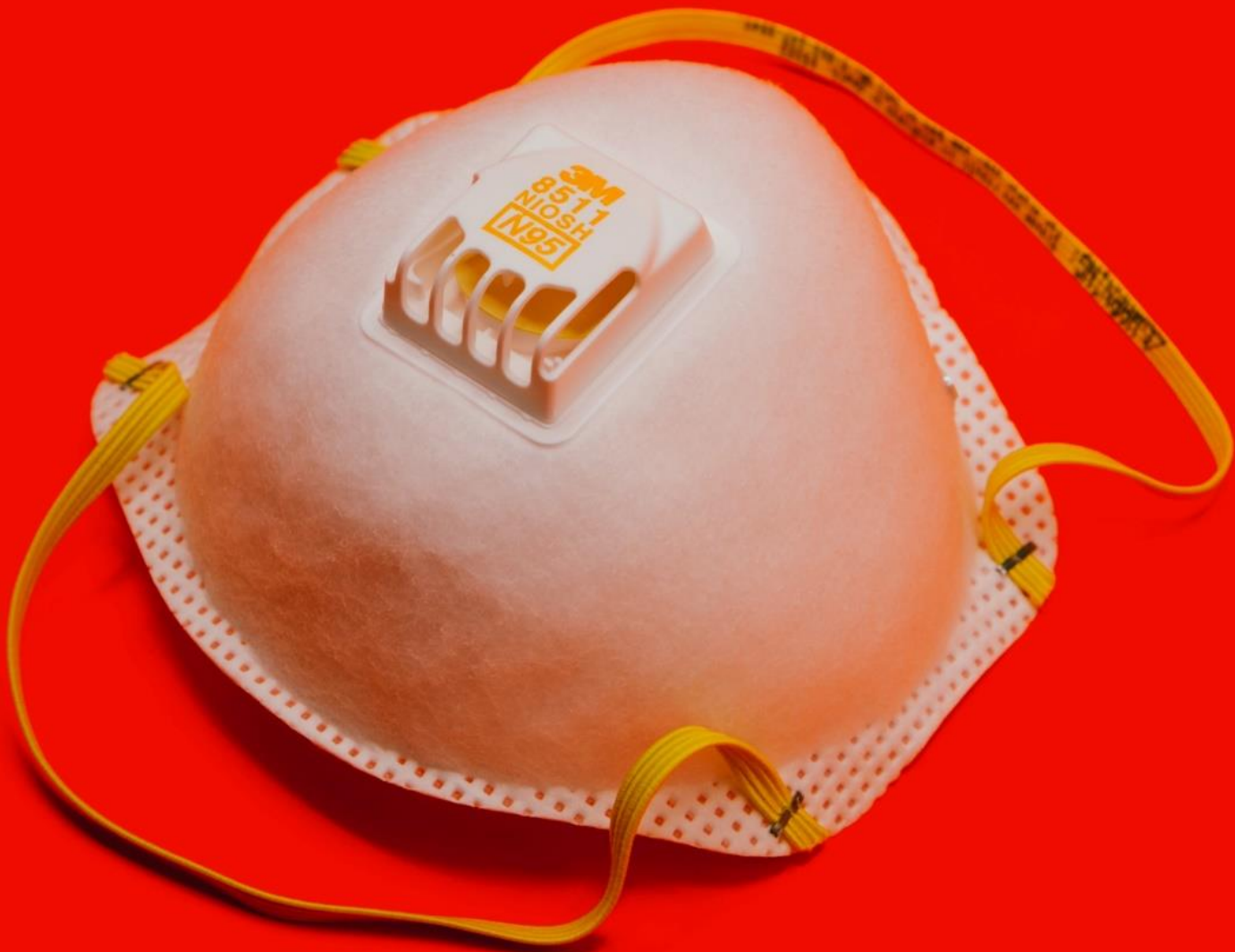


Dịch Bệnh Covid-19 Tại Việt Nam

HƯỚNG DẪN PHÁP LÝ CÁC VẤN ĐỀ VỀ LAO ĐỘNG



VENTURE
NORTH LAW

Dịch Bệnh Covid-19 Tại Việt Nam - Hướng Dẫn Pháp Lý Các Vấn Đề Về Lao Động

Sự lây lan của dịch bệnh virus corona năm 2019 (Covid-19) hiện nay đã gây ra những thiệt hại đáng kể đến hoạt động của hầu hết (nếu không nói đến tất cả) các doanh nghiệp tại Việt Nam. Khi càng nhiều người Việt Nam bị nhiễm Covid-19 và có nhiều biện pháp nhằm ngăn ngừa sự lây lan của dịch bệnh của Chính Phủ (ví dụ như cách ly bắt buộc và được điều trị và các khuyến cáo về giãn cách xã hội), thì ngày càng nhiều người sử dụng lao động tại Việt Nam sẽ phải đối mặt với vô vàn các vấn đề liên quan đến nhân sự. Trong bài viết này, chúng tôi sẽ đề cập đến một vài vấn đề về lao động thường gặp có thể sẽ phát sinh trong giai đoạn dịch bệnh Covid-19 hiện nay.

Bài viết được thực hiện bởi Nguyễn Hoàng Dương, Nguyễn Bích Ngọc, Quách Mai Phương và Nguyễn Quang Vũ.

