền lương ngừng việc được các bên thỏa thuận không thấp hơn mức lương tối thiểu;

(ii) Nếu NLĐ ngừng việc trên 14 ngày làm việc thì tiền lương ngừng việc do các bên thỏa thuận nhưng phải bảo đảm tiền lương ngừng việc trong 14 ngày đầu tiên không thấp hơn mức lương tối thiểu.

DOANH NGHIỆP GẶP KHÓ KHĂN

Nếu DN gặp khó khăn về nguồn nguyên vật liệu, thị trường dẫn tới việc không thể bố trí đủ việc làm: DN chọn phương án chuyển NLĐ sang làm công việc khác so với công việc ghi trong HĐLĐ theo Điều 29.1 BLLĐ, nếu đáp ứng các điều kiện sau đây:

(i) NLĐ bị chuyển sang làm công việc khác so với HĐLĐ không được quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm; nếu quá thời hạn này thì chỉ được thực hiện khi NLĐ đồng ý bằng văn bản;

(ii) DN phải báo cho NLĐ biết trước ít nhất 03 ngày làm việc, thông báo rõ thời hạn làm tạm thời và bố trí công việc phù hợp với sức khỏe, giới tính NLĐ;

(iii) NLĐ được trả lương theo công việc mới. Nếu tiền lương của công việc mới thấp hơn tiền lương của công việc cũ thì được giữ nguyên tiền lương của công việc cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc. Tiền lương theo công việc mới ít nhất phải bằng 85% tiền lương của công việc cũ nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu.

NGỪNG VIỆC KÉO DÀI

Nếu thời gian ngừng việc kéo dài ảnh hưởng đến khả năng chi trả của DN: DN chọn phương án tạm hoãn thực hiện HĐLĐ theo Điều 30 BLLĐ:

(i) DN và NLĐ có thể thỏa thuận về việc tạm hoãn thực hiện HĐLĐ có hưởng lương hoặc không hưởng lương (theo Điều 30 BLLĐ);

(ii) Thỏa thuận này phải được lập thành văn bản.

DN PHẢI THU HẸP SẢN XUẤT

Nếu DN phải thu hẹp sản xuất, dẫn tới giảm chỗ làm việc, thực hiện tổ chức lại lao động: DN chọn phương án chấm dứt HĐLĐ vì lý do dịch bệnh (Điều 36.1 (c) BLLĐ) hay vì lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế (Điều 42 BLLĐ):

(i) DN cùng tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở tham gia xây dựng, thực hiện phương án sử dụng lao động và phải thông báo trước 30 ngày cho UBND cấp tỉnh và NLĐ khi chấm dứt HĐLĐ với NLĐ.

(ii) DN phải chi trả trợ cấp thôi việc (Điều 46 BLLĐ) hoặc trợ cấp mất việc làm (Điều 47 BLLĐ). Tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở hướng dẫn NLĐ thực hiện các thủ tục để hưởng chế độ bảo hiểm (nếu có).

4. Các lưu ý dành cho doanh nghiệp khi thực hiện các phương án trên:

Trong quá trình thực hiện các phương án trên, DN có thể phải đối mặt với nhiều áp lực và khó tránh khỏi các lỗi thường gặp. Từ đó, có thể dẫn đến các rủi ro pháp lý có thể phát sinh, vì vậy DN nên lưu ý những vấn đề sau đây:

4.1. Tổ chức đối thoại tại nơi làm việc

Đây là việc mà PLLĐ quy định DN phải thực hiện khi tiến hành xây dựng phương án sử dụng lao động trước khi chấm dứt HĐLĐ với NLĐ do thay đổi cơ cấu, công nghệ. Tuy nhiên, do tình hình giãn cách xã hội kéo dài tại nhiều địa phương, việc tổ chức đối thoại tại nơi làm việc rõ ràng là khó có thể thực hiện.

PLLĐ không cấm việc lấy ý kiến NLĐ qua email, hay thư qua đường bưu điện, nhưng việc này lại gây nhiều khó khăn trở ngại cho DN chẳng hạn như: (i) mất thời gian, chi phí và có thể bị thất lạc; (ii) các DN sử dụng phần lớn lực lượng NLĐ phổ thông sẽ không quen với công việc văn phòng sử dụng máy tính.

PLLĐ vẫn chưa có quy định cụ thể liệu rằng DN có được phép tiến hành đối thoại khi các thành viên đại diện tham gia đối thoại của bên NLĐ chưa thu thập đủ ý kiến của NLĐ. Có thể, PLLĐ vẫn chưa có một quy trình pháp lý cụ thể để DN tiến hành thay đổi cơ cấu, xa hơn đó là để đảm bảo quy trình đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ vì lý do thay đổi cơ cấu đúng theo quy định của pháp luật.

4.2. Về việc thỏa thuận với NLĐ trước khi chấm dứt HĐLĐ

Trong mọi trường hợp, việc đạt được thỏa thuận đồng thuận chấm dứt HĐLĐ với NLĐ luôn là phương án đầu tiên được DN ưu tiên xem xét. Vì vậy, khi áp dụng phương án chấm dứt HĐLĐ với NLĐ vì lý do thay đổi cơ cấu, một số DN thường thỏa thuận trước với NLĐ về việc chấm dứt HĐLĐ, và sau khi quá trình thoả thuận này không thành thì DN mới tiến hành đơn phương chấm dứt HĐLĐ do thay đổi cơ cấu. Lúc này, NLĐ có thể khởi kiện DN vì NLĐ cho rằng việc thay đổi cơ cấu chỉ là cái cớ để DN có thể đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ, mà đây không phải là nhu cầu thật sự của DN.

Vì vậy, nếu DN dự định có thỏa thuận trước với NLĐ, khi thỏa thuận không thành thì mới đi đến phương án chấm dứt HĐLĐ vì thay đổi cơ cấu, thì DN nên thực hiện thủ tục nội bộ để thông qua phương án thay đổi cơ cấu trước. Sau đó, DN sẽ chủ động gặp và trao đổi với NLĐ về việc DN đang tiến hành kế hoạch thay đổi cơ cấu. Tuy nhiên, để hỗ trợ NLĐ bị dôi dư, DN muốn chủ động đề xuất ký thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ với NLĐ để NLĐ có thể được nhận gói thanh toán tốt hơn từ phía DN so với phương án thay đổi cơ cấu sắp tới. Việc chuẩn bị một quy trình rõ ràng trước khi tiến hành đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ sẽ giúp DN chủ động hơn nếu chẳng may xảy ra tranh chấp với NLĐ và vụ việc được toà án giải quyết.

4.3. Tuân thủ trình tự và thủ tục mà pháp luật quy định trước khi áp dụng

Điển hình như trong trường hợp DN chấm dứt HĐLĐ với NLĐ do thay đổi cơ cấu, DN cần đáp ứng được điều kiện cần về lý do chấm dứt HĐLĐ và điều kiện đủ về trình tự và thủ tục. Theo đó, lý do DN chấm dứt HĐLĐ với NLĐ là do thay đổi cơ cấu, tổ chức của DN và việc thay đổi này phải thực sự diễn ra trên thực tế, phải hợp lý và phù hợp với tình hình của DN. Đối với trình tự và thủ tục, DN cần lập phương án sử dụng lao động, công khai phương án sử dụng lao động đến NLĐ và gửi phương án sử dụng lao động đến cơ quan quản lý lao động tại địa phương.

Nếu không đáp ứng được những yêu cầu của PLLĐ, DN có thể chịu rủi ro là việc chấm dứt HĐLD với NLĐ có thể bị Tòa án có thẩm quyền (nếu có xảy ra tranh chấp với NLĐ) xem là trái pháp luật. Trong trường hợp này, DN phải chịu các hậu quả pháp lý theo quy định bao gồm việc nhận NLĐ bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ trở lại làm việc như trước, bồi thường 02 tháng tiền lương và phải trả lương đầy đủ cho NLĐ từ khi ra quyết định chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật cho đến khi NLĐ quay trở lại làm việc. Vì vậy, DN cần rà soát kỹ các trường hợp luật định trước khi đưa ra các quyết định về việc tiến hành các phương án trên.

