



LAC DUY & ASSOCIATES

BẢN TIN PHÁP LUẬT

THÁNG 09/2021

CÁC GIẢI PHÁP CẮT GIẢM LAO ĐỘNG “CỨNG” GIÚP DOANH NGHIỆP VƯỢT QUA COVID-19

PHÁT HÀNH BỞI LAC DUY & ASSOCIATES

LIÊN HỆ CHÚNG TÔI

🌐: <http://lacduy-associates.com>

✉: lacduy@lacduy-associates.com

☎: +84917275572/+842836221603

📍 : Phòng 603, Tầng 6, Tòa nhà Centec, số 72-74 Nguyễn
Thị Minh Khai, Phường Võ Thị Sáu, Quận 3, TP.HCM



LAC DUY & ASSOCIATES

BẢN TIN PHÁP LUẬT THÁNG 09/2021

Quý khách hàng thân mến,

Lac Duy & Associates trân trọng được gửi tới quý khách hàng Bản tin pháp luật của tháng 09 năm 2021 với một số điểm tin và bài viết đáng chú ý như sau:

- Các giải pháp cắt giảm lao động “cứng” giúp doanh nghiệp vượt qua Covid-19
 - Giải pháp 1: Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động vì lý do dịch bệnh
 - Giải pháp 2: Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động vì thay đổi cơ cấu, công nghệ
 - Giải pháp 3: Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động vì lý do kinh tế
- Cập nhật văn bản pháp luật Tháng 09/2021



<http://lacduy-associates.com>

lacduy@lacduy-associates.com

+84917275572/+842836221603



BẢN TIN PHÁP LUẬT THÁNG 09/2021

CÁC GIẢI PHÁP CẮT GIẢM LAO ĐỘNG “CỨNG” GIÚP DOANH NGHIỆP VƯỢT QUA COVID-19



Để xem sơ đồ tóm tắt các giải pháp cắt giảm lao động “cứng” giúp doanh nghiệp ứng phó với ảnh hưởng giảm doanh thu từ Covid-19, Quý bạn đọc vui lòng truy cập vào link sau đây: [\[SƠ ĐỒ CÁC GIẢI PHÁP CẮT GIẢM LAO ĐỘNG “CỨNG” GIÚP DOANH NGHIỆP ỨNG PHÓ VỚI DỊCH BỆNH\]](#).

Đứng trước tình hình khó khăn hiện nay, các doanh nghiệp với tư cách là người sử dụng lao động buộc phải thu hẹp sản xuất, cắt giảm nhân sự để duy trì sự tồn tại của doanh nghiệp. Hiểu được điều này, các giải pháp cắt giảm lao động “cứng” sau đây sẽ giúp doanh nghiệp ứng phó với ảnh hưởng giảm doanh thu từ Covid-19 như: (i) Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do dịch bệnh (Điều 36.1.c Bộ luật Lao động 2019); (ii) Chấm dứt hợp đồng lao động vì thay đổi cơ cấu, công nghệ (Điều 42.1 Bộ luật Lao động 2019); (iii) Chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do kinh tế (Điều 42.2 Bộ luật Lao động 2019). Theo đó, đối với từng giải pháp cắt giảm, các doanh nghiệp cần đặc biệt lưu ý về thủ tục pháp lý để thực hiện việc chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật, nhằm giảm thiểu tối đa các rủi ro pháp lý mà doanh nghiệp có thể gặp phải do không nắm vững các quy định pháp luật lao động hiện hành.

Giải pháp 1: Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động vì lý do dịch bệnh

1. Cơ sở pháp lý:

Theo điểm c khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động 2019, một trong những trường hợp người sử dụng lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là “Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, dịch



BẢN TIN PHÁP LUẬT THÁNG 09/2021

hợp hoặc di dời, thu hẹp sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc”.