Mục lục

1. Nghĩa vụ chung của người sử dụng lao động về đảm bảo an toàn lao động trong giai đoạn dịch bệnh Covid-19?	3
2. Xử lý trường hợp người lao động dương tính với covid-19?	4
3. Xử lý trường hợp người lao động phải cách ly theo yêu cầu của Chính Phủ?	4
4. Xử lý trường hợp người lao động vi phạm các quy định về “Bệnh Covid-19” (ví dụ: sai phạm trong khai báo y tế, hoặc cố ý trốn tránh cách ly) và có kết quả xét nghiệm dương tính sau đó?	6
5. Xử lý trường hợp người lao động bị nghi nhiễm hoặc có tiếp xúc gần với Covid-19 nhưng không bị yêu cầu cách ly?	7
6. Xử lý trường hợp người lao động là người nước ngoài có giấy phép lao động/thị thực nhập cảnh hết hạn hoặc cần phải có giấy phép lao động/ thị thực nhập cảnh mới?	8
7. Người sử dụng lao động có thể chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động bị dương tính với Covid-19 hay không?	10
8. Xử lý trường hợp người lao động không thể làm việc do tuân thủ các quy định về Covid-19?	10
9. Người sử dụng lao động có được giảm giờ làm việc của người lao động và giảm lương hay không?	11
10. Người sử dụng lao động có thể chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động trong giai đoạn dịch bệnh Covid-19 hay không?	12
11. Người sử dụng lao động bị ảnh hưởng bởi dịch bệnh Covid-19 có thể được tạm dừng đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc hay không?	12
13. Người sử dụng phải bồi thường những chi phí nào khi cắt giảm lao động?	14

1. Nghĩa vụ chung của người sử dụng lao động về đảm bảo an toàn lao động trong giai đoạn dịch bệnh Covid-19?

1.1. Theo quy định của luật lao động,¹ người sử dụng lao động có nghĩa vụ phải (a) đảm bảo các điều kiện về an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc, và (b) cung cấp cho người lao động các trang thiết bị bảo hộ lao động. Cụ thể, trong giai đoạn thực hiện “giãn cách xã hội” từ ngày 1 tháng 4 đến 15 tháng 4 năm 2020, Thủ Tướng Chính Phủ đã yêu cầu tất cả người sử dụng lao động được phép làm việc tại văn phòng, cơ quan của mình trong giai đoạn này (**Chủ Cơ Sở Kinh Doanh Ngành Nghề Thiết Yếu**) phải áp dụng các biện pháp sau đây:

1.1.2. đeo khẩu trang và bố trí đầy đủ phương tiện, vật tư phòng, chống dịch virus corona theo quy định và khuyến cáo của cơ quan y tế. Ví dụ, theo [hướng dẫn](#) của Bộ Y Tế (**BYT**), người sử dụng lao động nên thực hiện việc vệ sinh thường xuyên môi trường làm việc và các thiết bị và cung cấp cho người lao động các vật tư phòng chống dịch (khẩu trang, nước sát khuẩn);

1.1.3. yêu cầu người lao động khai báo y tế, tuân thủ các biện pháp hạn chế di chuyển, tiếp xúc, giao tiếp;

1.1.4. tạm dừng các hoạt động không cấp bách, giảm mức độ tập trung người lao động; và

1.1.5. tổ chức, quản lý chặt chẽ việc đưa đón người lao động (nếu có) đến nơi làm việc bảo đảm ngăn ngừa rủi ro lây nhiễm dịch bệnh.

1.2. Chủ Cơ Sở Kinh Doanh Ngành Nghề Thiết Yếu bao gồm nhưng không giới hạn, các ngành nghề, cơ sở sau:

1.2.1. nhà máy, cơ sở sản xuất;

1.2.2. công trình giao thông, xây dựng;

1.2.3. cơ sở kinh doanh dịch vụ, hàng hóa thiết yếu (như: lương thực, thực phẩm, dược phẩm, xăng, dầu; điện; nước;

1.2.4. cơ sở giáo dục;

1.2.5. dịch vụ vận chuyển và logistic;

1.2.6. dịch vụ bưu chính, viễn thông;

¹ Điều 5.1 và 138.1 Bộ Luật Lao Động do Quốc Hội ban hành ngày 2 tháng 7 năm 2012 (**Bộ Luật Lao Động 2012**), và Điều 6.1 và 7.2 Luật An Toàn, Vệ Sinh Lao Động do Quốc Hội ban hành ngày 25 tháng 6 năm 2015 (**Luật An Toàn, Vệ Sinh Lao Động 2015**).

- 1.2.7. dịch vụ hỗ trợ doanh nghiệp như: công chứng, luật sư;
 - 1.2.8. hoạt động ngân hàng, chứng khoán; và
 - 1.2.9. các dịch vụ chăm sóc sức khỏe.
- 1.3. Người đứng đầu các cơ sở khác nên có chính sách làm việc ở nhà để đảm bảo tiến độ công việc không bị trậm chễ, đặc biệt là đối với các cơ sở có yêu cầu về thời hạn và thời hiệu.

2. Xử lý trường hợp người lao động dương tính với covid-19?

2.1. Đối với bất kỳ người lao động nào dương tính với Covid-19 và người sử dụng lao động biết về trường hợp này thì người sử dụng lao động có thể yêu cầu người lao động nghỉ ốm theo quy định của Luật Bảo Hiểm Xã Hội 2014 nhằm đảm bảo an toàn vệ sinh lao động.² Tuy nhiên, việc này có thể không cần thiết do Chính Phủ yêu cầu tất cả các bệnh nhân có kết quả dương tính với Covid-19 đều phải được đưa đi cách ly bắt buộc và điều trị tại các cơ sở y tế.³

2.2. Phụ thuộc vào thời gian tham gia đóng bảo hiểm xã hội và tình trạng ốm đau, người lao động dương tính với Covid-19 có thể được nghỉ ốm đau trong thời gian từ 30, 40, 60, 180 ngày hoặc lâu hơn.⁴ Trong trường hợp thời hạn nghỉ ốm đau kết thúc nhưng người lao động vẫn chưa khỏi bệnh, người lao động được hưởng thêm 5 đến 10 ngày nghỉ để hồi phục sức khỏe theo thỏa thuận giữa Công Đoàn và người sử dụng lao động.⁵

2.3. Trong thời gian điều trị nhiễm Covid-19, người lao động bị nhiễm bệnh được Quỹ Bảo Hiểm Xã Hội của Nhà Nước chi trả chi phí điều trị.⁶ Người sử dụng lao động không phải chi trả bất kì chi phí nào trong trường hợp này.