DN cần cân nhắc thực hiện các bước của từng phương án trong một khoảng thời gian hợp lý tùy theo tình hình đặc thù của hoạt động sản xuất, kinh doanh của từng DN. Vì nếu không cân nhắc một khoảng thời gian hợp lý thì hậu quả pháp lý như trên sẽ được các tòa án xem xét.

4.4. Ưu tiên áp dụng các phương án khắc phục khó khăn khác trước khi đi đến quyết định chấm dứt HĐLĐ với NLĐ

Bên cạnh các trường hợp luật định nêu trên, DN cũng cần lưu ý áp dụng triệt để các phương án thay thế mà có thể khắc phục tình trạng khó khăn của DN theo quy định tại Công văn 1064/LĐTBXH-QHLĐTL trước khi đi đến quyết định sau cùng về việc chấm dứt HĐLĐ với NLĐ, cụ thể: (i) Chuyển NLĐ sang làm công việc khác so với công việc ghi trong HĐLĐ; (ii) Thỏa thuận với NLĐ về lương ngừng việc; (iii) Thỏa thuận với NLĐ giảm thời giờ làm việc, giảm lương; (iv) Thỏa thuận với NLĐ về việc tạm hoãn thực hiện HĐLĐ.

(Nội dung chi tiết đã phân tích phía trên)

C. PHẦN PHỤ LỤC CÁC CHÍNH SÁCH HỖ TRỢ DOANH NGHIỆP VÀ NGƯỜI LAO ĐỘNG VƯỢT QUA ĐẠI DỊCH COVID-19

I. Đối với người lao động 69

1. Các khoản hỗ trợ cho người lao động 69

2. Sự hỗ trợ của Công đoàn 76

3. Hỗ trợ tài chính từ chính quyền địa phương 79

II. Đối với người sử dụng lao động 81

1. Hỗ trợ vay vốn 81

2. Chế độ bảo hiểm 83

➢ *Để tìm hiểu và cập nhật thường xuyên về các chính sách này, xin vui lòng xem thêm tại đây:*

Các chính sách hỗ trợ sẽ được Phuoc & Partners liên tục tổng hợp và cập nhật

I. Đối với người lao động

1. Các khoản hỗ trợ cho người lao động

STT	QUY ĐỊNH	ĐỐI TƯỢNG	MỨC HỖ TRỢ	ĐIỀU KIỆN	GHI CHÚ
1	**CHÍNH SÁCH HỖ TRỢ NLĐ TẠM HOÃN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG, NGHỈ VIỆC KHÔNG HƯỞNG LƯƠNG** [58]	NLĐ làm việc tại DN, hợp tác xã, đơn vị sự nghiệp công lập, cơ sở giáo dục phải tạm dừng hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền để phòng, chống dịch Covid-19; NLĐ làm việc tại các DN không đáp ứng được điều kiện "3 tại chỗ" và phải dừng hoạt động sản xuất kinh doanh trong thời gian thực hiện quy định "3 tại chỗ" của địa phương[59].	**1. Mức hỗ trợ:** *a) Đối với NLĐ tạm hoãn thực hiện HĐLĐ, nghỉ việc không hưởng lương từ 15 ngày liên tục trở lên đến dưới 01 tháng (30 ngày):* 1.855.000 đồng/người; *b) Đối với NLĐ tạm hoãn thực hiện HĐLĐ, nghỉ việc không hưởng lương từ 01 tháng (30 ngày) trở lên:* 3.710.000 đồng/người. **2. Hỗ trợ thêm:** *a) NLĐ đang mang thai* được hỗ trợ thêm 1.000.000 đồng/người;	NLĐ được hỗ trợ khi có đủ các điều kiện sau đây: 1. Tạm hoãn thực hiện HĐLĐ, nghỉ việc không hưởng lương trong thời hạn của HĐLĐ, từ 15 ngày liên tục trở lên, tính từ ngày 01/05/2021 đến hết ngày 31/12/2021 và thời điểm bắt đầu tạm hoãn thực hiện HĐLĐ, nghỉ việc không hưởng lương từ ngày 01/05/2021 đến ngày 31/12/2021; 2. Đang tham gia BHXH bắt buộc vào tháng liền kề trước thời điểm NLĐ tạm hoãn thực hiện HĐLĐ, nghỉ việc không hưởng lương.	**1. Phương thức chi trả:** Trả 01 lần cho NLĐ. **2. Hồ sơ đề nghị:** Chi tiết tại Điều 15 Quyết định 23/2021/QĐ-TTg. **3. Trình tự, thủ tục thực hiện:** Chi tiết tại Điều 16 Quyết định 23/2021/QĐ-TTg. .

[58] Điều II.4 Nghị quyết 68/NQ-CP và Mục 1 Chương IV – Từ Điều 13 đến Điều 16 Quyết định 23/2021/QĐ-TTg.
[59] Mục 2 Công văn 2844/LĐTBXH-PC

STT	QUY ĐỊNH	ĐỐI TƯỢNG	MỨC HỖ TRỢ	ĐIỀU KIỆN	GHI CHÚ
		NLĐ làm việc tại các DN nằm trong khu vực bị cách ly y tế nên khó khăn về cung ứng nguyên vật liệu, xuất hàng buộc phải tạm dừng hoạt động[60].	*b) NLĐ đang nuôi con đẻ hoặc con nuôi hoặc chăm sóc thay thế trẻ em chưa đủ 06 tuổi* thì được hỗ trợ thêm 1.000.000 đồng/trẻ em chưa đủ 06 tuổi ***và chỉ hỗ trợ cho 01 người là mẹ hoặc cha hoặc người chăm sóc thay thế trẻ em.***		
2	**CHÍNH SÁCH HỖ TRỢ NLĐ NGỪNG VIỆC** [61]	NLĐ làm việc theo chế độ HĐLĐ	**1. Mức hỗ trợ:** 1.000.000 đồng/người. **2. Hỗ trợ thêm:** a) *NLĐ đang mang thai* được hỗ trợ thêm 1.000.000 đồng/người; b) *NLĐ đang nuôi con đẻ hoặc con nuôi hoặc chăm sóc thay thế trẻ em chưa đủ 06 tuổi* được hỗ trợ thêm	NLĐ được hỗ trợ khi có đủ các điều kiện sau: 1. Làm việc theo chế độ HĐLĐ bị ngừng việc theo Điều 99.3 BLLĐ và thuộc đối tượng phải cách ly y tế hoặc trong các khu vực bị phong tỏa theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền từ 14 ngày trở lên trong thời gian từ ngày 01/05/2021 đến hết ngày 31/12/2021.[62]	**1. Phương thức chi trả:** Trả 01 lần cho NLĐ. **2. Hồ sơ đề nghị:** Chi tiết tại Điều 19 Quyết định 23/2021/QĐ-TTg. **3. Trình tự, thủ tục thực hiện:** Chi tiết tại

[60] Mục 2 Công văn 2844/LĐTBXH-PC

[61] Điều II.5 Nghị quyết 68/NQ-CP và Mục 1 Chương V – Từ Điều 17 đến Điều 20 Quyết định 23/2021/QĐ-TTg.

