



BetterWork
Vietnam

**PHƯƠNG ÁN LAO ĐỘNG CHO CÁC DOANH
NGHIỆP BỊ ẢNH HƯỞNG BỞI COVID 19**

**TÀI LIỆU DÀNH CHO CÁC NHÀ MÁY THAM GIA
CHƯƠNG TRÌNH BETTER WORK VIETNAM**

Ngày 9 tháng 4 năm 2020



International
Labour
Organization



IFC
International
Finance
Corporation
WORLD BANK GROUP

MỤC LỤC

I. GIỚI THIỆU CHUNG	3
II. MỤC ĐÍCH.....	3
III. NỘI DUNG.....	3
IV. Các lựa chọn để doanh nghiệp trao đổi với người lao động, thực hiện:.....	4
4.1. Bố trí nghỉ phép năm.....	4
4.1.1. Căn cứ pháp lý.....	4
4.1.2. Cách thức thực hiện.....	4
4.1.3. Phân tích.....	4
4.2. Ngừng việc và trả lương ngừng việc do nguyên nhân khách quan	5
4.2.1. Điều kiện áp dụng	5
4.2.2. Căn cứ pháp lý.....	5
4.2.3. Cách thức thực hiện.....	5
4.2.4. Phân tích.....	5
4.3. Chấm dứt hợp đồng lao động	6
4.3.1. Điều kiện áp dụng	6
4.3.2. Căn cứ pháp lý.....	6
4.3.3. Cách thức thực hiện.....	6
4.3.4. Phân tích.....	6
4.4. Nghỉ không hưởng lương.....	7
4.4.1. Điều kiện áp dụng	7
4.4.2. Căn cứ pháp lý.....	7
4.4.3. Cách thức thực hiện.....	7
4.4.4. Phân tích.....	7
4.5. Tạm hoãn hợp đồng lao động	8
4.5.1. Điều kiện áp dụng	8
4.5.2. Căn cứ pháp lý.....	8
4.5.3. Cách thức thực hiện.....	8
4.5.4. Phân tích:	8

I. GIỚI THIỆU CHUNG

Dịch Covid-19 đã lan rộng trên phạm vi toàn cầu và được Tổ chức Y tế thế giới (WHO) công bố là đại dịch từ ngày 11 tháng 3 năm 2020. Các biện pháp áp dụng để hạn chế sự lây lan của đại dịch đã khiến các chuỗi cung ứng toàn cầu bị gián đoạn.

Tại Việt Nam, ngành dệt may và da giày là các ngành thâm dụng lao động, và kết nối trực tiếp vào các chuỗi cung ứng toàn cầu. Nguyên phụ liệu được nhập khẩu chủ yếu từ Trung Quốc, Hàn Quốc, và xuất đi các thị trường chính là Châu Âu và Mỹ. Trong giai đoạn từ tháng 1 đến giữa tháng 3 năm 2020, khi dịch phát triển ở khu vực Trung Quốc, Hàn Quốc, doanh nghiệp gặp khó khăn, không nhập được nguyên phụ liệu. Tuy nhiên, từ giữa tháng 3 đến nay, nhiều nhãn hàng ở các khu vực Châu Âu và Hoa Kỳ thông báo đơn hàng xuất đi gặp khó khăn khi làm thủ tục thông quan. Kết hợp với nhu cầu ở các thị trường lớn này giảm, nhiều doanh nghiệp dệt may Việt Nam đang đứng trước nguy cơ phải thu hẹp sản xuất, cắt giảm lao động.

Tài liệu Hướng dẫn này được phát triển bởi Chương trình Better Work Vietnam (BWV), dựa trên Luật lao động Việt Nam và thông qua tham vấn với Thanh tra Bộ, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, nhằm hỗ trợ các nhà máy tham gia Chương trình BWV phân tích tình trạng doanh nghiệp và thỏa thuận với người lao động để áp dụng các phương án phù hợp, được quy định trong pháp luật lao động, nhằm hài hòa quyền lợi, nghĩa vụ giữa các bên.