2.4. Hiện nay, BYT đã phân loại Covid-19 là bệnh truyền nhiễm đặc biệt nguy hiểm.⁷ Do đó, người lao động bị nhiễm virus được điều trị miễn phí theo quy định của Luật Phòng, Chống Bệnh Truyền Nhiễm 2007.⁸

3. Xử lý trường hợp người lao động phải cách ly theo yêu cầu của Chính Phủ?

² Điều 6.2(a) và 7.1(a) Luật Vệ Sinh, An Toàn Lao Động 2015.

³ [Mục 4 Quyết Định 181 của BYT ngày 21 tháng 1 năm 2020 Hướng dẫn phòng và chống dịch bệnh Covid-19.](#)

⁴ Điều 26 Luật Bảo Hiểm Xã Hội 2014.

⁵ Điều 29 Luật Bảo Hiểm Xã Hội 2014.

⁶ Điều Luật Bảo Hiểm Xã Hội 2014.

⁷ Quyết Định 219 của BYT ngày 29 tháng 1 năm 2020 bổ sung bệnh viêm đường hô hấp cấp do chủng mới của vi rút Corona (nCov) gây ra vào danh mục bệnh truyền nhiễm nhóm A theo quy định tại Luật Phòng, chống bệnh truyền nhiễm năm 2007 do Quốc Hội ban hành ngày 21 tháng 11 năm 2007 (Luật Phòng, Chống Bệnh Truyền Nhiễm 2007).

⁸ Điều 48.2 Luật Phòng, Chống Bệnh Truyền Nhiễm 2007.

Người lao động phải đi cách ly tập trung tại các cơ sở của Chính Phủ

3.1. Cơ quan có thẩm quyền tại Việt Nam yêu cầu:

3.1.1. tất cả trường hợp tiếp xúc trực tiếp hoặc có giao tiếp gần với bệnh nhân nhiễm Covid-19 (thường được gọi là **Đối Tượng F1** tại Việt Nam) sẽ phải đưa đi cách ly bắt buộc tại các cơ sở cách ly tập trung của Chính Phủ; và

3.1.2. tất cả trường hợp có tiếp xúc trực tiếp và giao tiếp gần với Đối Tượng F1 sẽ phải tự cách ly tại nhà, nơi ở (thường được gọi là **Đối Tượng F2** tại Việt Nam). Thời gian cách ly tiêu chuẩn là 14 ngày.

3.2. Đối với Đối Tượng F1, các phương án dưới đây có thể được áp dụng:

3.2.1. Đối Tượng F1 và người sử dụng lao động có thể thỏa thuận rằng Đối Tượng F1 sẽ tiếp tục làm việc tại cơ sở cách ly tập trung của Chính Phủ và được hưởng nguyên lương;⁹

3.2.2. Đối Tượng F1 có thể xin nghỉ phép hằng năm và được hưởng nguyên lương;¹⁰

3.2.3. người sử dụng lao động có thể đơn phương “ngừng việc” Đối Tượng F1 trên cơ sở Đối Tượng F1 không thể có mặt tại nơi làm việc và trả lương với mức thấp hơn trên cơ sở thỏa thuận giữa các bên nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu theo quy định.¹¹ Tuy nhiên, nếu Đối Tượng F1 đã áp dụng phương án xin nghỉ phép hằng năm trước đó thì không rõ rằng liệu người sử dụng lao động có thể ngừng việc Đối Tượng F1 và trả mức lương thấp hơn được hay không; và

3.2.4. theo hướng dẫn của Bộ Lao Động và Thương Binh Xã Hội (**BLĐTBXH**) tại Công Văn số 1604 ngày 25 tháng 3 năm 2020 thì có vẻ như người sử dụng lao động sẽ không được yêu cầu Đối Tượng F1 nghỉ phép không hưởng lương.

Người lao động phải tự cách ly tại nơi cư trú

3.3. Đối với Đối Tượng F2, ngoại trừ trường hợp làm việc cho Chủ Cơ Sở Kinh Doanh Ngành Nghề Thiết Yếu, Đối Tượng F2 có thể lựa chọn làm việc tại nhà và được hưởng nguyên lương. Điều này là bởi vì Chính Phủ đã hướng dẫn hầu hết người sử dụng lao động bố trí cho người lao động được làm việc tại nhà.¹² Trường hợp Đối Tượng F2 làm việc cho Chủ Cơ Sở Kinh Doanh Ngành Nghề Thiết Yếu phải cách ly bắt buộc tại nơi cư trú thì có thể áp dụng tương tự các phương án như trường hợp Đối

⁹ Điều 23.1(c) và 35 Bộ Luật Lao Động 2012; và Điều 4.3(b) Nghị Định 5 do Chính Phủ ban hành ngày 12 tháng 1 năm 2015 Hướng dẫn Bộ Luật Lao Động 2012 (**Nghị định 5/2015**).

¹⁰ Điều 111 Bộ Luật Lao Động 2012.

¹¹ Điều 98.3 Bộ Luật Lao Động 2012.

¹² Mục 4 Công Văn 2601/2020.

Tượng F1.¹³

4. Xử lý trường hợp người lao động vi phạm các quy định về “Bệnh Covid-19” (ví dụ: sai phạm trong khai báo y tế, hoặc cố ý trốn tránh cách ly) và có kết quả xét nghiệm dương tính sau đó?