[62] Trường hợp này được hiểu là nơi làm việc và/hoặc nơi cư trú của NLĐ trong các khu vực bị phong tỏa theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền, bao gồm cả "giãn cách xã hội theo Chỉ thị 16/CT-TTg ngày 31/3/2020 của Thủ tướng Chính phủ" hoặc nằm trong "vùng cách ly y tế phòng chống dịch Covid 19" - Mục 3 Công văn 2844/LĐTBXH-PC

STT	QUY ĐỊNH	ĐỐI TƯỢNG	MỨC HỖ TRỢ	ĐIỀU KIỆN	GHI CHÚ
			1.000.000 đồng/trẻ em chưa đủ 06 tuổi ***và chỉ hỗ trợ cho 01 người là mẹ hoặc cha hoặc người chăm sóc thay thế trẻ em.*.**	2. Đang tham gia BHXH bắt buộc tại tháng trước liền kề tháng NLĐ ngừng việc theo Điều 99.3 BLLĐ.	Điều 20 Quyết định 23/2021/QĐ-TTg.
3	**HỖ TRỢ NLĐ CHẤM DỨT HĐLĐ NHƯNG KHÔNG ĐỦ ĐIỀU KIỆN HƯỞNG TRỢ CẤP THẤT NGHIỆP** [63]	NLĐ làm việc tại DN, hợp tác xã, đơn vị sự nghiệp công lập tự đảm bảo chi thường xuyên hoặc chi đầu tư và chi thường xuyên, cơ sở giáo dục dân lập, tư thục ở cấp giáo dục mầm non, mẫu giáo, tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông, giáo dục nghề nghiệp phải dừng hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền để phòng, chống dịch bệnh Covid-19 trong thời gian từ ngày	**1. Mức hỗ trợ:** 3.710.000 đồng/người. **2. Hỗ trợ thêm:** *a) NLĐ đang mang thai* được hỗ trợ thêm 1.000.000 đồng/người; *b) NLĐ đang nuôi con đẻ hoặc con nuôi hoặc chăm sóc thay thế trẻ em chưa đủ 06 tuổi* được hỗ trợ thêm 1.000.000 đồng/trẻ em chưa đủ 06 tuổi ***và chỉ hỗ trợ cho 01 người là mẹ hoặc cha hoặc người chăm sóc thay thế trẻ em***.	NLĐ được hỗ trợ khi có đủ các điều kiện sau: 1. Đang tham gia BHXH bắt buộc tại tháng liền kề trước thời điểm NLĐ chấm dứt HĐLĐ. 2. Chấm dứt HĐLĐ trong thời gian từ ngày 01/05/2021 đến hết ngày 31/12/2021 nhưng không đủ điều kiện hưởng trợ cấp thất nghiệp, trừ các trường hợp sau đây: a) NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật; b) Hưởng lương hưu, trợ cấp mất sức lao động hằng tháng.	**1. Phương thức chi trả:** Trả 01 lần cho NLĐ. **2. Hồ sơ đề nghị:** Chi tiết tại Điều 23 Quyết định 23/2021/QĐ-TTg. **3. Trình tự, thủ tục thực hiện:** Chi tiết tại Điều 24 Quyết định 23/2021/QĐ-TTg.

[63] Điều II.6 Nghị quyết 68/NQ-CP và Mục 1 Chương VI – Từ Điều 21 đến Điều 24 Quyết định 23/2021/QĐ-TTg.

STT	QUY ĐỊNH	ĐỐI TƯỢNG	MỨC HỖ TRỢ	ĐIỀU KIỆN	GHI CHÚ
		01/05/2021 đến hết ngày 31/12/2021.			
4	**HỖ TRỢ NLĐ LÀ HƯỚNG DẪN VIÊN DU LỊCH** [64] **(“HDVDL”)**	HDVDL được hỗ trợ khi có đủ các điều kiện sau: 1. Có thẻ HDVDL theo quy định của Luật Du lịch. 2. Có HĐLĐ với DN kinh doanh dịch vụ lữ hành hoặc DN cung cấp dịch vụ hướng dẫn du lịch hoặc là hội viên của tổ chức xã hội - nghề nghiệp về hướng dẫn du lịch đối với HDVDL quốc tế và HDVDL nội địa; có phân công của tổ chức, cá nhân quản lý khu du lịch, điểm du lịch đối với HDVDL tại điểm.	**Mức hỗ trợ:** 3.710.000 đồng/người.		**1. Phương thức chi trả:** Trả 01 lần cho NLĐ. **2. Hồ sơ đề nghị:** Chi tiết tại Điều 33 Quyết định 23/2021/QĐ-TTg. **3. Trình tự, thủ tục thực hiện:** Chi tiết tại Điều 34 Quyết định 23/2021/QĐ-TTg.

[64] Điều II.9 Nghị quyết 68/NQ-CP và Mục 2 Chương VIII – Từ Điều 31 đến Điều 34 Quyết định 23/2021/QĐ-TTg.

STT	QUY ĐỊNH	ĐỐI TƯỢNG	MỨC HỖ TRỢ	ĐIỀU KIỆN	GHI CHÚ
5	**HỖ TRỢ VIÊN CHỨC HOẠT ĐỘNG NGHỆ THUẬT** [65]	Viên chức hoạt động nghệ thuật được hỗ trợ khi có đủ các điều kiện sau: 1. Là đạo diễn nghệ thuật, diễn viên, họa sĩ giữ chức danh nghề nghiệp hạng IV. 2. Làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập có chức năng biểu diễn nghệ thuật (không bao gồm các đơn vị nghệ thuật lực lượng vũ trang) phải tạm dừng hoạt động từ 15 ngày trở lên trong thời gian từ ngày 01/05/2021 đến hết 31/12/2021 theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền để	**Mức hỗ trợ:** 3.710.000 đồng/người.		**1. Phương thức chi trả:** Trả 01 lần cho NLĐ. **2. Hồ sơ, trình tự, thủ tục thực hiện:** Chi tiết tại Điều 30 Quyết định 23/2021/QĐ-TTg.

[65] Điều II.9 Nghị quyết 68/NQ-CP và Mục 1 Chương VIII – Từ Điều 28 đến Điều 30 Quyết định 23/2021/QĐ-TTg.

STT	QUY ĐỊNH	ĐỐI TƯỢNG	MỨC HỖ TRỢ	ĐIỀU KIỆN	GHI CHÚ
		phòng, chống dịch Covid-19.			
6	**HỖ TRỢ ĐỐI VỚI NGƯỜI ĐANG ĐIỀU TRỊ COVID-19, CÁCH LY Y TẾ**[66]	Người điều trị do nhiễm Covid-19 (F0) hoặc cách ly y tế để phòng, chống Covid- 19 (F1) theo quyết định của cơ quan có thẩm quyền.	**1. Mức hỗ trợ:** *a) Đối với các trường hợp người điều trị nhiễm Covid-19 (F0) từ ngày 27 tháng 4 năm 2021 đến ngày 31 tháng 12 năm 2021:* 80.000 đồng/người/ngày, thời gian hỗ trợ theo thời gian điều trị thực tế nhưng tối đa 45 ngày. *b) Đối với các trường hợp người thực hiện cách ly y tế (F1) theo quyết định của cơ quan có thẩm quyền từ ngày 27 tháng 4 năm 2021 đến ngày 31 tháng 12 năm 2021:* 80.000 đồng/người/ngày, thời gian hỗ trợ tối đa 21 ngày.		**1. Thời gian áp dụng:** từ ngày 27 tháng 4 năm 2021 đến ngày 31 tháng 12 năm 2021. **2. Hồ sơ, trình tự, thủ tục thực hiện:** Chi tiết tại Điều 27 Quyết định 23/2021/QĐ-TTg

[66] Điều II.7 Nghị quyết 68/NQ-CP và Chương VII – Từ Điều 25 đến Điều 27 Quyết định 23/2021/QĐ-TTg.

