

MỘT SỐ KIẾN NGHỊ VỀ TẠM HOÃN THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH DỊCH BỆNH COVID-19

Nguyễn Anh Thu*
Trường Đại học Tây Đô
(Email: nguyenganhthu@tdu.edu.vn)

Ngày nhận: 11/3/2022

Ngày phản biện: 15/4/2022

Ngày duyệt đăng: 29/4/2022

TÓM TẮT

Dịch bệnh Covid-19 đã gây thiệt hại nghiêm trọng cho nền kinh tế Việt Nam nói chung và cho thị trường lao động nói riêng. Thị trường lao động trong nước đang trong tình trạng khủng hoảng với hàng loạt các doanh nghiệp phải đóng cửa và người lao động rơi vào tình trạng bị mất việc làm, phải nghỉ giãn việc/nghỉ luân phiên, cắt giảm giờ làm và thậm chí mất cả nguồn thu nhập trong thời gian giãn cách xã hội làm đời sống của người lao động trở nên khó khăn hơn. Nhằm giúp người lao động và người sử dụng lao động hiểu rõ hơn quyền và lợi ích hợp pháp của mình trong trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, tác giả bình luận, phân tích nội dung quy định của Bộ luật Lao động 2019 về việc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động. Từ đó, tìm ra những bất cập, vướng mắc đang tồn tại và đưa ra những đề xuất nhằm hoàn thiện quy định của pháp luật.

Từ khóa: Bộ luật Lao động, người lao động, tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động

Trích dẫn: Nguyễn Anh Thu, 2022. Một số kiến nghị về tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động trong bối cảnh dịch bệnh Covid-19. Tạp chí Nghiên cứu khoa học và Phát triển kinh tế Trường Đại học Tây Đô. 15: 180-190.

*Ths. Nguyễn Anh Thu – Giảng viên Bộ môn Luật, Trường Đại học Tây Đô

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Tính riêng trong quý III năm 2021, cả nước có hơn 28,2 triệu người từ 15 tuổi trở lên chịu ảnh hưởng tiêu cực của đại dịch Covid-19 khiến họ bị mất việc làm, phải nghỉ giãn việc/nghỉ luân phiên, giảm giờ làm, giảm thu nhập,... So với quý trước, số lao động chịu tác động xấu bởi đại dịch Covid-19 trong quý III tăng thêm 15,4 triệu người. Hầu hết những người bị ảnh hưởng nằm trong độ tuổi lao động, từ 25 đến 54 tuổi, chiếm 73,3% tổng số lao động chịu ảnh hưởng. Trong tổng số hơn 28,2 triệu người bị tác động tiêu cực bởi dịch Covid-19, có 4,7 triệu người bị mất việc, chiếm 16,5%; 14,7 triệu người phải tạm nghỉ/tạm ngừng sản xuất kinh doanh, chiếm 51,1%; 12,0 triệu người bị cắt giảm giờ làm hoặc buộc phải nghỉ giãn việc, nghỉ luân phiên, chiếm 42,7% và 18,9 triệu lao động bị giảm thu nhập, chiếm 67,2%.¹ Trước thực trạng này người lao động phải tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động với phía người sử dụng lao động để phòng chống dịch bệnh Covid-19. Cho nên, vấn đề đặt ra khi đứng trước tình thế bất lợi phải tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động do tình hình dịch bệnh như hiện nay thì người lao động có được bảo vệ quyền lợi về tiền lương, bảo hiểm xã hội, trợ cấp,... hay phải chịu mất đi nguồn thu nhập, không được đóng bảo hiểm xã hội, không được nhận trợ cấp từ phía người sử dụng lao động trong thời gian tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động. Ở nội dung

này, tác giả phân tích những vấn đề lý luận, pháp lý về tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, phân tích những tồn tại và đề xuất một số kiến nghị nhằm đảm bảo tốt hơn quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động và người sử dụng lao động.

2. KHÁI NIỆM VỀ TẠM HOÃN THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Hiện nay, Bộ luật Lao động năm 2019 (BLLĐ) chưa đưa ra khái niệm cụ thể về tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động. Tuy nhiên, theo cách hiểu thông thường thì *tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động là việc tạm dừng thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết trong một thời gian nhất định*.² Việc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động xuất phát từ những nguyên nhân khách quan hoặc chủ quan trong cuộc sống, nhằm hướng đến bảo vệ việc làm cho người lao động.