4.1. Người sử dụng lao động có thể cân nhắc:

4.1.1. chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động vi phạm bằng hình thức sa thải; và

4.1.2. yêu cầu người lao động vi phạm phải đền bù thiệt hại.

4.2. Đối với hình thức sa thải, theo quy định Bộ Luật Lao Động 2012, người sử dụng lao động được phép áp dụng hình thức sa thải như là một hình thức xử lý kỉ luật lao động trong trường hợp người lao động có hành vi (a) gây thiệt hại nghiêm trọng, hoặc (b) đe dọa gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động.¹⁴

4.3. Người lao động vi phạm các quy định của Chính Phủ về “Bệnh Covid-19” như khai báo y tế bắt buộc không chính xác hoặc trốn tránh các yêu cầu về cách ly hiện hành và sau đó có kết quả xét nghiệm dương tính với Covid-19 (**người lao động vi phạm**) có thể gây ra thiệt hại đáng kể cho người sử dụng lao động. Cụ thể,

4.3.1. người sử dụng lao động có thể phải tạm ngừng hoạt động do các yêu cầu về cách ly của Chính Phủ;

4.3.2. người sử dụng lao động phải vệ sinh, khử khuẩn môi trường làm việc để tránh việc lây lan dịch bệnh; và

4.3.3. trong trường hợp người lao động bắt buộc phải tiếp tục trả lương cho những người lao động khác trong suốt giai đoạn phải tạm ngừng hoạt động.

4.4. Vì vậy, có thể cho rằng người sử dụng lao động được áp dụng hình thức xử lý kỉ luật sa thải người lao động vi phạm với căn cứ là việc các vi phạm quy định về Bệnh Covid-19 có thể đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản và lợi ích của người sử dụng lao động.

4.5. Tuy nhiên, người sử dụng lao động chỉ có thể chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động vi phạm với căn cứ nêu trên nếu đáp ứng được các điều kiện sau:

4.5.1. người sử dụng lao động có nội quy lao động trong đó phản ánh các quy định

¹³ Mục 3 và 6.3 Hướng Dẫn ban hành kèm theo Quyết Định 879 của BYT ngày 12 tháng 3 năm 2020 hướng dẫn về việc tự cách ly tại nơi cư trú nhằm phòng và chống dịch bệnh Covid-19.

¹⁴ Điều 126.1 Bộ Luật Lao Động 2012.

của Bộ Luật Lao Động 2012;¹⁵

4.5.2. người sử dụng lao động có bằng chứng vi phạm của người lao động;¹⁶

4.5.3. người sử dụng lao động đã tuân thủ các quy định về quy trình theo luật định trong việc xử lý vi phạm của người lao động;¹⁷

4.5.4. quy trình xử lý kỉ luật lao động vẫn nằm trong thời hiệu 12 tháng theo luật định kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm;¹⁸ và

4.5.5. người lao động không thuộc các trường hợp người sử dụng lao động không được phép áp dụng hình thức xử lý kỉ luật lao động.¹⁹

4.6. Về việc bồi thường thiệt hại, theo Điều 130 Bộ Luật Lao Động 2012, người lao động làm hư hỏng dụng cụ và/hoặc thiết bị hoặc có hành vi gây thiệt hại tài sản của người sử dụng lao động thì phải bồi thường thiệt hại theo quy định của pháp luật. Do người lao động đã vi phạm “các quy định về Bệnh Covid-19”, có lẽ người lao động vi phạm sẽ khó có thể chối bỏ trách nhiệm bồi thường thiệt hại của mình trên cơ sở thiệt hại đó là do dịch bệnh gây ra.

5. Xử lý trường hợp người lao động bị nghi nhiễm hoặc có tiếp xúc gần với Covid-19 nhưng không bị yêu cầu cách ly?

5.1. Người sử dụng lao động có thể yêu cầu bất kì người lao động nào làm việc tại nhà nếu người sử dụng lao động nghi ngờ người lao động đó có thể nhiễm Covid-19 và có nguy cơ gây nguy hại cho môi trường làm việc. Mặc dù người lao động có thể viện dẫn quyền được làm việc tại địa điểm được thỏa thuận trong hợp đồng lao động,²⁰ việc người sử dụng lao động yêu cầu người lao động làm việc tại nhà vẫn sẽ hợp pháp và hợp lí, điều này là do:

5.1.1. Theo quy định pháp luật, người sử dụng lao động có quyền bố trí và điều hành lao động theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh;²¹ và người lao động có nghĩa vụ tuân theo sự điều hành và quản lý hợp pháp của người sử dụng lao động. Vì vậy, người sử dụng lao động có thể chỉ đạo việc thực hiện công việc của người lao động như là một phần theo hợp đồng lao động;²²

5.1.2. Người sử dụng lao động có nghĩa vụ kiểm tra và đánh giá các yếu tố nguy

¹⁵ Điều 128.3 Bộ Luật Lao Động 2012.

¹⁶ Điều 123.1(a) Bộ Luật Lao Động 2012.

¹⁷ Điều 123.1(b)-(d) Bộ Luật Lao Động 2012.

¹⁸ Điều 124 Bộ Luật Lao Động 2012.

¹⁹ Điều 123.4 Bộ Luật Lao Động 2012.

²⁰ Điều 23.1(c) và Điều 30 Bộ Luật Lao Động 2012.

²¹ Điều 6.1(a) Bộ Luật Lao Động 2012.

