

Cho nhân viên nghỉ việc do dịch Corona đúng Luật là thắc mắc của nhiều đơn vị doanh nghiệp trong tình hình hiện tại. thông qua bài viết này chúng ta sẽ cùng tìm hiểu quy định của pháp luật liên quan đến vấn đề trên.



Mùa dịch Covid cho nhân viên nghỉ việc vì công ty gặp nhiều khó khăn **Trường hợp nào công ty được cho nhân viên nghỉ việc**

Tình hình dịch bệnh **COVID 19** diễn biến hết sức phức tạp trong thời gian vừa qua khiến cho các doanh nghiệp bị ảnh hưởng nặng nề, đặc biệt là các doanh nghiệp vừa và nhỏ phải cho nhân viên tạm nghỉ.

Các cơ quan nhà nước có thẩm quyền đã ban hành nhiều chỉ thị quyết liệt để hạn chế sự lây lan của virus trong đó có cả biện pháp **Cách ly** xã hội theo Chỉ thị số 16 của Thủ tướng Chính phủ. Vì những lý do khách quan trên, nhiều công ty đã phải cho nhân viên làm việc tại nhà do dịch corona, cho nhân viên nghỉ việc đóng cửa trụ sở.

Để vượt qua thời điểm **sa sút**, khó khăn này, các doanh nghiệp có thể thực hiện 4 nhóm giải pháp sau:

- Chuyển **người lao động** làm một công việc khác với hợp đồng lao động;
- Tạm ngưng việc làm của người lao động;
- Tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động;
- Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Đối với hai biện pháp đầu tiên là Chuyển người lao động làm một công việc khác với hợp đồng lao động và Tạm ngưng việc làm của người lao động thì doanh nghiệp vẫn phải **trả lương** cho người lao động theo quy định của pháp luật tại Điều 31 và Điều 98 BLLĐ 2012. Nhóm giải pháp này áp dụng cho những doanh nghiệp có tiềm lực lớn, có khả năng trả *tiền lương* cho nhân viên, chống chọi và khắc phục hậu quả do dịch bệnh gây ra.



Doanh nghiệp phải đóng cửa do ảnh hưởng của dịch Covid 19

Nhóm giải pháp thứ hai bao gồm Tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động và Đơn phương **chấm dứt hợp đồng lao động** được thực hiện do ảnh hưởng nghiêm trọng của dịch bệnh đến sản xuất kinh doanh mà doanh nghiệp không thể tiếp tục thực hiện theo các *thỏa thuận* trong hợp đồng lao động. Nhóm biện pháp này được quy định tại Điều 32, Điều 38 BLLĐ 2012. Đây được xem là giải pháp hiệu quả để các công ty, doanh nghiệp vừa và nhỏ vượt qua giai đoạn khó khăn.

Mùa dịch corona, công ty có được phép chấm dứt hợp đồng với nhân viên không

Dịch Corona được xem là là sự kiện bất khả kháng. Theo quy định tại Khoản 1 Điều 156 Bộ luật Dân sự năm 2015 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”.

Như đã phân tích ở trên, trong tình hình dịch bệnh này, doanh nghiệp đã áp dụng các biện pháp có thể để ngăn chặn nhưng vẫn không thể vượt qua khó khăn do dịch bệnh lan rộng. Doanh nghiệp, công ty có thể áp dụng hai giải pháp để có thể cho nhân viên **nghỉ việc đúng luật** để giảm bớt chi phí phải trang trải:

- Tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động;
- Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động

Theo quy định tại Điều 32 BLLĐ 2012, thì các trường hợp được hoãn thực hiện hợp đồng lao động bao gồm:

- Người lao động đi làm nghĩa vụ quân sự.
- Người lao động bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của pháp luật tố tụng hình sự.
- Người lao động phải chấp hành quyết định áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, đưa vào cơ sở cai nghiện bắt buộc, cơ sở giáo dục bắt buộc.

- Lao động nữ mang thai theo quy định tại Điều 156 của Bộ luật này.
- Các trường hợp khác do hai bên thỏa thuận.

Trong tình hình dịch bệnh, người sử dụng lao động có thể tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động trong trường hợp hai bên đã có thỏa thuận với nhau về việc tạm hoãn thực hiện hợp đồng do ảnh hưởng của dịch bệnh covid 19 hoặc điều khoản hợp đồng mà hai bên đã ký kết thể hiện sự kiện khách quan này là điều kiện để phía người sử dụng lao động có quyền tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động theo quy định.

Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động



Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là biện pháp nhằm giúp doanh nghiệp cắt giảm chi phí

Bên cạnh trường hợp Tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động thì trong trường hợp Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc những lý do bất khả kháng khác theo quy định của pháp luật, 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 thì công ty có thể Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động Theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 38 BLLĐ 2012 và Điều 12 Nghị định 05/2015/NĐ-CP.

Trình tự chấm dứt hợp đồng, tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động đúng luật

Trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động do ảnh hưởng của dịch Covid 19, người lao động phải thông báo cho người lao động về việc này.

Trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động đối với các trường hợp quy định tại Điều 32 của BLLĐ 2012, 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 theo quy định tại Điều 33 BLLĐ 2012

Trong trường hợp công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nhân viên thì phải thông báo trước cho nhân viên biết theo quy định tại Điều 38 BLLĐ 2012

Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động người sử dụng lao động phải báo cho người lao

động biết trước:

- Ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn;
- Ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn;
- Ít nhất 03 ngày làm việc đối với trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều này và đối với hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.

Với những trường hợp nêu trên, muốn đơn phương chấm dứt hợp đồng với người lao động thì chúng ta phải thực hiện theo đúng trình tự thủ tục của pháp luật.

Trên đây là bài tư vấn **hướng dẫn xử lý** cho nhân viên nghỉ việc đúng luật do ảnh hưởng của dịch Corona. Mọi thắc mắc xin liên hệ Hotline để được tư vấn cụ thể và chi tiết. Cảm ơn các bạn đã theo dõi bài viết./.

Có thể bạn quan tâm

- [Cách trả lương trong thời gian dịch bệnh Covid](#)
- [Cách giải quyết khi bị sa thải trái pháp luật](#)
- [Bị công ty cho nghỉ việc vì thay đổi cơ cấu](#)

April 11, 2020 at 01:00PM