II. MỤC ĐÍCH

Mục đích của Tài liệu Hướng dẫn này không phải để hướng dẫn doanh nghiệp ngành dệt may và da giày phải thu hẹp sản xuất thực hiện theo một phương án hay kết hợp các phương án nào, mà để giúp doanh nghiệp, người lao động có đầy đủ thông tin về:

- Các phương án có thể áp dụng được quy định trong luật lao động Việt Nam
- Phân tích điểm lợi, điểm bất lợi của từng phương án đối với doanh nghiệp, với người lao động
- Tăng cường đối thoại, tuân thủ các tiêu chuẩn lao động trong bối cảnh cắt giảm nhân sự

Từ đó, doanh nghiệp và người lao động có thể thương lượng xây dựng các phương án hài hòa lợi ích giữa các bên, giúp cùng nhau vượt qua giai đoạn dịch bệnh khó khăn.

III. NỘI DUNG

Một số điểm tư vấn chung:

1. Tuy hầu hết các doanh nghiệp dệt may và da giày đều gặp khó khăn chung của ngành, nhưng điều kiện mỗi doanh nghiệp khác nhau. Doanh nghiệp cần phân tích hiện trạng của doanh nghiệp, xác định rõ nguyên nhân gây khó khăn vd. chậm thời gian giao hàng, mất đơn hàng, nguồn nguyên phụ liệu, mức độ tập trung của đơn hàng, để chủ động trao đổi với các đối tác trong chuỗi cung ứng nhằm giảm thiểu thiệt hại cho nhà máy, giảm thiểu nguy cơ phải cắt giảm lao động.

2. Trong trường hợp phải xây dựng phương án thu hẹp sản xuất, cắt giảm lao động, doanh nghiệp cũng cần cân nhắc tổng thể các yếu tố như mặt bằng lương trong khu vực, cạnh tranh lao động, kỹ năng nghề, hoàn cảnh thực tế của từng người lao động (ví dụ như phải nuôi bố mẹ già yếu, nuôi con nhỏ...) và sự cống hiến của người lao động trước đây để thỏa thuận với người lao động, xây dựng các phương án hài hòa lợi ích giữa các bên.
3. Đối thoại, thương lượng tại nơi làm việc trong bối cảnh thực hiện các biện pháp xử lý khủng hoảng là vô cùng quan trọng. Người lao động cần có đầy đủ thông tin, và hiểu rõ những tác động của những biện pháp này đối với tiền lương, thu nhập, an sinh xã hội của bản thân và gia đình họ. Từ đó, các bên đồng thuận trong quá trình thực hiện, và sẵn sàng quay trở lại làm việc bình thường khi khủng hoảng qua đi.
4. Cán bộ nhân sự cũng cần cân nhắc văn hóa, giá trị cốt lõi của doanh nghiệp, để các biện pháp áp dụng trong giai đoạn khó khăn trước mắt không ảnh hưởng tới sự phát triển bền vững của doanh nghiệp sau khủng hoảng.
5. Để hỗ trợ doanh nghiệp vượt qua giai đoạn khó khăn do ảnh hưởng của dịch COVID 19, Chính phủ dự kiến sẽ ban hành các gói hỗ trợ cho doanh nghiệp, có thể bao gồm cả các khoản hỗ trợ doanh nghiệp khi phải thu hẹp sản xuất, cắt giảm lao động (hỗ trợ về bảo hiểm xã hội, cho vay vốn không lãi suất, bảo hiểm thất nghiệp, BHXHNLĐ, BNN, hỗ trợ tiền mặt cho người lao động v.v...) ¹. Doanh nghiệp cần chủ động cập nhật tình hình để cân nhắc trong quá trình thực hiện thu hẹp sản xuất, cắt giảm nhân sự.
6. Theo luật lao động Việt Nam hiện hành, doanh nghiệp và người lao động có thể cân nhắc áp dụng các cách làm dưới đây. Mỗi cách làm đều có điểm mạnh, điểm yếu, và quyền lợi, nghĩa vụ cho các bên. Doanh nghiệp có thể cân nhắc áp dụng một cách làm, hoặc kết hợp nhiều cách làm (vd. theo lộ trình, tương ứng với diễn biến của dịch và tình hình tài chính của doanh nghiệp, hoặc kết hợp các biện pháp thỏa thuận khác nhằm đảm bảo quyền lợi bảo hiểm xã hội, việc làm cho người lao động) để cân bằng lợi ích, đạt đồng thuận khi thực hiện.