²² Điều 5.2(b) Bộ Luật Lao Động 2012.

hiểm, có hại tại nơi làm việc để đề ra các biện pháp loại trừ, giảm thiểu các mức độ nguy hiểm, có hại, cải thiện điều kiện lao động, chăm sóc sức khỏe cho người lao động;²³ và

5.1.3. Theo Công Văn 2601/2020, trong suốt thời gian giãn cách xã hội, tất cả người sử dụng lao động có quyền yêu cầu người lao động làm việc tại nhà tùy theo điều kiện cụ thể của mình.²⁴

5.2. Tuy nhiên, người sử dụng lao động phải tiếp tục trả lương cho người lao động bị nghi nhiễm bệnh và không được yêu cầu người lao động bị nghi nhiễm bệnh nghỉ không lương bởi vì:

5.2.1. theo quy định của pháp luật lao động, người sử dụng lao động chỉ được phép trừ lương của người lao động để bồi thường thiệt hại do người lao động làm hỏng thiết bị và dụng cụ của người sử dụng lao động;²⁵ và

5.2.2. việc để người lao động nghỉ không hưởng lương hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động phải theo sự thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động, không phải chỉ theo ý chí đơn phương của người sử dụng lao động.²⁶

6. Xử lý trường hợp người lao động là người nước ngoài có giấy phép lao động/thị thực nhập cảnh hết hạn hoặc cần phải có giấy phép lao động/ thị thực nhập cảnh mới?

6.1. Để hạn chế việc gia tăng các ca nhiễm Covid-19, theo Nghị Quyết số 28/NQ-CP ngày 10 tháng 3 năm 2020 (**Nghị Quyết 28/2020**) và Thông Báo số 118/TB-VPCP ngày 21 tháng 3 năm 2020 (**Thông Báo 118/2020**), Chính Phủ đã yêu cầu các cơ quan có thẩm quyền áp dụng các biện pháp sau đây, bao gồm nhưng không giới hạn:

6.1.1. tạm dừng cấp mới giấy phép lao động cho lao động nước ngoài đến từ các quốc gia, vùng lãnh thổ có dịch Covid-19;²⁷ và

6.1.2. tạm dừng nhập cảnh đối với tất cả người nước ngoài vào Việt Nam áp dụng từ ngày 22 tháng 3 năm 2020, ngoại trừ các trường hợp nhập cảnh vào Việt Nam với mục đích ngoại giao, công vụ, tham dự các sự kiện ngoại giao quan trọng, hoặc là Lao Động Nước Ngoài Đủ Tiêu Chuẩn (được định nghĩa dưới đây).²⁸

6.2. Tuy nhiên, Chính Phủ cũng có chỉ đạo rằng:

²³ Điều 138.1(c) Bộ Luật Lao Động 2012.

²⁴ Điều 4 Công Văn 2601/2020.

²⁵ Điều 101.1 Bộ Luật Lao Động 2012.

²⁶ Điều 116.3 và Điều 32 Bộ Luật Lao Động 2012.

²⁷ Mục 1 Nghị Quyết 28/2020.

²⁸ Mục 5(a) và 5(d) Thông Báo 118/2020.

6.2.1. các cơ quan có thẩm quyền có thể cấp thị thực (*nếu cần*) cho các lao động nước ngoài là các chuyên gia, nhà quản lý doanh nghiệp, lao động kỹ thuật cao (**Lao Động Nước Ngoài Đủ Tiêu Chuẩn**), và phải yêu cầu những người này tuân thủ các yêu cầu về thủ tục kiểm tra, khai báo y tế bắt buộc và được cách ly theo đúng quy định của Chính Phủ;²⁹

6.2.2. cơ quan có thẩm quyền có thể (a) cấp hoặc gia hạn thị thực, hoặc (b) cấp giấy phép lao động một cách *phù hợp* theo các điều kiện sau:³⁰

- (a) Lao Động Nước Ngoài Đủ Tiêu Chuẩn đã có (1) Giấy xác nhận không dương tính với Covid-19 do cơ quan có thẩm quyền tại nước sở tại cấp, và (2) được cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam chấp thuận cho phép nhập cảnh vào Việt Nam; và
- (b) Lao Động Nước Ngoài Đủ Tiêu Chuẩn không thể trở về nước và phải ở lại Việt Nam làm việc do dịch bệnh Covid-19.

6.3. Theo các chỉ đạo nêu trên,

6.3.1. Lao động nước ngoài không phải là Lao Động Nước Ngoài Đủ Tiêu Chuẩn sẽ không được nộp hồ sơ đề nghị cấp mới giấy phép lao động, thị thực, cấp lại giấy phép lao động hoặc gia hạn thị thực cho đến khi có các ý kiến chỉ đạo khác của Chính Phủ;

6.3.2. Lao Động Nước Ngoài Đủ Tiêu Chuẩn đáp ứng được điều kiện không dương tính với Covid-19 và được nhập cảnh có thể sẽ được cấp mới giấy phép lao động hoặc thị thực tùy theo từng trường hợp cụ thể;

6.3.3. Đối với Lao Động Nước Ngoài Đủ Tiêu Chuẩn có thị thực hoặc giấy phép lao động gần hết hạn và phải tiếp tục ở lại Việt Nam làm việc có thể sẽ được gia hạn thị thực hoặc cấp lại giấy phép lao động;

6.3.4. Đối với Lao Động Nước Ngoài Đủ Tiêu Chuẩn đã xuất cảnh khỏi Việt Nam và không trở lại làm việc trước ngày 22 tháng 3 năm 2020 nhưng có thị thực hoặc giấy phép lao động hết hạn thì không rõ ràng những lao động này có được gia hạn thị thực hoặc cấp lại giấy phép lao động hay không;

6.3.5. Không rõ liệu BLĐT BXH hay Sở Lao Động, Thương Binh và Xã Hội cấp tỉnh (**SLĐT BXH**) sẽ có thẩm quyền cấp giấy phép lao động cho các trường hợp ngoại lệ nêu trên. Hiện nay theo quy định thì thẩm quyền cấp giấy phép lao động thuộc về SLĐT BXH cấp tỉnh;³¹ và

²⁹ Mục 5(a) Thông Báo 118/2020.