STT	QUY ĐỊNH	ĐỐI TƯỢNG	MỨC HỖ TRỢ	ĐIỀU KIỆN	GHI CHÚ
7	**HỖ TRỢ BẰNG TIỀN CHO NLĐ BỊ ẢNH HƯỞNG BỞI ĐẠI DỊCH COVID-19 TỪ KẾT DƯ QUỸ BHTN**[67]	- NLĐ đang tham gia BHTN tại thời điểm ngày 30/9/2021 (không bao gồm NLĐ đang làm việc tại cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, đơn vị vũ trang nhân dân và đơn vị sự nghiệp công lập do ngân sách nhà nước bảo đảm chi thường xuyên). - NLĐ đã dừng tham gia BHTN do chấm dứt HĐLĐ hoặc hợp đồng làm việc trong khoảng thời gian từ ngày 01/01/2021 đến hết ngày 30/9/2021 có thời gian đóng BHTN được bảo lưu theo quy định của pháp luật về việc làm, không bao gồm người	**1. Mức hỗ trợ:** Dựa trên cơ sở thời gian đóng BHTN chưa hưởng trợ cấp thất nghiệp của NLĐ: *a) Thời gian đóng BHTN dưới 12 tháng:* 1.800.000 đồng/người. *b) Thời gian đóng BHTN từ đủ 12 tháng đến dưới 60 tháng:* 2.100.000 đồng/người. *c) Thời gian đóng BHTN từ đủ 60 tháng đến dưới 84 tháng:* 2.400.000 đồng/người. *d) Thời gian đóng BHTN từ đủ 84 tháng đến dưới 108 tháng:* 2.650.000 đồng/người. *e) Thời gian đóng BHTN từ đủ 108 tháng đến dưới 132 tháng*: 2.900.000 đồng/người.	1. Cơ quan BHXH lập danh sách NLĐ thuộc đối tượng hỗ trợ gửi NSDLĐ để NLĐ xác nhận thông tin nhận hỗ trợ. 2. NSDLĐ rà soát danh sách do cơ quan BHXH gửi đến và gửi lại cho cơ quan BHXH theo mẫu để chi trả tiền hỗ trợ cho NLĐ. *** NLĐ có thể tra cứu để biết thời gian tham gia BHTN của mình giúp xác định đúng mức hỗ trợ của mình qua: (1) Sổ BHXH của bản thân. (2) Ứng dụng VssID - BHXH số trên điện thoại thông minh (xem hướng dẫn tra cứu quá trình tham gia trên ứng dụng VssID tại: https://youtu.be/R3dqKZ5gJEY) (3) Tra cứu quá trình tham gia BHXH, BHTN qua cổng Thông tin điện tử BHXH Việt Nam: https://baohiemxahoi.gov.vn/tracuu/Pages/tra-cuu-dong-bao-hiem.aspx)	**1. Phương thức chi trả:** Trả 01 lần cho NLĐ qua tài khoản ngân hàng, cụ thể: (1) Số tài khoản và tên Ngân hàng mở tài khoản (bao gồm cả tên chi nhánh) (2) Số Chứng minh Nhân dân (CMND) hoặc Căn cước Công dân (CCCD) được dùng để mở thẻ ngân hàng. **Lưu ý:** Tên chủ tài khoản phải trùng với tên người nhận hỗ trợ. Số CMND hoặc CCCD phải trùng với số CMND hoặc CCCD dùng mở tài khoản ngân hàng của

[67] Mục 1 Nghị quyết 116/NQ-CP

STT	QUY ĐỊNH	ĐỐI TƯỢNG	MỨC HỖ TRỢ	ĐIỀU KIỆN	GHI CHÚ
		hưởng lương hưu hàng tháng.	*f) Thời gian đóng BHTN từ đủ 132 tháng trở lên:* 3.300.000 đồng/người.	(4) Dịch vụ tin nhắn tra cứu qua Tổng đài 8079 - cú pháp: BH QT mã số BHXH gửi 8079. (Mã số BHXH là mã số trên sổ BHXH hoặc 10 số cuối trên thẻ BHYT của NLĐ). ▪ (5) Gọi Tổng đài Tư vấn và chăm sóc khách hàng của BHXH Việt Nam: 19009068. *** Ngoài ra: NLĐ cần có điện thoại để cung cấp cho cơ quan BHXH, tạo thuận lợi cho việc liên hệ giữa cơ quan BHXH và NLĐ trong trường hợp cần thiết.	NLĐ. **2. Thời gian áp dụng:** từ ngày 01/10/2021 – 31/12/2021.

2. Sự hỗ trợ của Công đoàn

STT	QUY ĐỊNH	ĐỐI TƯỢNG	MỨC HỖ TRỢ	GHI CHÚ
7	**HỖ TRỢ BỮA ĂN CHO ĐOÀN VIÊN, NLĐ ĐANG THỰC HIỆN "3 TẠI CHỖ"**	Đoàn viên, NLĐ đang làm việc tại các DN có đóng kinh phí công đoàn, thực hiện "3 tại chỗ" để sản xuất tại địa bàn các tỉnh, thành phố thực hiện giãn cách toàn	**1. Mức hỗ trợ:** 1.000.000 đồng/người, hỗ trợ 01 lần.	**1. Phương thức chi trả:** Trả 01 lần cho NLĐ. **2. Trình tự, thủ tục thực hiện:** Chi tiết tại Điều 1 (đ) Quyết

STT	QUY ĐỊNH	ĐỐI TƯỢNG	MỨC HỖ TRỢ	GHI CHÚ
	[68]	tỉnh, thành phố theo Chỉ thị 16/CT-TTg.		định 3089/QĐ-TLĐ.
8	**BỔ SUNG ĐỐI TƯỢNG MIỄN ĐÓNG ĐOÀN PHÍ CÔNG ĐOÀN**[69]	Đối với đoàn viên công đoàn tại các đơn vị sự nghiệp, DN có mức lương thấp hơn mức lương tối thiểu vùng.	**1. Hình thức hỗ trợ**: Miễn đóng đoàn phí công đoàn.	**1. Thời gian áp dụng:** Từ 01/5/2021 đến hết ngày 31/12/2021.
9	**HỖ TRỢ KHẨN CẤP CHO ĐOÀN VIÊN, NLĐ BỊ ẢNH HƯỞNG BỞI DỊCH BỆNH COVID - 19**[70]	Đoàn viên, NLĐ bị ảnh hưởng bởi dịch bệnh Covid-19 trong đợt bùng phát dịch lần thứ 4 từ ngày 27/4/2021 (Quyết định số 2606/QĐ-TLĐ)	**1. Mức hỗ trợ: Đối với Đoàn viên, NLĐ không vi phạm các quy định về phòng, chống dịch thuộc các trường hợp sau:** a) *Ở khu vực có quan hệ lao động (bao gồm cả DN, đơn vị chưa có tổ chức công đoàn) là F0:* Tối đa là 3.000.000 đồng/người; b) *Thuộc các cơ quan, đơn vị, DN có đóng kinh phí công đoàn là F1 phải cách ly y tế theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền*: **tối đa là 1.500.000 đồng/người**; c) *Là cán bộ, công chức, viên chức là F1 có hoàn cảnh khó khăn phải cách ly y tế theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền:* **tối đa là 1.500.000 đồng/người;**	**1. Phương thức chi trả:** Trả 01 lần cho NLĐ. **3. Nguyên tắc hỗ trợ:** Chi tiết tại Điều 3 Quyết định 2606/QĐ-TLĐ.

[68] Quyết định 3089/QĐ-TLĐ.
[69] Công văn 2475/TLĐ.
[70] Quyết định số 2606/QĐ-TLĐ và Quyết định 3022/QĐ-TLĐ.