IV. CÁC LỰA CHỌN ĐỂ DOANH NGHIỆP TRAO ĐỔI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG, THỰC HIỆN

4.1. BỔ TRÍ NGHỈ PHÉP NĂM

4.1.1. Căn cứ pháp lý:

- Điều 111, 114 Bộ luật Lao động 2012;
- Khoản 9, Điều 1, NĐ 148/2018/NĐ-CP

4.1.2 Cách thức thực hiện:

- Doanh nghiệp dự thảo kế hoạch sử dụng ngày nghỉ hằng năm của người lao động
- Tham khảo ý kiến của Công đoàn
- Phổ biến cho người lao động trước khi thực hiện

4.1.3. Phân tích:

a) Đối với doanh nghiệp:

- **Về tài chính:** Không phát sinh vấn đề về tài chính vì đây là hoạt động thường xuyên tại doanh nghiệp dù có dịch bệnh hay không có dịch bệnh.
- **Về sản xuất:** Giải quyết nhu cầu giãn sản xuất ngắn hạn, dưới nửa tháng
- **Về Y tế:** Người lao động được nghỉ, không phải đi làm, hạn chế lây nhiễm tại nơi làm việc, đặc biệt là trong những giai đoạn rủi ro cao

¹ Thông tin về các gói hỗ trợ này, xin tham khảo tại:

<http://molisa.gov.vn/Pages/tintuc/chitiet.aspx?tintucID=222461>

- **VỀ QHLD:** Không cần thỏa thuận với người lao động, chỉ cần tham vấn với công đoàn và thông báo trước cho người lao động, giữ được lao động trong ngắn hạn.

b) Đối với người lao động:

- **VỀ tài chính:** Người lao động vẫn nhận đủ lương để trang trải cuộc sống. Tuy nhiên, nếu nghỉ hết quỹ phép năm, mà người lao động tiếp tục có nhu cầu nghỉ, thì chỉ còn lựa chọn nghỉ không hưởng lương.
- **VỀ công việc:** vẫn có việc làm; nhưng chỉ đảm bảo ngắn hạn.
- **VỀ Y tế:** Được nghỉ (an toàn hơn về y tế cho gia đình và người thân)
- **VỀ BHXH:** Vẫn được bảo hiểm xã hội, bao gồm cả bảo hiểm y tế, chế độ ốm đau (75% tiền lương đóng bảo hiểm xã hội của tháng trước liền kề) cho bản thân trong trường hợp mắc bệnh phải điều trị, chế độ thai sản.

Tuy nhiên, trong tình hình dịch bệnh phức tạp hiện nay, hình thức này nếu thực hiện độc lập thì sẽ không giải quyết được mọi nhu cầu từ phía người lao động cũng như doanh nghiệp và cần được kết hợp với các hình thức thứ 2, 3, 4, 5 đề cập dưới đây, để người lao động vẫn có thu nhập, bảo hiểm xã hội trong giai đoạn khó khăn.

4.2. NGỪNG VIỆC VÀ TRẢ LƯƠNG NGỪNG VIỆC DO NGUYÊN NHÂN KHÁCH QUAN

4.2.1. Điều kiện áp dụng:

- Trong trường hợp nguyên phụ liệu không về kịp hoặc khách hàng cắt giảm đơn hàng, trì hoãn lịch giao hàng do lý do bệnh dịch, khiến doanh nghiệp phải giãn tiến độ sản xuất, người lao động không có việc để làm, thì có thể áp dụng ngừng việc do nguyên nhân khách quan (dịch bệnh nguy hiểm).
- Trường hợp doanh nghiệp tạm thời phải dừng sản xuất theo yêu cầu của cơ quan chức năng để thực hiện các biện pháp kiểm soát dịch bệnh,
- Trường hợp người lao động phải ở nhà, cách ly tại cơ sở tập trung theo yêu cầu của cơ sở y tế có thẩm quyền

