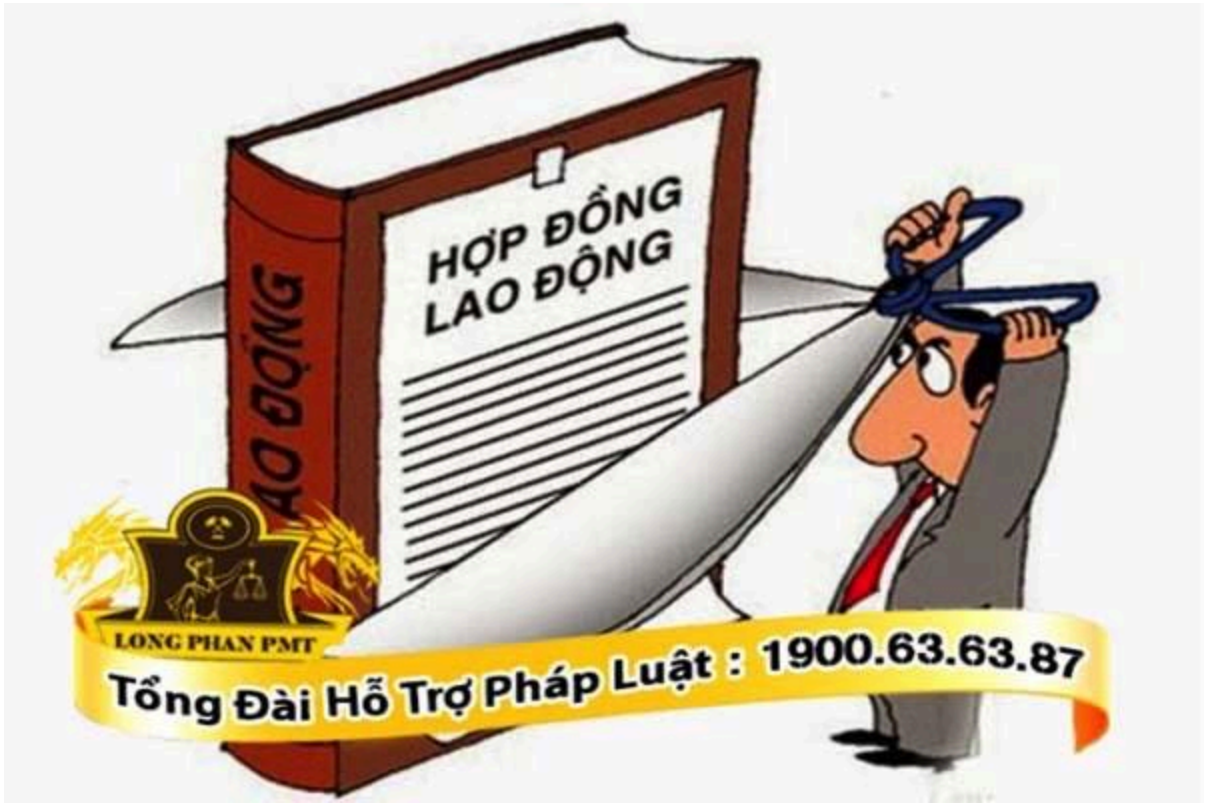
Hướng dẫn cho người lao động khởi kiện đòi quyền lợi khi bị chấm dứt hợp đồng do dịch Covid-19 *thực hiện như thế nào? Khi bị* ***chấm dứt hợp đồng lao động*** *do dịch Covid* ***người lao động*** *cần làm gì để bảo vệ* ***quyền lợi*** *hợp pháp của bản thân. Hơn thế, hiện nay nhà nước có những chính sách gì để hỗ trợ* ***người lao động*** *trong tình hình* ***dịch covid-19*** *diễn ra phức tạp. Bài viết sau đây của Luật Long Phan sẽ giúp các bạn giải đáp được thắc mắc trên, mời Quý bạn đọc theo dõi.*



Chấm dứt hợp đồng lao động

>>>Xem thêm: Chấm dứt hợp đồng lao động vì dịch bệnh Corona

Có được phép chấm dứt hợp đồng lao động do dịch Covid-19 không?

Căn cứ tại điểm a khoản 1 Điều 3 Luật Phòng, chống bệnh truyền nhiễm 2007, Quyết định 173/QĐ-TTg và Quyết định 07/2020/QĐ-TTg, Chính phủ đã công bố dịch bệnh Covid-19 tại nước ta và khẳng định đây là một loại dịch bệnh nguy hiểm, có tính chất lây truyền qua hô hấp. Như vậy, với tình hình dịch bệnh Covid-19 diễn ra phức tạp như hiện nay, đã có rất nhiều trường hợp doanh nghiệp, cơ quan, hợp tác xã,.. (người sử dụng lao động) đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với lý do vì dịch bệnh. Vậy việc người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vì nguyên nhân này có được hay không, có vi phạm pháp luật hay không? Đây là câu hỏi được phần lớn mọi cá nhân, tổ chức quan tâm.