STT	QUY ĐỊNH	ĐỐI TƯỢNG	MỨC HỖ TRỢ	GHI CHÚ
			d) *Thuộc các cơ quan, đơn vị, DN có đóng kinh phí công đoàn phải nghỉ việc để cách ly y tế, hoặc đang cư trú trong các khu vực bị phong tỏa theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền*: **tối đa là 500.000 đồng/người** khi thuộc một trong các trường hợp sau: (i) *Có hoàn cảnh khó khăn; (ii) Đang mang thai hoặc nuôi con dưới 6 tuổi;* e) *Thuộc các cơ quan, đơn vị, DN có đóng kinh phí công đoàn tử vong do bị nhiễm vi rút Sars-Co-2 kể từ 27/04/2021:* **5.000.000 đồng/người**; g*) Thuộc các cơ quan, đơn vị, DN có đóng kinh phí công đoàn đã di chuyển từ các tỉnh phía Nam về quê kể từ 01/08/2021, phải thực hiện đúng yêu cầu cách ly y tế theo quy định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền tại địa phương, có hoàn cảnh khó khăn thì được liên đoàn lao động tỉnh, thành phố nơi tiếp nhận người trở về xem xét* hỗ trợ **tối đa 500.000 đồng/người;** h) *Các trường hợp đặc biệt khác cần hỗ trợ:* căn cứ vào các chính sách, quy định của Tổng Liên đoàn Lao động đã ban hành để xem xét, hỗ trợ và báo cáo kết quả về Tổng Liên đoàn".[71]	

[71] Với TP.HCM: Công văn số 693/LĐLĐ-CSPL của Liên đoàn Lao động TP.HCM.
Thành phố Thủ Đức: Công văn số 80/LĐLĐ và Công văn số 141/LĐLĐ của Liên đoàn Lao động thành phố Thủ Đức.

3. Hỗ trợ tài chính từ chính quyền địa phương

STT	QUY ĐỊNH	ĐỐI TƯỢNG	MỨC HỖ TRỢ	ĐIỀU KIỆN	GHI CHÚ
10	**CHÍNH SÁCH HỖ TRỢ NLĐ KHÔNG CÓ GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG (LAO ĐỘNG TỰ DO) BỊ MẤT VIỆC LÀM DO ẢNH HƯỞNG CỦA DỊCH BỆNH COVID-19 TẠI ĐỊA BÀN TPHCM**[72]	NLĐ không có giao kết HĐLĐ (lao động tự do) bị mất việc làm do ảnh hưởng của dịch bệnh Covid-19.	**1. Mức hỗ trợ:** 50.000 đồng/người/ngày.	NLĐ được hỗ trợ khi có đủ các điều kiện sau: - Mất việc làm; không có thu nhập hoặc có thu nhập thấp hơn 4.000.000 đồng/tháng (mức chuẩn cận nghèo của Thành phố giai đoạn 2021-2025). - Cư trú hợp pháp trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh (trường hợp tạm trú phải có đăng ký tạm trú được cơ quan công an xác nhận). - Làm một trong 06 loại công việc sau: (i) bán hàng rong, buôn bán nhỏ lẻ trên đường phố không có địa điểm cố định (buôn gánh bán bưng); (ii) thu gom rác, phế liệu; (iii) bốc vác, chuyển hàng bằng xe ba gác, xe thô sơ; (iv) bán lẻ vé số lưu động; (v) tự làm hoặc làm việc tại các hộ kinh doanh trong lĩnh vực ăn uống, lưu trú, du lịch, chăm sóc sức khỏe (bao gồm cả bảo vệ); (vi) làm công việc thuộc các ngành nghề, lĩnh vực phải tạm dừng hoạt động theo chỉ đạo của Ủy ban nhân dân Thành phố	**1. Thời gian áp dụng:** từ ngày 27/03/2021 đến ngày 31/12/2021. **2. Trình tự, thủ tục thực hiện:** Chi tiết tại Phần IV Điều 4 Công văn 2209/UBND-KT của Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh.

[72] Nghị quyết số 09/2021/NQ-HĐND và Công văn 2209/UBND-KT.

STT	QUY ĐỊNH	ĐỐI TƯỢNG	MỨC HỖ TRỢ	ĐIỀU KIỆN	GHI CHÚ
				tại Công văn số 1749/UBND-VX.	
11	**HỖ TRỢ NLĐ KHÔNG CÓ GIAO KẾT HĐLĐ BỊ MẤT VIỆC LÀM (LAO ĐỘNG TỰ DO) TRÊN ĐỊA BÀN HÀ NỘI**	NLĐ (theo Điều 3.1 Luật Việc làm) làm việc trong các ngành nghề bị mất việc làm do phải tạm dừng hoạt động theo yêu cầu tại các văn bản chỉ đạo của UBND Thành phố; NLĐ bị cách ly, cư trú trong khu vực bị phong tỏa theo quyết định của cấp có thẩm quyền trừ trường hợp NLĐ đang hưởng lương hưu, trợ cấp mất sức lao động hàng tháng.[73]	Mức hỗ trợ: 1.500.000 đồng/người/lần.	NLĐ được hỗ trợ khi có đủ các điều kiện sau: 1. Cư trú hợp pháp; 2. Bị mất việc làm do phải dừng hoạt động trong thời gian từ ngày 01/5/2021 đến ngày 31/12/2021.	**1. Phương thức chi trả:** chi trả trực tiếp cho NLĐ **2. Trình tự, thủ tục thực hiện:**Chi tiết tại Phụ lục kèm theo Quyết định số 3642/QĐ-UBND.

[73] Quyết định số 3642/QĐ-UBND.

II. Đối với người sử dụng lao động

1. Hỗ trợ vay vốn

STT	QUY ĐỊNH	ĐỐI TƯỢNG	MỨC HỖ TRỢ	ĐIỀU KIỆN	GHI CHÚ
1	**HỖ TRỢ NSDLĐ VAY VỐN ĐỂ TRẢ LƯƠNG NGỪNG VIỆC, TRẢ LƯƠNG PHỤC HỒI SẢN XUẤT** [74]	1. NSDLĐ được vay vốn trả lương ngừng việc khi có đủ các điều kiện theo quy định. 2. NSDLĐ được vay vốn trả lương cho NLĐ khi phục hồi sản xuất, kinh doanh khi có đủ các điều kiện theo quy định với từng trường hợp: a) Đối với NSDLĐ phải tạm dừng hoạt động do yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền để phòng, chống dịch bệnh	**1. Vay vốn trả lương ngừng việc:** Mức cho vay tối đa bằng mức lương tối thiểu vùng đối với số NLĐ theo thời gian trả lương ngừng việc thực tế tối đa 03 tháng; thời hạn vay vốn dưới 12 tháng. **2. Vay vốn trả lương cho NLĐ khi phục hồi sản xuất:** Mức cho vay tối đa bằng mức lương tối thiểu vùng đối với NLĐ đang làm việc theo HĐLĐ. Thời gian hưởng chính sách hỗ	***1. NSDLĐ được vay vốn trả lương ngừng việc khi có đủ các điều kiện sau:*** a) Có NLĐ làm việc theo hợp đồng đang tham gia BHXH bắt buộc đến tháng liền kề trước thời điểm NLĐ ngừng việc, phải ngừng việc từ 15 ngày liên tục trở lên theo quy định tại Điều 99.3 BLLĐ trong thời gian từ ngày 01/5/2021 đến hết ngày 31/3/2022. b) Không có nợ xấu tại tổ chức tín dụng và chi nhánh ngân hàng nước ngoài tại thời điểm đề nghị vay vốn. ***2. NSDLĐ được vay vốn trả lương cho NLĐ khi phục hồi sản xuất, kinh doanh khi có đủ các điều kiện sau:*** *a) Đối với NSDLĐ phải tạm dừng hoạt động do yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền để phòng, chống dịch bệnh Covid-19 trong thời gian từ ngày 01/05/2021 đến hết ngày 31/03/2022:*	**1. Hồ sơ, trình tự, thủ tục thực hiện:** Chi tiết tại Điều 40 Quyết định 23/2021/QĐ-TTg. a) Giấy đề nghị vay vốn theo mẫu; b) Danh sách NLĐ đang tham gia BHXH theo mẫu; c) Bản sao có chứng thực hoặc bản sao kèm theo bản chính để đối chiếu một trong các giấy tờ sau: GCN ĐKDN/ GCN đăng ký Hợp tác xã/hộ kinh doanh; Quyết định thành lập của cơ quan nhà nước có thẩm quyền (nếu có); Giấy phép kinh doanh/Giấy phép hoạt động/Chứng chỉ hành nghề (đối với ngành nghề kinh doanh

[74] Điều II.11 Nghị quyết 68/NQ-CP và Chương X – Từ Điều 38 đến Điều 43 Quyết định 23/2021/QĐ-TTg.