4.2.2. Căn cứ pháp lý:

- Điều 98, Bộ luật Lao động 2012
- Khoản 3 Điều 13, Nghị định 95/2013/NĐ-CP, Nghị định 88/2015/NĐ-CP, từ ngày 15/4/2020 là Nghị định 28/2020/NĐ-CP.
- Điều 30 Thông tư 59/2015/TT-BLĐTBXH

4.2.3. Cách thức thực hiện:

- Doanh nghiệp trao đổi với BCH Công đoàn và thông báo về quyết định ngừng việc
- Doanh nghiệp thỏa thuận mức lương ngừng việc với từng người lao động để thực hiện. Mức lương hai bên thỏa thuận không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định

4.2.4. Phân tích:

a) Đối với doanh nghiệp:

- **VỀ tài chính:** Phải chi trả tiền lương, bảo hiểm xã hội cho người lao động theo tiền lương ngừng việc (ít nhất bằng mức lương tối thiểu vùng).²
- **VỀ sản xuất:** Giải quyết nhu cầu phải giãn sản xuất, thời hạn áp dụng phụ thuộc vào thời hạn doanh nghiệp bị ảnh hưởng bởi lý do khách quan và khả năng tài chính của doanh nghiệp
- **VỀ Y tế:** An toàn cho người lao động, cho nhà máy, đặc biệt là trong những tuần quan trọng
- **VỀ QHLD:** Phải thỏa thuận với người lao động được về tiền lương ngừng việc; giữ được lao động trong thời gian có thể chi trả được lương ngừng việc.

b) Đối với người lao động:

² Tham khảo thêm thông tin về gói hỗ trợ an sinh xã hội của Chính phủ

- **Về tài chính:** vẫn có lương, nhưng lương bị giảm, thu nhập có thể thấp hơn mức lương tối thiểu vùng (do vẫn đóng bảo hiểm dựa trên mức lương tối thiểu vùng), nhưng có thể thỏa thuận với doanh nghiệp về các loại phụ cấp
- **Về công việc:** vẫn có việc làm; nhưng chỉ đảm bảo ngắn hạn (tùy vào khả năng tài chính của doanh nghiệp)
- **Về Y tế:** Được nghỉ (an toàn hơn về y tế cho gia đình và người thân)
- **Về BHXH:** Vẫn được bảo hiểm xã hội, bao gồm cả bảo hiểm y tế, chế độ ốm đau (75% tiền lương đóng bảo hiểm tháng trước liền kề) cho bản thân khi phải điều trị, chế độ thai sản.

4.3. CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

4.3.1. Điều kiện áp dụng:

- Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động do dịch bệnh, mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc.
Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, doanh nghiệp phải thực hiện nghĩa vụ báo trước (Điều 38 khoản 2, Bộ luật Lao động), và chi trả trợ cấp thôi việc.
- Trong trường hợp vì lý do kinh tế mà nhiều người lao động có nguy cơ mất việc làm, phải thôi việc, thì doanh nghiệp trao đổi với Công đoàn cơ sở, xây dựng phương án sử dụng lao động theo quy định của Điều 46, Bộ luật Lao động và chi trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động

4.3.2. Căn cứ pháp lý:

- Điều 38, 44, 46, 49 Bộ luật Lao động 2012
- Điều 13, 14 Nghị định 05/2015/NĐCP, Khoản 4, điều 1, Nghị định 148/2018/NĐ-CP (trợ cấp mất việc làm)
- Điều 46, 49 (Điều kiện hưởng bảo hiểm thất nghiệp), Điều 50 (cách tính, thời gian hưởng bảo hiểm thất nghiệp); Điều 51, Luật Việc làm 2013 (bảo hiểm y tế trong thời gian hưởng bảo hiểm thất nghiệp)