Trả lời cho vấn đề này, cần căn cứ theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động 2019. Theo đó, người sử dụng lao động (NSDLĐ) có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao đồng do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch họa hoặc di dời, thu hẹp sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền mà NSDLĐ đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc.

Như vậy, NSDLĐ chỉ được chấm dứt hợp đồng lao động do dịch bệnh Covid-19 khi đã mọi biện pháp để khắc phục nhưng không hiệu quả mà vẫn buộc phải cắt giảm nhân sự. Ngược lại, khi chưa và không tìm mọi biện pháp để khắc phục mà NSDLĐ đã đơn phương chấm dứt hợp

đồng lao đồng thì đây là hành vi vi phạm pháp luật.
Đồng thời, cần lưu ý các trường hợp NSDLĐ không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao đồng, quy định tại Điều 37 Bộ luật Lao động 2019:

- Người lao động ốm đau hoặc bị tai nạn, bệnh nghề nghiệp đang điều trị, điều dưỡng theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền, trừ trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều 36 của Bộ luật này.
- Người lao động đang nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng và trường hợp nghỉ khác được người sử dụng lao động đồng ý.
- Người lao động nữ mang thai; người lao động đang nghỉ thai sản hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

Các chính sách mà người lao động được hưởng khi bị chấm dứt hợp đồng do Covid-19 Các nghĩa vụ của người sử dụng lao động
Theo quy định Bộ luật lao động 2019, NSDLĐ phải trả trợ cấp thôi việc cho người lao động khi thỏa mãn quy định tại Điều 46 Bộ luật này.
Đồng thời, hoàn thành các nghĩa vụ tại Điều 48 Bộ luật Lao động 2019 như thanh toán đầy đủ các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi của người lao động, hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp,..
Các hỗ trợ của chính phủ
Ngoài ra, Chính phủ nước ta đã ban hành Nghị Quyết số 68/NQ-CP quy định về một số chính sách hỗ trợ người lao động và người sử dụng lao động gặp khó khăn do đại dịch Covid-19.
Theo đó, người lao động làm việc chấm dứt hợp đồng lao động do phải dừng hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền để phòng, chống dịch COVID-19 trong thời gian từ ngày 01 tháng 5 năm 2021 đến hết ngày 31 tháng 12 năm 2021; đang tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc nhưng không đủ điều kiện hưởng trợ cấp thất nghiệp được hỗ trợ một lần 3.710.000 đồng/người.
Bên cạnh đó, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 23/QĐ-TTg và theo phần IV của Quyết định này quy định về Hỗ trợ người lao động chấm dứt hợp đồng lao động nhưng không đủ điều kiện hưởng trợ cấp thất nghiệp. Theo đó, người lao động được nhân mức hỗ trợ 01 lần là 3.710.000 đồng/người.
Người lao động đang mang thai được hỗ trợ thêm 1.000.000 đồng/người; người lao động đang nuôi con 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.
Để được hỗ trợ theo chính sách này, người lao động cần lập hồ sơ đề nghị và gửi đến Trung tâm Dịch vụ việc làm tại nơi người lao động chấm dứt hợp đồng lao động.
Các hỗ trợ của Tỉnh, Thành nơi có dịch Covid-19

- Tại TP.HCM, thực hiện theo Nghị quyết 09/2021/NQ-HĐND hỗ trợ người lao động bị chấm dứt hợp đồng lao động nhưng không đủ điều kiện hưởng trợ cấp thất nghiệp 01 lần 1.800.000 đồng/người. Riêng đối với người lao động đang mang thai được hỗ trợ thêm 1.000.000 đồng/người; người đang nuôi con chưa đủ 6 tuổi được hỗ trợ thêm 1.000.000 đồng/trẻ em chưa đủ 6 tuổi.

Bên cạnh đó, UBND TP.HCM ban hành công văn khẩn số 2627/UBND – VX, tiếp tục hỗ trợ đợt 2 cho người lao động tự do, được nhận 01 lần số tiền 1,5 triệu đồng.

- Tại tỉnh Bình Dương, thực hiện theo Quyết định 09/2021/QĐ-UBND, hỗ trợ người lao động tự do và các đối tượng phải tạm dừng công việc theo yêu cầu của của cơ quan nhà nước để phòng, chống dịch Covid-19 với mức hỗ trợ 01 lần: 1.500.000đ/người.
- Tại tỉnh Đồng Nai, thực hiện theo Quyết định 2379/QĐ-UBND, hỗ trợ người lao động tự do với mức hỗ trợ 01 lần: 1.500.000 đồng/người đối với người lao động có thời gian nghỉ

việc, mất việc làm từ 15 ngày liên tục trở lên.