STT	QUY ĐỊNH	ĐỐI TƯỢNG	MỨC HỖ TRỢ	ĐIỀU KIỆN	GHI CHÚ
		Covid-19 trong thời gian từ ngày 01/05/2021 đến hết ngày 31/03/2022. b) Đối với NSDLĐ hoạt động trong lĩnh vực vận tải, hàng không, du lịch, dịch vụ lưu trú và đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng để phục hồi sản xuất, kinh doanh.	trợ tối đa 03 tháng; thời hạn vay vốn dưới 12 tháng. 3. Việc giải ngân của Ngân hàng Chính sách xã hội cho NSDLĐ đối với các tháng 5, 6, 7 năm 2021 được thực hiện 01 lần; thời hạn giải ngân đến hết ngày 05/4/2022 hoặc khi giải ngân hết 7.500 tỷ đồng được Ngân hàng Nhà nước Việt Nam cho vay tái cấp vốn tùy theo điều kiện nào đến trước.	- NSDLĐ phải tạm dừng hoạt động do yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền để phòng, chống dịch bệnh Covid-19 trong thời gian từ ngày 01/05/2021 đến hết ngày 31/03/2022. - Có NLĐ làm việc theo hợp đồng đang tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc đến thời điểm đề nghị vay vốn. - Có phương án hoặc kế hoạch phục hồi sản xuất, kinh doanh. - Không có nợ xấu tại các tổ chức tín dụng, chi nhánh ngân hàng nước ngoài tại thời điểm đề nghị vay vốn. *b) Đối với NSDLĐ hoạt động trong lĩnh vực vận tải, hàng không, du lịch, dịch vụ lưu trú và đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng để phục hồi sản xuất, kinh doanh:* - Có NLĐ làm việc theo hợp đồng đang tham gia BHXH bắt buộc đến thời điểm đề nghị vay vốn. - Có phương án hoặc kế hoạch phục hồi sản xuất, kinh doanh. - Không có nợ xấu tại tổ chức tín dụng và chi nhánh ngân hàng nước ngoài, đã hoàn thành quyết toán thuế năm 2020 tại thời điểm đề nghị vay vốn.	có điều kiện hoặc pháp luật có quy định); ….. d) Giấy ủy quyền (nếu có); đ) Bản sao văn bản về việc NSDLĐ phải tạm dừng hoạt động do yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền để phòng, chống dịch bệnh Covid-19 trong thời gian từ ngày 01/05/2021 đến hết ngày 31/03/2022 (đối với vay vốn trả lương phục hồi sản xuất, kinh doanh); e) Phương án hoặc kế hoạch phục hồi sản xuất, kinh doanh đối với đối tượng quy định tại Điều 38.2 Quyết định này (*NSDLĐ vay vốn trả lương cho NLĐ khi phục hồi sản xuất, kinh doanh);* g) Bản sao thông báo quyết toán thuế TNDN năm 2020 đối với NSDLĐ quy định tại Điều 38.2 (b) Quyết định này. *(NSDLĐ lĩnh vực vận tải, hàng không…).*

2. Chế độ bảo hiểm

STT	QUY ĐỊNH	ĐỐI TƯỢNG	MỨC HỖ TRỢ	ĐIỀU KIỆN	GHI CHÚ
1	**CHÍNH SÁCH GIẢM MỨC ĐÓNG BẢO HIỂM TAI NẠN LAO ĐỘNG, BỆNH NGHỀ NGHIỆP**[75]	NSDLĐ đóng vào Quỹ BHTNLĐ, BNN cho NLĐ thuộc đối tượng áp dụng chế độ BHTNLĐ, BNN theo quy định của pháp luật về BHXH và pháp luật về ATVSLĐ (trừ cán bộ, công chức, viên chức, người thuộc lực lượng vũ trang nhân dân, NLĐ trong các cơ quan của Đảng, Nhà nước, cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập được hưởng lương từ ngân sách nhà nước).	**1. Hình thức hỗ trợ**: Giảm mức đóng. **2. Mức đóng:** Bằng 0% quỹ tiền lương làm căn cứ đóng BHXH. NSDLĐ hỗ trợ toàn bộ số tiền có được từ việc giảm đóng vào Quỹ BHTNLĐ, BNN cho NLĐ phòng, chống Covid-19.		**1. Thời gian áp dụng:** 12 tháng, từ ngày 01/07/2021 đến hết ngày 30/06/2022. **2. Trình tự, thủ tục thực hiện:** Chi tiết tại Điều 3 Quyết định 23/2021/QĐ-TTg.

[75] Điều II.1 Nghị quyết 68/NQ-CP và Chương I – Từ Điều 1 đến Điều 3 Quyết định 23/2021/QĐ-TTg.

STT	QUY ĐỊNH	ĐỐI TƯỢNG	MỨC HỖ TRỢ	ĐIỀU KIỆN	GHI CHÚ
2	**CHÍNH SÁCH TẠM DỪNG ĐÓNG VÀO QUỸ HƯU TRÍ VÀ TỬ TUẤT**[76]	NLĐ và NSDLĐ thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc theo quy định tại Điều 2 Luật BHXH 2014:		1. NSDLĐ (i) đã đóng đủ BHXH hoặc đang tạm dừng đóng vào Quỹ hưu trí và tử tuất ***đến hết tháng 4 năm 2021;*** (ii) mà bị ***ảnh hưởng bởi đại dịch Covid;*** (iii) dẫn đến ***phải giảm từ 15% số NLĐ tham gia BHXH trở lên*** tại thời điểm nộp hồ sơ đề nghị ***so với tháng 4/2021.*** **2. Số lao động tham gia BHXH tính giảm bao gồm:** a) Số NLĐ chấm dứt HĐLĐ, hợp đồng làm việc theo quy định của pháp luật trừ đi số lao động mới giao kết HĐLĐ, hợp đồng làm việc trong khoảng thời gian từ ngày 01/5/2021 đến ngày NSDLĐ có văn bản đề nghị. b) Số NLĐ đang tạm hoãn thực hiện HĐLĐ mà thời gian tạm hoãn thực hiện HĐLĐ từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng.	**1. Thời hạn tạm dừng:** tạm dừng đóng 06 tháng tính từ tháng NSDLĐ nộp hồ sơ đề nghị. Đối với trường hợp đã được giải quyết tạm dừng đóng vào quỹ hưu trí và tử tuất theo Nghị quyết số 42/NQ-CP và Nghị quyết số 154/NQ-CP, nếu đủ điều kiện và được giải quyết tạm dừng đóng vào quỹ hưu trí và tử tuất theo quy định tại Quyết định này thì tổng thời gian tạm dừng đóng vào quỹ hưu trí và tử tuất do bị ảnh hưởng bởi đại dịch Covid không quá 12 tháng.

[76] Điều II.2 Nghị quyết 68/NQ-CP và Chương II – Từ Điều 4 đến Điều 8 Quyết định 23/2021/QĐ-TTg.