4.3.3. Cách thức thực hiện:

- Doanh nghiệp căn cứ các điều khoản nói trên để thông báo trước cho người lao động phải chấm dứt hợp đồng
- Trong trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động với nhiều người, doanh nghiệp tham khảo ý kiến của BCH Công đoàn, xây dựng phương án sử dụng lao động, báo cáo cơ quan quản lý lao động địa phương và thực hiện

4.3.4. Phân tích:

a) Đối với doanh nghiệp

- **Về tài chính:** không phải chịu chi phí lao động trong thời gian không sản xuất. Phải chi trả trợ cấp thôi việc/mất việc làm cho người lao động (cho thời gian làm việc không được tham gia bảo hiểm thất nghiệp);
- **Về sản xuất:** Giải quyết nhu cầu phải cắt giảm nhân sự do thu hẹp sản xuất. Nhưng khi nhận được đơn hàng ổn định lại có thể bị chậm tiến độ sản xuất do quá trình tuyển lại lao động, đào tạo lao động.
- **Về Y tế:** An toàn cho những người lao động còn lại trong nhà máy
- **Về QHLD:** Phải thông báo trước cho người lao động; mất lao động thạo việc; khi tuyển lại lao động thì mất thêm chi phí tuyển dụng, chi phí đào tạo lại. Tuy nhiên, doanh nghiệp có thể thỏa thuận với người lao động là khi nối lại sản xuất, doanh nghiệp thông báo và nhận lại người lao động với các chế độ giống như tại thời điểm kết thúc hợp đồng lao động, để có thể thu hút lao động có kỹ năng nghề, giảm thiểu quá trình đào tạo công nhân mới.

b) Đối với người lao động:

- **Về tài chính:** Vẫn có lương trong thời gian báo trước, lương phép năm tồn, trợ cấp thôi việc/mất việc làm (nếu đủ điều kiện), trợ cấp thất nghiệp (trong thời gian hưởng bảo hiểm thất nghiệp).
Những người lao động làm việc dưới 12 tháng cho nhà máy tính đến thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động chưa đủ điều kiện hưởng bảo hiểm thất nghiệp và ko có trợ cấp thôi việc.³
- **Về công việc:** Tiếp tục làm việc trong thời hạn báo trước, không duy trì được việc làm, và khó xin việc trong giai đoạn khủng hoảng.
Tuy nhiên, có thể thỏa thuận với doanh nghiệp về việc nhận lại lao động khi doanh nghiệp có nhu cầu.
- **Về Y tế:** Phải đi làm trong thời gian báo trước nhưng sau đó sẽ được nghỉ
- **Về BHXH:** Vẫn được quyền lợi bảo hiểm y tế trong thời gian hưởng bảo hiểm thất nghiệp

4.4. NGHỈ KHÔNG HƯỞNG LƯƠNG:

4.4.1. Điều kiện áp dụng:

- Phải đạt được thỏa thuận giữa hai bên

4.4.2. Căn cứ pháp lý:

- Điều 116 Bộ luật LĐ 2012;
- Khoản 3 Điều 13, Nghị định 95/2013/NĐ-CP, Nghị định 88/2015/NĐ-CP, từ ngày 15/4/2020 là Nghị định 28/2020/NĐ-CP

4.4.3 Cách thức thực hiện:

- Người lao động đề xuất, doanh nghiệp trao đổi với từng người lao động đề xuất, để thống nhất, thực hiện. (Lưu ý: Ban Chấp hành Công đoàn không thể đại diện cho người lao động trong thỏa thuận này)

4.4.4. Phân tích:

a) Đối với doanh nghiệp:

- **Về tài chính:** Doanh nghiệp không phải chi trả tiền lương cho người lao động, nếu thời gian nghỉ không hưởng lương từ 14 ngày trở lên trong tháng thì không phải đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động
Nếu không đạt được thỏa thuận với người lao động mà doanh nghiệp vẫn thực hiện thì có thể bị phạt do trả lương ngừng việc ko đúng theo khoản 3 Điều 13, Nghị định 95/2013/NĐ-CP được sửa đổi tại Khoản 10 Điều 1 Nghị định 88/2015/NĐ-CP (từ ngày 15/4/2020 là Điều 16 Nghị định 28/2020/NĐ-CP)
- **Về sản xuất:** Giải quyết nhu cầu phải giãn lịch sản xuất, không giới hạn thời gian
- **Về Y tế:** Người lao động không đi làm, hạn chế rủi ro y tế trong giai đoạn dịch
- **Về QHLD:** Trên giấy tờ, doanh nghiệp vẫn giữ được lao động; tuy nhiên, có thể phát sinh trường hợp NLĐ không muốn tiếp tục làm việc cho doanh nghiệp.