Để được nhận hỗ trợ theo các chính sách trên, người lao động cần lập hồ sơ đề nghị và gửi đến Bảo hiểm xã hội nơi mình sinh sống. Đồng thời, NSDLĐ có trách nhiệm lập danh sách người lao động, hồ sơ đề nghị và thực hiện các thủ tục gửi đến Bảo hiểm xã hội nơi doanh nghiệp có cơ sở, để người lao động có thể tiếp cận với các gói hỗ trợ trên. Đây là trách nhiệm mà NSDLĐ phải thực hiện, nếu không thực hiện người lao động có quyền khởi kiện NSDLĐ đến Tòa án có thẩm quyền.

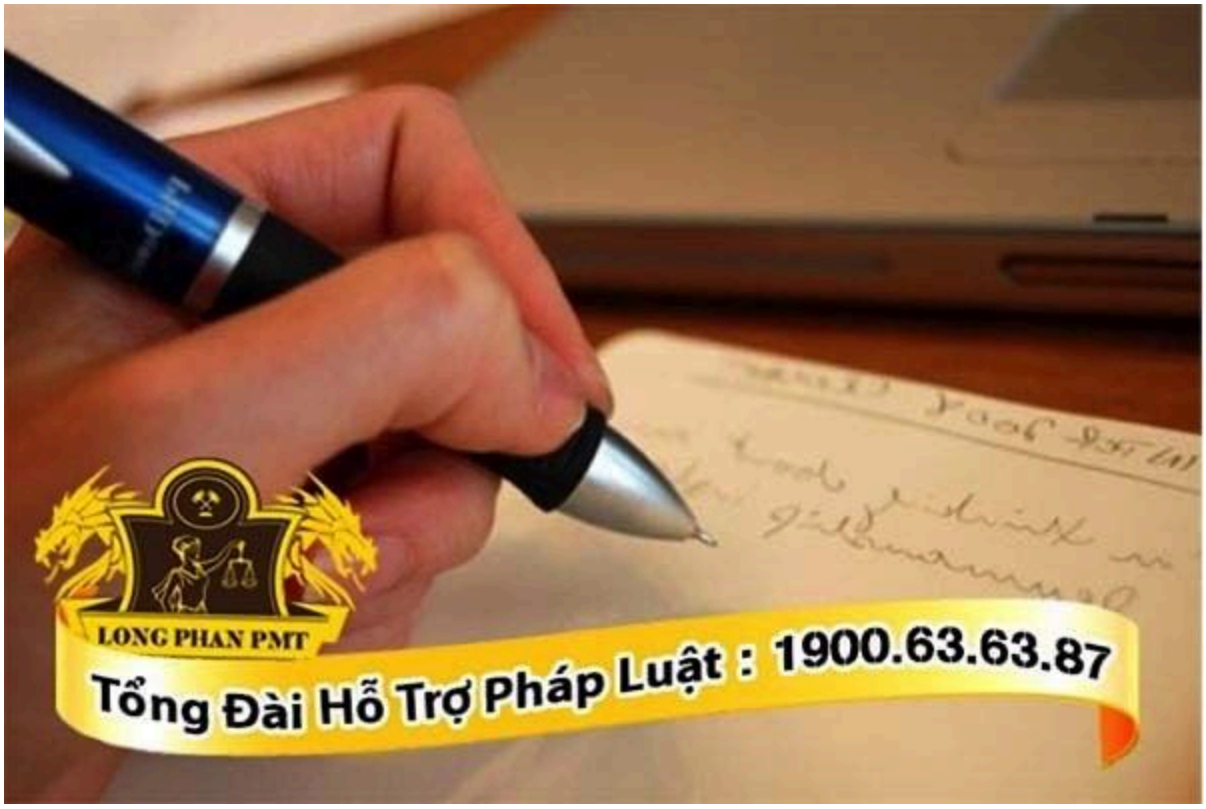
>>>Xem thêm: Thủ tục hoãn thực hiện hợp đồng lao động do dịch Covid-19

Hướng dẫn người lao động khởi kiện khi quyền lợi bị xâm hại Thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động của Tòa án

Tại Điều 32 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015 quy định về Tranh chấp lao động thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án. Theo đó, về nguyên tắc tranh chấp lao động cá nhân phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Tòa án giải quyết, trừ các tranh chấp lao động sau không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải:

- Về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;
- Về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động;
- Giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động;
- Về bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, về bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế, về bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về việc làm, về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động;
- Về bồi thường thiệt hại giữa người lao động với doanh nghiệp, tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Như vậy, khi bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao đồng, người lao động được khởi kiện đến Tòa án có thẩm quyền mà không cần thông qua thủ tục hòa giải.