Ngày 01 tháng 04 năm 2020, Thủ tướng chính phủ Nguyễn Xuân Phúc đã ký quyết định số 447/QĐ-TTg về việc công bố dịch bệnh Covid-19 tại Việt Nam với địa điểm và quy mô trên địa bàn toàn quốc. Tính chất, mức độ nguy hiểm của bệnh thuộc bệnh truyền nhiễm nhóm A, nguy cơ ở mức độ đại dịch toàn cầu. Như vậy, dịch Covid-19 có thể được xem là “dịch bệnh nguy hiểm”, do đó người sử dụng lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động nếu đáp ứng điều kiện “đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc”. Có nghĩa là các doanh nghiệp muốn cắt giảm lao động vì lý do dịch bệnh phải chứng minh được rằng doanh nghiệp đã tìm mọi biện pháp khắc phục hậu quả do dịch bệnh Covid-19 gây ra nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất và giảm chỗ làm việc vì bị giảm doanh thu từ dịch bệnh này.



2. Thủ tục pháp lý:

Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do dịch bệnh, người sử dụng lao động phải đảm bảo thực hiện đúng các bước thủ tục pháp lý sau đây:

Bước 1: Thông báo cho người lao động trước:

- (i) Ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn;
- (ii) Ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng.

Bước 2: Đưa ra Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với từng người lao động.

Bước 3: Thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ khi chấm dứt hợp đồng lao động, bao gồm¹ :

- (i) Thanh toán đầy đủ các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi của người lao động;
- (ii) Hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng BHXH, BHTN và trả lại cùng với bản chính giấy tờ khác nếu đã giữ của người lao động;
- (iii) Cung cấp bản sao các tài liệu liên quan đến quá trình làm việc của người lao động nếu người lao động có yêu cầu.



BẢN TIN PHÁP LUẬT THÁNG 09/2021

3. *Rủi ro pháp lý:*

Từ quy định tại điểm c khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động 2019 có thể thấy, để đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động vì dịch bệnh Covid-19 thì phải có bằng chứng chứng minh được rằng người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục hậu quả do Covid-19 gây ra nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc. Tuy nhiên, pháp luật lao động hiện nay của nước ta lại không có quy định cụ thể để lý giải về vấn đề “Người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc”. Điều này dẫn đến nhiều cách hiểu khác nhau, do đó việc vận dụng trên thực tế có thể không đồng nhất và sẽ có rủi ro tiềm ẩn. Nếu vận dụng không khéo, các doanh nghiệp có thể bị Tòa án xác định là đã đơn phương chấm dứt hợp đồng trái luật khi các bên phát sinh tranh chấp. Người lao động có quyền khởi kiện ra Tòa án nơi doanh nghiệp đóng trụ sở chính để yêu cầu bồi thường thiệt hại do bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Giải pháp 2: Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động vì thay đổi cơ cấu, công nghệ

1. Cơ sở pháp lý:

Theo quy định tại Điều 42.1 Bộ luật Lao động 2019, căn cứ để người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động là khi đơn vị sử dụng lao động có sự thay đổi cơ cấu, công nghệ. Thay đổi cơ cấu, công nghệ bao gồm các trường hợp sau:

- (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 người sử dụng lao động;
- (iii) Thay đổi sản phẩm hoặc cơ cấu sản phẩm.

Trong tình hình dịch bệnh Covid – 19 đang diễn biến vô cùng phức tạp, nhiều địa phương trên cả nước phải thực hiện giãn cách xã hội kéo dài, các doanh nghiệp đều gặp khó khăn về mặt tài chính. Mà việc thay đổi quy trình, công nghệ, máy móc, thiết bị sản xuất, kinh doanh lại là công việc phải đầu tư nhiều chi phí. Vì vậy, doanh nghiệp sẽ không muốn thực hiện việc này. Bên cạnh đó, trên thực tế, thay vì thực hiện việc thay đổi sản phẩm hoặc cơ cấu sản phẩm, doanh nghiệp thường tập trung sản xuất những mặt hàng trước đó của doanh nghiệp trong thời gian dịch bệnh. Do đó, lý do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động là lý do được doanh nghiệp thường được ưu tiên lựa chọn.