³⁰ Mục 5(d) Thông Báo 118/2020.

³¹ Điều 12 và Điều 15 Nghị Định 11 của Chính Phủ ngày 3 tháng 2 năm 2016 quy định chi tiết thi hành một số điều của

6.3.6. Không rõ liệu ngoài các điều kiện được quy định tại Điều 20 Luật Xuất Cảnh, Nhập Cảnh, Quá Cảnh và Cư Trú của Người Nước Ngoài tại Việt Nam thì các điều kiện về nhập cảnh nào khác sẽ được áp dụng cho tới khi các biện pháp hạn chế nêu trên được dỡ bỏ. Các điều kiện theo quy định pháp luật hiện hành bao gồm (a) có hộ chiếu và thị thực hợp pháp; và (b) không bị cấm nhập cảnh theo quy định tại Điều 21 của Luật Xuất Cảnh, Nhập Cảnh, Quá Cảnh và Cư Trú của Người Nước Ngoài tại Việt Nam (bao gồm cả quy định về không cho nhập cảnh vì lý do phòng, chống dịch bệnh).

7. Người sử dụng lao động có thể chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động bị dương tính với Covid-19 hay không?

7.1. Không. Theo quy định Bộ Luật Lao Động 2012,³² người sử dụng lao động không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động bị nhiễm bệnh trong thời gian người đó nghỉ ốm ngoài trừ trường hợp người lao động đó đã điều trị:

7.1.1. 12 tháng liên tục đối với người lao động làm theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn;

7.1.2. 6 tháng liên tục đối với người lao động làm theo hợp đồng lao động xác định thời hạn; hoặc

7.1.3. quá nửa thời hạn hợp đồng lao động đối với người làm theo hợp đồng lao động theo mùa vụ.³³

8. Xử lý trường hợp người lao động không thể làm việc do tuân thủ các quy định về Covid-19?

8.1. Đối với trường hợp người lao động không thể làm việc do phải tuân thủ theo các quy định về Covid-19 của Chính Phủ như phải chịu cách ly hoặc đợi kết quả xét nghiệm Covid-19, các phương án được phân tích dưới đây có thể được áp dụng:

8.2. **Phương Án 1: Nghỉ hằng năm** – Theo quy định Bộ Luật lao Động 2012,³⁴ tùy thuộc vào loại công việc, người lao động có đủ 12 tháng làm việc cho một người sử dụng lao động thì được nghỉ hằng năm 12, 14, hoặc 16 ngày làm việc. Người lao động và người sử dụng lao động có thể thỏa thuận nghỉ hằng năm gộp tối đa 3 năm một lần.³⁵ Trong thời gian nghỉ phép năm, người lao động được hưởng nguyên lương.³⁶

8.3. **Phương Án 2: Nghỉ không hưởng lương** – Theo quy định Bộ Luật Lao Động

Bộ Luật Lao Động về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam (Nghị Định 11/2016).

³² Điều 38.1(b) và 39.1 Bộ Luật Lao Động 2012.

³³ công việc theo mùa vụ hoặc công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng (hợp đồng theo mùa vụ).

³⁴ Điều 111.1 Bộ Luật Lao Động 2012.

³⁵ Điều 111.3 Bộ Luật Lao Động 2012.

³⁶ Điều 111.1 Bộ Luật Lao Động 2012.

2012,³⁷ người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận nghỉ không hưởng lương. Sau thời gian nghỉ không hưởng lương, các bên tiếp tục thực hiện theo hợp đồng lao động đã thỏa thuận trước đó.

8.4. **Phương Án 3: Tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động** – Theo quy định Bộ Luật Lao Động 2012,³⁸ người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động. Không có hạn chế về thời hạn của việc tạm hoãn. Pháp luật lao động không quy định về nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong việc phải trả lương cho người lao động trong thời gian tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động. Mặc dù vậy, về lô gích, nghĩa vụ trả lương cũng phải được tạm hoãn.

8.5. Trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác, trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động, người lao động phải có mặt tại nơi làm việc và người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc.³⁹ Thời gian tạm hoãn hợp đồng sẽ không tính vào thời hạn của hợp đồng lao động.

8.6. **Phương Án 4: Ngừng việc** – Theo quy định Bộ Luật Lao Động,⁴⁰ trong trường hợp người lao động phải ngừng việc do dịch bệnh nguy hiểm, người lao động và người sử dụng lao động có thể thỏa thuận tiền lương ngừng việc. Tuy nhiên trong mọi trường hợp, tiền lương ngừng việc không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.⁴¹

8.7. Theo [Công Văn 1604/2020](#),⁴² BLĐTBXH dường như có quan điểm rằng người lao động phải ngừng việc do “ảnh hưởng trực tiếp” của Covid-19 sẽ có quyền được hưởng tiền lương ngừng việc (Phương Án 4). Ví dụ:

8.7.1. Lao động là người nước ngoài trong thời gian chưa được quay trở lại doanh nghiệp làm việc theo yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền;

8.7.2. Người lao động đang trong thời gian thực hiện cách ly theo yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền; và

8.7.3. Người lao động phải ngừng việc do doanh nghiệp hoặc bộ phận doanh nghiệp không hoạt động được vì người sử dụng lao động hoặc những người lao động khác cùng doanh nghiệp, bộ phận doanh nghiệp đó đang trong thời gian phải cách ly bắt buộc.

9. Người sử dụng lao động có được giảm giờ làm việc của người lao động và

³⁷ Điều 116.3 Bộ Luật Lao Động 2012.