STT	QUY ĐỊNH	ĐỐI TƯỢNG	MỨC HỖ TRỢ	ĐIỀU KIỆN	GHI CHÚ
				c) Số NLĐ đang nghỉ việc không hưởng tiền lương mà thời gian nghỉ việc không hưởng tiền lương từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng. d) Số NLĐ đang ngừng việc mà thời gian ngừng việc từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng. **3. Số lao động tham gia BHXH tính giảm chỉ bao gồm** (i) người làm việc theo hợp đồng làm việc, HĐLĐ không xác định thời hạn, HĐLĐ xác định thời hạn từ đủ 01 tháng trở lên; (ii) người quản lý DN, người quản lý điều hành hợp tác xã có hưởng tiền lương; (iii) không bao gồm NLĐ nghỉ việc hưởng lương hưu từ ngày 01/05/2021.	**2. Hồ sơ, trình tự, thủ tục thực hiện:** Chi tiết tại Điều 8 Quyết định 23/2021/QĐ-TTg.

STT	QUY ĐỊNH	ĐỐI TƯỢNG	MỨC HỖ TRỢ	ĐIỀU KIỆN	GHI CHÚ
3	**CHÍNH SÁCH HỖ TRỢ ĐÀO TẠO DUY TRÌ VIỆC LÀM CHO NLĐ** [77]	NSDLĐ theo quy định tại Điều 43.3 Luật Việc làm nộp hồ sơ đề nghị hỗ trợ trong thời gian từ ngày 01/07/2021 đến hết ngày 30/06/2022.	**1. Mức hỗ trợ** kinh phí đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề tối đa 1.500.000 đồng/NLĐ/tháng. Mức hỗ trợ cụ thể được tính theo thời gian học thực tế của từng nghề hoặc từng khóa học. 2. Trường hợp khóa đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề ***có những ngày lẻ không đủ tháng*** thì được tính theo nguyên tắc: *Dưới 15 ngày tính là 1/2 tháng, từ đủ 15 ngày trở lên tính là 01 tháng để xác định mức hỗ trợ.* 3. Đối với khóa đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề ***có mức chi phí cao hơn mức hỗ trợ theo quy định*** tại khoản này thì *phần vượt quá mức hỗ trợ do NSDLĐ tự chi trả.*	NSDLĐ được hỗ trợ khi có đủ các điều kiện sau: 1. Đóng đủ BHTN cho NLĐ thuộc đối tượng tham gia BHTN từ đủ 12 tháng trở lên tính đến thời điểm đề nghị hỗ trợ. 2. Phải thay đổi cơ cấu, công nghệ theo quy định tại Điều 42.1 BLLĐ. 3. Có doanh thu của quý liền kề trước thời điểm đề nghị hỗ trợ giảm từ 10% trở lên so với doanh thu cùng kỳ năm 2019 hoặc năm 2020. 4. Có phương án hoặc phối hợp với cơ sở giáo dục nghề nghiệp có phương án đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho NLĐ.	**1. Thời gian hỗ trợ:** Tối đa 06 tháng. **2. Phương thức chi trả:** Chi trả trực tiếp cho NSDLĐ theo phương án hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề được phê duyệt. **3. Hồ sơ đề nghị:** Chi tiết tại Điều 11 Quyết định 23/2021/QĐ-TTg. **4. Trình tự, thủ tục thực hiện:** Chi tiết tại Điều 12 Quyết định 23/2021/QĐ-TTg.

[77] Điều II.3 Nghị quyết 68/NQ-CP và Chương III – Từ Điều 9 đến Điều 12 Quyết định 23/2021/QĐ-TTg.

STT	QUY ĐỊNH	ĐỐI TƯỢNG	MỨC HỖ TRỢ	ĐIỀU KIỆN	GHI CHÚ
4	**GIẢM MỨC ĐÓNG VÀO QUỸ BHTN CHO NSDLĐ BỊ ẢNH HƯỞNG BỞI ĐẠI DỊCH COVID-19** [78]	NSDLĐ quy định tại Điều 43 của Luật Việc làm (không bao gồm các cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, đơn vị vũ trang nhân dân và đơn vị sự nghiệp công lập do ngân sách nhà nước bảo đảm chi thường xuyên) đang tham gia BHTN trước ngày 01/10/2021.	**1. Mức hỗ trợ:** Giảm mức đóng từ 1% xuống bằng 0% quỹ tiền lương tháng của những NLĐ thuộc đối tượng tham gia BHTN.		**1. Thời gian áp dụng:** 12 tháng, kể từ ngày 01/10/2021 đến 30/09/2022. **2. Phương thức thực hiện:** cơ quan BHXH sẽ căn cứ vào các dữ liệu sẵn có được tổng hợp tại phần mềm quản lý thu BHXH, BHYT, BHTN hàng tháng để in ra bảng đối chiếu thanh toán số phải thu nộp. Trên bảng thanh toán này, cơ quan BHXH sẽ loại trừ khoản đóng 1% vào Quỹ BHTN của DN

[78] Mục 2 Nghị quyết 116/NQ-CP

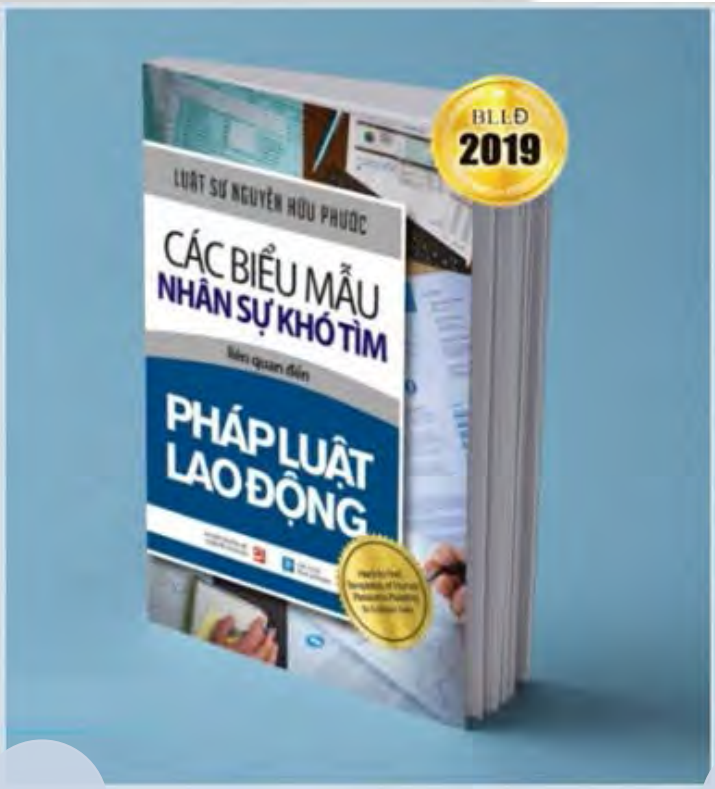
PHUOC & PARTNERS

ATTORNEY AT LAW

mong muốn gửi lời chúc
sức khỏe, hạnh phúc và bình an
đến Quý khách hàng, đối tác và các đồng nghiệp

CÁC ẤN PHẨM
PHÁP LÝ LAO ĐỘNG MỚI NHẤT

CÁC NHÀ QUẢN TRỊ NHÂN SỰ 4.0 KHÔNG THỂ BỎ LỠ



Các Biểu Mẫu Nhân Sự Khó Tìm liên quan đến Pháp Luật Lao Động

Khi gặp tình huống lao động phải xử lý trong doanh nghiệp mà phải đọc pháp luật lao động để tìm kiếm biểu mẫu kèm theo các quy định hướng dẫn quả là một việc khó khăn. Để gỡ bỏ rắc rối đó, cuốn sách "**Các Biểu Mẫu Nhân Sự Khó Tìm**" liên quan đến pháp luật lao động là một giải pháp cho bạn đọc đang làm công việc liên quan trong lĩnh vực nhân sự hay người sử dụng lao động cần phải chuẩn bị.