BẢN TIN PHÁP LUẬT THÁNG 09/2021

2. Thủ tục pháp lý:

Bước 1: Trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động là thành viên, thông thường là Ban chấp hành Công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành của tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp.

Bước 2: Thông báo trước 30 ngày cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và cho người lao động.

Trong trường hợp ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động thì người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của Ban chấp hành Công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành của tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp (nếu có) khi xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động. Phương án sử dụng lao động phải được thông báo công khai cho người lao động biết trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày được thông qua.

Bước 3: Đưa ra Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với từng người lao động.

Bước 4: Thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ khi chấm dứt hợp đồng lao động, tương tự như Bước 3 của Giải pháp 1.

3. Rủi ro pháp lý:

Pháp luật lao động quy định doanh nghiệp có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động vì lý do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động hay còn gọi là tái cấu trúc. Theo đó, để được xem là đã tái cấu trúc theo đúng quy định của pháp luật, các doanh nghiệp phải thỏa mãn cả 02 điều kiện cần (về lý do) và điều kiện đủ (về thủ tục):

(i) Về điều kiện cần (lý do): Thứ nhất phải thực sự có việc thay đổi cơ cấu làm ảnh hưởng đến việc làm của người lao động. Thứ hai phải không có chỗ làm việc mới nào để đào tạo và chuyển người lao động qua nhằm tiếp tục sử dụng. Tuy nhiên, vì hiện nay pháp luật lao động chưa có quy định hoặc hướng dẫn cụ thể, chi tiết như thế nào là thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động nên khi doanh nghiệp tự mình giải thích và định nghĩa về thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động cho doanh nghiệp mình thì vẫn có khả năng không thuyết phục được các cơ quan giải quyết tranh chấp có thẩm quyền và dẫn đến căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động của doanh nghiệp là trái pháp luật.

(ii) Về điều kiện đủ (thủ tục): Ngoài các trách nhiệm chung khi chấm dứt hợp đồng lao động tại Điều 45, Điều 48 Bộ luật Lao động 2019, doanh nghiệp cần hết sức lưu ý phải lập Phương án sử dụng lao động đúng quy định tại Điều 44 Bộ luật Lao động 2019, phải trao đổi với đại diện Ban chấp hành Công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành của tổ chức của người lao



BẢN TIN PHÁP LUẬT THÁNG 09/2021

đồng tại doanh nghiệp và thông báo trước 30 ngày cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và cho người lao động.

Trong trường hợp doanh nghiệp chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động chỉ mới đảm bảo điều kiện về thủ tục mà không đảm bảo điều kiện về lý do như phân tích, đánh giá, quy định pháp luật nêu trên thì doanh nghiệp có khả năng cao được Tòa án xem là đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với người lao động, vi phạm quy định tại Điều 42.1 Bộ luật Lao động 2019.



Giải pháp 3: Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động vì lý do kinh tế

1. Cơ sở pháp lý:

Theo quy định tại Điều 42.2 Bộ luật Lao động 2019, căn cứ để người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp

đồng lao động với người lao động là vì lý do kinh tế. Lý do kinh tế bao gồm các trường hợp sau:

- (i) Khủng hoảng kinh tế;
- (ii) Suy thoái kinh tế;
- (iii) Thực hiện chính sách, pháp luật của Nhà nước khi cơ cấu lại nền kinh tế;
- (iv) Thực hiện cam kết quốc tế.

2. Thủ tục pháp lý:

Bước 1: Trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động là thành viên, thông thường là Ban chấp hành Công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.

Bước 2: Thông báo trước 30 ngày cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và cho người lao động.

Trong trường hợp ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động thì người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của Ban chấp hành Công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp (nếu có) khi xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động. Phương án sử dụng lao động phải được thông báo công khai cho người lao động biết trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày được thông qua.



BẢN TIN PHÁP LUẬT THÁNG 09/2021

Bước 3: Đưa ra Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với từng người lao động.