³⁸ Điều 32.5 Bộ Luật Lao Động 2012.

³⁹ Điều 33 Bộ Luật Lao Động 2012.

⁴⁰ Điều 98.3 Bộ Luật Lao Động 2012.

⁴¹ Điều 98.3 Bộ Luật Lao Động 2012.

⁴² Mục 1 và 2 Công Văn 1064 của BLĐTBXH ngày 25 tháng 3 năm 2020, hướng dẫn trả lương ngừng việc và giải quyết chế độ cho người lao động trong thời gian ngừng việc liên quan đến dịch bệnh Covid-19 ([Công Văn 1064/2020](#)).

giảm lương hay không?

9.1. Không. Người sử dụng lao động không được đơn phương giảm giờ làm và tiền lương của người lao động. Bất kỳ thay đổi nào về thời giờ làm việc và tiền lương đều được coi là thay đổi nội dung hợp đồng lao động và phải có sự đồng ý của người lao động.⁴³ Mặc dù vậy, trong trường hợp hoạt động kinh doanh của người sử dụng lao động phải tạm ngừng theo yêu cầu của Chính Phủ, thì về lý thuyết, người sử dụng lao động có thể giảm giờ làm việc của người lao động và trả lương thấp hơn so với mức thỏa thuận. Điều này là bởi việc tạm ngừng hoạt động kinh doanh của người sử dụng lao động có thể dẫn đến tạm ngừng việc của người lao động (xem 8.6).

10. Người sử dụng lao động có thể chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động trong giai đoạn dịch bệnh Covid-19 hay không?

10.1. Theo Công Văn 1604/2020,⁴⁴ đối với trường hợp doanh nghiệp gặp khó khăn về nguồn nguyên vật liệu, thị trường dẫn tới không bố trí đủ việc làm, người sử dụng lao động có thể tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 31 Bộ luật Lao động 2012.

10.2. Điều 31 Bộ Luật Lao Động 2012 quy định khi gặp khó khăn đột xuất do dịch bệnh, người sử dụng lao động được quyền tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động. Trong trường hợp này:

10.2.1. Thời hạn điều chuyển công việc khác không được quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong một năm, trừ trường hợp được sự đồng ý của người lao động.⁴⁵

10.2.2. người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước ít nhất 03 ngày làm việc,⁴⁶ và

10.2.3. Nếu tiền lương của công việc mới thấp hơn tiền lương công việc cũ thì được giữ nguyên mức tiền lương cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc. Tiền lương theo công việc mới ít nhất phải bằng 85% mức tiền lương công việc cũ nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.⁴⁷

10.3. Nếu người lao động không đồng ý tạm thời làm công việc khác so với hợp đồng lao động mà phải ngừng việc thì người lao động sẽ được hưởng tiền lương ngừng việc như đã nêu tại 8.6.

11. Người sử dụng lao động bị ảnh hưởng bởi dịch bệnh Covid-19 có thể được

⁴³ Điều 23.1(đ)-(g) và Điều 35 Bộ Luật Lao Động 2012.

⁴⁴ Mục 3 Công Văn 1064/2020.

⁴⁵ Điều 31.1 Bộ Luật Lao Động 2012.

⁴⁶ Điều 31.2 Bộ Luật Lao Động 2012.

⁴⁷ Điều 31.3 Bộ Luật Lao Động 2012.

tạm dừng đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc hay không?

11.1. Nhằm hỗ trợ các doanh nghiệp phải chịu ảnh hưởng bởi dịch bệnh Covid-19, ngày 17 tháng 3 năm 2020, Cơ quan Bảo Hầm Xã Hội của Việt Nam đã ban hành [Công Văn 860/2020](#), cho phép người sử dụng lao động được tạm dừng đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc vào quỹ hưu trí và tử tuất cho đến hết tháng 6/2020 hoặc đến tháng 12/2020 (nếu dịch bệnh Covid-19 kéo dài tới sau tháng 6/2020) theo quy định của luật bảo hiểm xã hội.⁴⁸ Chính sách tạm dừng được áp dụng cho các doanh nghiệp:

11.1.1. số lao động thuộc diện tham gia bảo hiểm xã hội phải tạm thời nghỉ việc từ 50% trở lên; hoặc

11.1.2. bị thiệt hại trên 50% tổng giá trị tài sản do dịch bệnh gây ra (không kể giá trị tài sản là quyền sử dụng đất) do ảnh hưởng của dịch bệnh.

12. Người sử dụng lao động có thể cắt giảm lao động do chịu ảnh hưởng của dịch bệnh Covid-19 hay không?

Cắt giảm lao động tạm thời

12.1. Pháp luật Việt Nam không quy định về các trường hợp cắt giảm lao động tạm thời. Tuy nhiên, có một số trường hợp nhất định theo quy định pháp luật mà người lao động có thể phải tạm ngừng việc như:

12.1.1. Ngừng việc: như đã nêu tại 8.6; hoặc

12.1.2. Tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động: như đã nêu tại 8.4. Theo Công Văn 1064/2020, nếu thời gian ngừng việc kéo dài và người sử dụng lao động không có khả năng chi trả thì người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động.

Cắt giảm lao động vĩnh viễn

12.2. Theo Công Văn 1064/2020, trường hợp người sử dụng lao động phải thu hẹp sản xuất, dẫn tới giảm chỗ làm việc thì người sử dụng lao động có thể đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động theo Điều 38 và Điều 44 Bộ Luật Lao Động 2012. Cụ thể:

12.2.1. Theo Điều 38.1(c) Bộ Luật Lao Động 2012, người sử dụng lao động có thể đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động nếu:

⁴⁸ Điều 88.1 Luật Bảo Hầm Xã Hội 2014, và Điều 16 Nghị Định 115 do Chính Phủ ban hành ngày 11 tháng 11 năm 2015 hướng dẫn thi hành the Luật Bảo Hầm Xã Hội 2014.