Các Câu Hỏi Thường Gặp trong Pháp Luật Lao Động

Cuốn sách "**Các Câu Hỏi Thường Gặp**" trong pháp luật lao động được biên soạn dựa trên nguyên tắc sau: *"Quy định của pháp luật + Lý luận + Thực tiễn + Tình hình thực tế tại doanh nghiệp"*, xuất phát từ góc nhìn chủ yếu từ các quy định mới nhất của pháp luật lao động Việt Nam và thực tiễn áp dụng tại doanh nghiệp nhằm giúp các doanh nghiệp vừa tuân thủ pháp luật lao động, lại vừa đáp ứng được yêu cầu của các cơ quan quản lý lao động.

Sổ Tay
Pháp Luật Lao Động

Cuốn sách **"Sổ Tay pháp luật lao động"** được biên soạn với mong muốn gửi đến bạn đọc những thông tin chính yếu, có tính chất tóm lược và theo một trật tự nhất định dễ theo dõi về các quy định mới nhất của pháp luật lao động. Bên cạnh các quy định pháp luật được bình luận chi tiết, cuốn sách cũng cung cấp các báo cáo theo quy định ở từng thời kỳ trong năm và lưu đồ các quy trình thực hiện các thủ tục quan trọng có liên quan đến pháp luật lao động trong phạm vi doanh nghiệp.

Đặt Mua Ngay

THÔNG TIN LIÊN HỆ:
☎ +84 (28) 3622 3522
✉ info@phuoc-partner.com
◎ facebook.com/PhuocPartners

Giới Thiệu Về Công Ty Luật
Phuoc & Partners

Tiếp cận kinh doanh đối với dịch vụ pháp lý

A. Lịch sử thành lập

Công ty luật Phuoc & Partners do luật sư Nguyễn Hữu Phước sáng lập từ năm 2003, đầu tiên chủ yếu chuyên về lĩnh vực thuế, lao động và việc làm. Năm 2004, Phuoc & Partners sáp nhập với một công ty luật hàng đầu Việt Nam chuyên về tranh tụng. Tích lũy kinh nghiệm về các vấn đề phức tạp của lĩnh vực thuế và lao động - việc làm, và ý thức được nhu cầu về các dịch vụ tổng hợp. Phuoc & Partners đã được thành lập và trở thành công ty luật độc lập vào năm 2006.

Hiện nay, Phuoc & Partners được biết đến là một trong những công ty luật lớn tại Việt Nam với văn phòng đặt tại ba khu vực chính trên cả nước, bao gồm trụ sở chính tại Thành phố Hồ Chí Minh, Hà Nội (chi nhánh) và Đà Nẵng (chi nhánh). Với cam kết cung cấp một dịch vụ trọn gói cho khách hàng trong nước và quốc tế, chúng tôi có thể giúp khách hàng giảm thiểu các chi phí hành chính và tập trung vào công việc kinh doanh chính yếu của mình. Với gần 100 luật sư và trợ lý luật sư, chúng tôi tự tin cung cấp những dịch vụ pháp lý toàn diện nhằm đáp ứng nhu cầu đa dạng của hơn 2.000 khách hàng trong và ngoài nước.

B. Luật sư

Phuoc & Partners tin rằng chất lượng chuyên nghiệp của đội ngũ luật sư chính là chìa khóa của thành công. Gần 20 năm qua, Phuoc & Partners đã tuyển dụng và làm việc với chủ yếu các cử nhân luật, thạc sĩ luật tốt nghiệp từ các trường đại học luật uy tín hàng đầu của Việt Nam và nước ngoài, nhiều người trong số họ đã thực hành ở những công ty luật quốc tế

hàng đầu của Việt Nam. Phạm vi chuyên môn của các luật sư của Phuoc & Partners được phản ánh rõ nét qua các dịch vụ thực tế của chúng tôi, cho dù là các thế mạnh truyền thống của chúng tôi như lĩnh vực thuế, lao động và việc làm, đầu tư trực tiếp của nước ngoài, DN, bảo hộ sở hữu trí tuệ và giải quyết tranh chấp, trọng tài thương mại hay trong các lĩnh vực mới mà Phuoc & Partners đang đi tiên phong như bất động sản, mua bán và sáp nhập, tranh tụng thu hồi nợ và tuân thủ luật pháp của DN. Trải qua nhiều năm, Phuoc & Partners đã khẳng định được danh tiếng đáng kể của mình cả ở Việt Nam lẫn ở nước ngoài.

C. Dịch vụ pháp lý

Phuoc & Partners khác biệt với các công ty luật khác ở Việt Nam qua việc cung cấp cho khách hàng một nguồn lực dồi dào với nhiều lĩnh vực tư vấn pháp lý khác nhau. Bề rộng và bề sâu nghề nghiệp giúp đội ngũ nhân sự của chúng tôi có thể xử lý những vấn đề pháp lý phức tạp nhất của khách hàng theo quá trình khép kín xuyên suốt.

Phương châm của Phuoc & Partners là đơn giản nhưng hiệu quả - Tiếp cận kinh doanh đối với dịch vụ pháp lý – để mang lại những giá trị thiết thực cho hoạt động kinh doanh của khách hàng thông qua dịch vụ tư vấn pháp lý tốt nhất. Tại tất cả các văn phòng của Phuoc & Partners luôn có một số nhóm luật sư đa kỹ năng tập trung giải quyết những lĩnh vực quan trọng như lao động và việc làm, các dự án hạ tầng, bất động sản, công nghệ, quảng cáo, quỹ đầu tư doanh nghiệp tư nhân, quỹ đầu tư, các ngành hàng hóa tiêu dùng và dịch vụ kinh doanh.

D. Thành tựu và giải thưởng

Sự tin tưởng của khách hàng chính là động lực và nỗ lực của sự tận tâm, chuyên cần và cẩn trọng của Phuoc & Partners trong từng dịch vụ pháp lý. Trong nhiều năm liền, Phuoc & Partners đã được vinh danh là một trong những công ty luật hàng đầu đã được chọn là người chiến thắng các giải thưởng nổi tiếng được thành lập bởi một số tổ chức và tạp chí quốc tế như được đề cập dưới đây:

- ALB Legal News
- Asia Law
- Chambers Asia
- IFLR1000
- Legal 500
- Tax Directors Handbook
- WTR 1000

PHUOC & PARTNERS
ATTORNEY AT LAW

Đứng trước bối cảnh dịch bệnh Covid-19, một cuốn sổ tay để giúp doanh nghiệp dễ dàng tra cứu và tìm được các thông tin pháp luật hữu ích để sớm có thể chống đỡ với đại dịch. Quyển **SỔ TAY LAO ĐỘNG MÙA DỊCH** với gửi gắm các thông điệp như một đề xuất hỗ trợ cho doanh nghiệp vượt qua các khó khăn về các thủ tục cũng như lo lắng về việc chuyển đổi số.

Với Công ty luật Phuoc & Partners, đối mặt với các rủi ro pháp lý phát sinh trong hoạt động sản xuất, kinh doanh của khách hàng như một công việc hàng ngày của chúng tôi. Hiểu rõ các vấn đề pháp lý nan giải, nắm vững cơ sở pháp lý, đưa ra những lời khuyên hữu ích là một trong nhưng mong muốn của chúng tôi để chung tay cùng với khách hàng khi trở lại sau đại dịch.

Ho Chi Minh - Head Office:

70 Quoc Huong Street, Thao Dien Ward,
District 2, Ho Chi Minh City, Vietnam.

Hanoi – Branch:
5th Floor, Vinachimex Tower,
04 Pham Ngu Lao Street,
Phan Chu Trinh Ward,
Hoan Kiem, District, Hanoi

Danang – Branch:

85-87 Tran Phu Street,
Hai Chau 1 Ward, Hai Chau District,
Danang City

Tel: +84 (28) 3622 3522 • **Email**: info@phuoc-partner.com • **Website:**www.phuoc partner.com