b) Đối với người lao động:

- **Về tài chính:** Người lao động không có tiền trang trải trong giai đoạn nghỉ⁴
- **Về công việc:** giữ được công việc
- **Về Y tế:** Được nghỉ (an toàn hơn về y tế cho gia đình và người thân)
- **Về BHXH:** Không được bảo hiểm xã hội, y tế nếu nghỉ không hưởng lương từ 14 ngày trở lên trong tháng (rủi ro nếu bị bệnh, ốm đau, thai sản). Tuy nhiên, có thể thỏa thuận với doanh nghiệp để kết hợp nghỉ không hưởng lương với làm việc hoặc nghỉ ngừng việc, phép năm, để trong tháng nghỉ không hưởng lương ít hơn 14 ngày trong

³ Tham khảo thêm thông tin về gói hỗ trợ an sinh xã hội của Chính phủ

⁴ Tham khảo thêm thông tin về gói hỗ trợ an sinh xã hội của Chính phủ

1 tháng, để người lao động được tham gia bảo hiểm xã hội, (với các chế độ ốm đau, thai sản).

4.5. TẠM HOÃN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

4.5.1. Điều kiện áp dụng:

- Phải đạt được thỏa thuận giữa hai bên

4.5.2. Căn cứ pháp lý:

- Điều 32, 33 Bộ luật Lao động 2012
- Khoản 7 Điều 42 Quyết định 595/2017/QĐ-BHXH
- Nghị định 95/2013/NĐ-CP; Nghị định 88/2015/NĐ-CP; từ ngày 15/4/2020 là Nghị định 28/2020/NĐ-CP

4.5.3. Cách thức thực hiện:

- Doanh nghiệp trao đổi với người lao động và đạt được thỏa thuận với từng người lao động để thực hiện
(Lưu ý: Ban Chấp hành Công đoàn không thể đại diện cho người lao động trong thỏa thuận này)

4.5.4. Phân tích:

a) Đối với doanh nghiệp:

- **Về tài chính:** Doanh nghiệp không phải chi trả tiền lương, bảo hiểm xã hội cho người lao động. Nếu không đạt được thỏa thuận với người lao động mà Doanh nghiệp vẫn thực hiện thì có thể bị phạt do trả lương ngừng việc không đúng theo khoản 3 Điều 13, Nghị định 95/2013/NĐ-CP được sửa đổi tại Khoản 10 Điều 1 Nghị định 88/2015/NĐ-CP (từ ngày 15/4/2020 là Điều 16 Nghị định 28/2020/NĐ-CP)
- **Về sản xuất:** Giải quyết nhu cầu phải giãn lịch sản xuất, không giới hạn thời gian
- **Về Y tế:** Người lao động nghỉ làm, hạn chế rủi ro y tế trong giai đoạn dịch
- **Về QHLD:** Trên giấy tờ, doanh nghiệp vẫn giữ được lao động; tuy nhiên, có thể phát sinh trường hợp NLĐ không muốn tiếp tục làm việc cho doanh nghiệp.

b) Đối với người lao động:

- **Về tài chính:** Người lao động không có tiền trang trải trong giai đoạn tạm hoãn hợp đồng⁵
- **Về công việc:** giữ được công việc
- **Về Y tế:** Được nghỉ (an toàn hơn về y tế cho gia đình và người thân)
- **Về BHXH:** Không được bảo hiểm xã hội, y tế nếu tạm hoãn và không hưởng lương từ 14 ngày trở lên trong tháng, (rủi ro nếu bị bệnh, ốm đau, thai sản)

⁵ Tham khảo thêm gói hỗ trợ An sinh xã hội của Chính phủ