- (a) do xảy ra sự kiện bất khả kháng theo quy định của pháp luật;⁴⁹
- (b) người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc; và
- (c) người sử dụng lao động đã báo cho người lao động biết trước (ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn và ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn).

12.2.2. Theo Điều 44 Bộ Luật Lao Động 2012, người sử dụng lao động có thể chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế (gọi chung là **thay đổi cơ cấu**)⁵⁰. Nếu phải cho thôi việc từ 02 người lao động trở lên thì người sử dụng lao động có nghĩa vụ:⁵¹

- (a) xây dựng phương án sử dụng lao động phải có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở;⁵²
- (b) tham khảo ý kiến với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở về thôi việc người lao động;
- (c) thông báo trước ít nhất 30 ngày cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh trước khi tiến hành cho thôi việc; và
- (d) một cách thận trọng, thông báo trước cho người lao động như đã nêu tại 12.2.1(c).⁵³

12.3. Trên cơ sở các phân tích tại 12.2, nhiều khả năng việc hoàn thành các thủ tục để cắt giảm lao động sẽ tốn rất nhiều thời gian. Nếu có thể, người sử dụng lao động nên thỏa thuận với người lao động để chấm dứt hợp đồng lao động.

13. Người sử dụng phải bồi thường những chi phí nào khi cắt giảm lao động?

13.1. Bên cạnh các chi phí thông thường mà người sử dụng lao động phải trả khi chấm dứt hợp đồng lao động như tiền lương những ngày chưa nghỉ,⁵⁴ người sử dụng

⁴⁹ Xem thêm về vấn đề này đã được chúng tôi nêu ý kiến tại: [Sự Bùng Phát của Virus Corona - Ảnh Hưởng của Sự Kiện Bất Khả Kháng Theo Luật Việt Nam](#).

⁵⁰ Theo Điều 13 Nghị Định 5/2015, chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu bao gồm, nhưng không giới hạn bởi các trường hợp sau:

- (i) Thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động;
- (ii) Thay đổi sản phẩm; cơ cấu sản phẩm;
- (iii) 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; và
- (iv) Khủng hoảng hoặc suy thoái kinh tế.

⁵¹ Điều 13.3 Nghị Định 5/2015 và Điều 44 Bộ Luật Lao Động 2012.

⁵² Điều 46 Bộ Luật Lao Động 2012.

⁵³ Xem thêm về vấn đề này đã được chúng tôi nêu ý kiến tại: [Có Thể Đơn Phương Chấm Dứt Hợp Đồng Lao Động Vì Lý Do Tài Cơ Cấu Mà Không Phải Thông Báo Trước Không?](#)

⁵⁴ Điều 114 Bộ Luật Lao Động 2012.

lao động phải trả cho người lao động phải thôi việc vĩnh viễn những chi phí sau:

13.1.1. Trợ cấp thôi việc; và

13.1.2. Trợ cấp mất việc làm.

13.2. Người sử dụng lao động sẽ phải trả trợ cấp thôi việc trong trường hợp thực hiện việc cắt giảm lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (nêu tại 12.2.1), thay đổi cơ cấu (nêu tại 12.2.2), và thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động (nêu tại 12.3).⁵⁵ Theo quy định của Bộ Luật Lao Động 2012,⁵⁶

13.2.1. trợ cấp thôi việc áp dụng cho người lao động đã làm việc thường xuyên cho một người sử dụng lao động trong thời gian từ đủ 12 tháng trở lên;

13.2.2. trợ cấp mất việc làm được tính trên cơ sở mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương; và

13.2.3. thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi (-) (a) thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của luật bảo hiểm xã hội và (b) thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc.

13.3. Người sử dụng lao động sẽ chỉ phải trả trợ cấp mất việc làm trong trường hợp người lao động bị thôi việc do thay đổi cơ cấu (nêu tại 12.2.2). Theo quy định của pháp luật lao động,

13.3.1. trợ cấp mất việc làm áp dụng cho người lao động đã làm việc thường xuyên cho một người sử dụng lao động từ đủ 12 tháng trở lên;⁵⁷

13.3.2. trợ cấp mất việc làm được tính trên cơ sở mỗi năm làm việc được trả 1 tháng tiền lương nhưng ít nhất phải bằng 2 tháng tiền lương;⁵⁸

13.3.3. thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi (-) (a) thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của luật bảo hiểm xã hội và (b) thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc;⁵⁹ và

13.3.4. trường hợp người lao động có thời gian làm việc thực tế cho người sử dụng lao động từ đủ 12 tháng trở lên mất việc làm nhưng thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm ít hơn 18 tháng thì người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp mất

⁵⁵ Điều 48.1 Bộ Luật Lao Động 2012.

⁵⁶ Điều 48.1 và 48.2 Bộ Luật Lao Động 2012.

⁵⁷ Điều 49.1 Bộ Luật Lao Động 2012.

⁵⁸ Điều 49.1 Bộ Luật Lao Động 2012.

⁵⁹ Điều 49.2 Bộ Luật Lao Động 2012.

việc làm cho người lao động ít nhất bằng 02 tháng tiền lương.⁶⁰ Trong khi quy định của luật không hoàn toàn rõ ràng, BLDTBXH dường như áp đặt [Quan Điểm](#) cho rằng người sử dụng lao động vẫn phải trả trợ cấp mất việc làm tối thiểu 2 tháng tiền lương cho người lao động trong trường hợp thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm bằng 0.

- *Hết văn bản* -

⁶⁰ Điều 14.4(a) Nghị Định 5/2015.