Giải quyết tranh chấp lao động

Thành phần hồ sơ khởi kiện

- Đơn khởi kiện (theo mẫu) có đầy đủ nội dung quy định tại khoản 4 Điều 189 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015. Trong đơn trình bày rõ nội dung, các căn cứ chứng minh NSDLĐ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và đưa ra yêu cầu như bồi thường thiệt hại về tiền lương, trợ cấp, bảo hiểm xã hội,…
- Chứng minh nhân dân/căn cước công dân (bản sao), sổ hộ khẩu (bản sao)
- Tài liệu, chứng cứ chứng minh quyền và lợi ích của mình bị xâm phạm: hợp đồng lao động, quyết định xử lý kỷ luật sa thải hoặc quyết định chấm dứt hợp đồng lao động, …

Phương thức nộp hồ sơ khởi kiện

Theo Điều 190 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015, người lao động khởi kiện gửi hồ sơ khởi kiện đến Tòa án bằng các phương thức sau:

- Trực tiếp tại Tòa án
- Bằng đường dịch vụ bưu chính (bưu điện)
- Trực tuyến qua Cổng thông tin điện tử của Tòa án (nếu có)

Thời hạn thụ lý và giải quyết Thụ lý

Theo Điều 195 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015, sau khi nhận đơn khởi kiện Tòa án xem xét đơn, nếu hợp lệ Tòa án thông báo cho người khởi kiện thực hiện nghĩa vụ đóng tiền tạm ứng án phí. Tuy nhiên, theo Điều 12 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 đã quy định Người lao động khởi kiện đòi tiền lương, trợ cấp mất việc làm, trợ cấp thôi việc, bảo hiểm xã hội,… hoặc vì bị sa thải, chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì được miễn nộp tiền tạm ứng án phí.

Do đó, trong trường hợp người khởi kiện được miễn tạm ứng án phí thì Thẩm phán thụ lý vụ án ngay khi nhận được đơn khởi kiện hợp lệ và tài liệu, chứng cứ kèm theo.

Giải quyết

Theo quy định tại Điều 203 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015, thì:

- Thời hạn chuẩn bị xét xử là 02 – 03 tháng kể từ ngày thụ lý vụ án.
- Thời hạn mở phiên tòa xét xử là 01 – 02 tháng kể từ ngày có quyết định đưa vụ án ra xét xử.

Thông tin liên hệ luật sư

Hiện nay, Luật Long Phan PMT nhận hỗ trợ "tư vấn pháp luật lao động" *trực tuyến* 24/7 cho khách hàng qua các hình thức như sau:

Tư vấn trực tuyến:

- Tổng đài: 63.63.87
- EMAIL: pmt@luatlongphan.vn
- FACEBOOK: **Fanpage Luật Long Phan**
- ZALO: 0819 700 748

Tư vấn trực tiếp:

- TRỤ SỞ CÔNG TY: Tầng 14 Tòa nhà HM Town, 412 Nguyễn Thị Minh Khai, Phường 5, quận 3, TP. HCM
- Tại Văn phòng làm việc: 277/45 Xô Viết Nghệ Tĩnh, Phường 15, Bình Thạnh, HCM

Khởi kiện đến Tòa án

>>>Xem thêm: Khởi kiện đòi bồi thường khi bị đuổi việc

Trên đây là toàn bộ nội dung về Hướng dẫn cho người lao động khởi kiện đòi quyền lợi khi bị chấm dứt hợp đồng do dịch Covid-19. Quý bạn đọc còn thắc mắc liên quan đến vấn đề này hoặc cần sự giúp đỡ của **TƯ VẤN LUẬT LAO ĐỘNG** hãy liên hệ với chúng tôi qua số HOTLINE 1900.63.63. Thông qua tổng đài **1900.63.63.87**, Luật sư của Long Phan PMT hy vọng có thể giúp đỡ được nhiều người với nhiều nhu cầu dịch vụ pháp lý khác nhau. Hotline 1900.63.63.87 luôn sẵn sàng lắng nghe những thắc mắc từ quý khách hàng mọi lúc, mọi nơi, kết nối bạn đến với những tư vấn từ những luật sư giỏi về chuyên môn, nhiệt tình trong công việc.

**Lưu ý: Nội dung tư vấn trên đây chỉ mang tính tham khảo. Tùy từng thời điểm và đối tượng khác nhau mà nội dung tư vấn trên có thể sẽ không còn phù hợp. Mọi thắc mắc, góp ý xin vui lòng liên hệ về email pmt@luatlongphan.vn hoặc info@luatlongphan.vn.*