Bước 4: Thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ khi chấm dứt hợp đồng lao động, tương tự như Bước 3 của Giải pháp 1.

3. Rủi ro pháp lý:

Giống như đã phân tích tại phương án chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ, rủi ro pháp lý mà phương án chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do kinh tế chính là cơ quan giải quyết tranh chấp có quan điểm khác với doanh nghiệp và xác định doanh nghiệp thực hiện thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do kinh tế trái pháp luật.

Trường hợp còn thắc mắc hay cần hỗ trợ, Quý bạn đọc có thể liên hệ Lac Duy & Associates để được hỗ trợ kịp thời tại:

- SĐT: + 84 (28) 3622 1603
- Email: info@lacduy-associates.com hoặc lacduy@lacduy-associates.com

Trân trọng.

¹ Điều 48 Bộ luật Lao động 2019





LAC DUY & ASSOCIATES

BẢN TIN PHÁP LUẬT THÁNG 09/2021

VĂN BẢN PHÁP LUẬT THÁNG 09/2021

SỐ	NGÀY HIỆU LỰC	TÊN VĂN BẢN
DOANH NGHIỆP – TÀI CHÍNH NHÀ NƯỚC		
1.	09/09/2021	Nghị quyết 105/NQ-CP năm 2021 về hỗ trợ doanh nghiệp, hợp tác xã, hộ kinh doanh trong bối cảnh dịch COVID-19 do Chính phủ ban hành
2.	17/09/2021	Quyết định 1547/QĐ-TTg năm 2021 về kinh phí mua bổ sung 19.998.810 liều vắc xin phòng Covid-19 BNT162 của Pfizer do Thủ tướng Chính phủ ban hành
CÔNG NGHỆ THÔNG TIN		
3.	07/09/2021	Công văn 3455/BTTTT-CNTT năm 2021 về hỗ trợ doanh nghiệp công nghệ thông tin - truyền thông trong thời gian thực hiện giãn cách xã hội do Bộ Thông tin và Truyền thông ban hành
GIAO THÔNG – VẬN TẢI		
4.	09/09/2021	Công văn 9396/BGTVT-VT năm 2021 về xây dựng kế hoạch phục hồi hoạt động vận tải thích ứng an toàn với tình hình kiểm soát dịch bệnh COVID-19 do Bộ Giao thông vận tải ban hành
THƯƠNG MẠI		
5.	10/09/2021	Công văn 5522/BCT-TTTN năm 2021 về điều hành kinh doanh xăng dầu do Bộ Công thương ban hành
TRÁCH NHIỆM HÌNH SỰ, VĂN HÓA – XÃ HỘI		
6.	10/09/2021	Công văn 6324/VPCP-KGVX năm 2021 về bảo đảm an sinh xã hội và an toàn phòng, chống dịch do Văn phòng Chính phủ ban hành

🌐: <http://lacduy-associates.com>

✉: lacduy@lacduy-associates.com

☎: +84917275572/+842836221603



BẢN TIN PHÁP LUẬT THÁNG 09/2021

TÀI NGUYÊN – MÔI TRƯỜNG		
7.	16/09/2021	Công văn 6553/VPCP-NN năm 2021 về dự thảo Chiến lược bảo vệ môi trường quốc gia đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050 do Văn phòng Chính phủ ban hành
THỂ THAO – Y TẾ		
8.	16/09/2021	Công văn 7717/BYT-DP năm 2021 thực hiện nghiêm công tác tiêm chủng vắc xin COVID-19 do Bộ Y tế ban hành
9.	15/09/2021	Công văn 3084/UBND-KGVX năm 2021 về điều chỉnh một số biện pháp phòng chống dịch COVID-19 trên địa bàn Thành phố Hà Nội
THỦ TỤC TỔ TỤNG		
10.	13/09/2021	Công văn 156/TANDTC-PC năm 2021 ra quyết định thi hành án, theo dõi việc thi hành án hình sự do Tòa án nhân dân tối cao ban hành