Mặt khác, có thể hiểu tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động là một sự kiện pháp lý đặc biệt. Nó biểu hiện là sự tạm thời không thực hiện các quyền và nghĩa vụ của hai bên trong một thời hạn nhất định. Ở đây, hợp đồng lao động không bị huỷ bỏ hay hết hiệu lực, khi hết thời gian tạm hoãn, hợp đồng lại được tiếp tục thực hiện. Như vậy, về phương diện lý luận, tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động được hiểu là sự kiện pháp lý tạm dừng việc thực hiện các quyền và nghĩa vụ pháp lý trong hợp đồng lao động giữa hai bên

¹ Tổng cục thống kê, Bộ Kế hoạch và Đầu tư, 2021. Báo cáo ngày 12/10/2021 về việc “Tác động của dịch Covid-19 đến tình hình lao động, việc làm, quý III năm 2021”, truy cập ngày 23/2/2022. Địa chỉ: [https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-](https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2021/04/bao-cao-tac-dong-cua-dich-covid-19-den-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-iii-nam-2021/)

[ke/2021/04/bao-cao-tac-dong-cua-dich-covid-19-den-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-iii-nam-2021/](https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2021/04/bao-cao-tac-dong-cua-dich-covid-19-den-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-iii-nam-2021/)

² Nguyễn Hữu Chí – Nguyễn Văn Bình (Đồng chủ biên), 2021. Bình luận khoa học Bộ luật lao động. Nxb. Tư pháp. Hà Nội, 94.

trong thời gian nhất định. Do đó, có thể hiểu trong thời gian tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động nói chung không phát sinh các quyền và nghĩa vụ lao động.³

Từ khái niệm trên, có thể thấy việc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động có một số đặc điểm cơ bản như sau:

Thứ nhất, việc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động là việc tạm thời dừng lại các các quyền và nghĩa vụ đã giao kết giữa người lao động và người sử dụng lao động có thời hạn nhất định và không làm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng lao động đã giao kết trước đó. Thời gian tạm hoãn thực hiện hợp đồng được thực hiện cho đến khi nguyên nhân tạm hoãn không còn thì hợp đồng lao động có thể tiếp tục thực hiện như đã thỏa thuận trước đó nếu hợp đồng còn thời hạn hoặc theo thỏa thuận của hai bên. Ví dụ: Trong thời gian dịch bệnh Covid-19 bùng phát, Chính phủ thực hiện biện pháp giãn cách xã hội để đẩy lùi dịch bệnh thì một số doanh nghiệp và người lao động phải tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động. Sau khi hết giai đoạn giãn cách xã hội do dịch bệnh Covid-19 thì các doanh nghiệp và người lao động có thể trở lại tiếp tục thực hiện các thỏa thuận đã giao kết trong hợp đồng lao động trước đó.

Thứ hai, việc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động phát sinh trong mối quan hệ lao động giữa một bên là người lao động và một bên là người sử dụng lao động. Việc tạm hoãn thực hiện hợp đồng sẽ tạm

dừng mối quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động, trong khoảng thời gian này các quyền và nghĩa vụ giữa hai bên sẽ không cần phải thực hiện theo hợp đồng lao động đã giao kết.

Thứ ba, tạm hoãn hợp đồng lao động do pháp luật lao động quy định hoặc do quy định của luật khác mà người lao động có nghĩa vụ phải thực hiện hoặc do thực tế cuộc sống phát sinh. Người lao động buộc phải tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động khi gặp phải những nguyên nhân phát sinh trong đời sống như: Người lao động phải thực hiện nghĩa vụ quân sự, nghĩa vụ tham gia Dân quân tự vệ; người lao động bị tạm giữ, tạm giam, bị đưa vào trường giáo dưỡng, cơ sở cai nghiện bắt buộc hoặc cơ sở giáo dục bắt buộc; lao động nữ mang thai; hoặc trường hợp người lao động được bổ nhiệm làm người quản lý doanh nghiệp của công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ;...⁴

3. QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ TẠM HOÃN THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

3.1. Các trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động

Theo quy định tại khoản 1 Điều 30 BLLĐ có hiệu lực thi hành ngày 01/01/2021 thì tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động gồm các trường hợp như sau:

³ Nguyễn Hữu Chí, 2018. Chương VIII Hợp đồng lao động. In: Lưu Bình Nhưỡng. Giáo trình Luật Lao động Việt Nam. Nxb. Công An nhân dân. Hà Nội, trang 225 - 268.

⁴ Khoản 1 Điều 30 BLLĐ.

(1) Người lao động thực hiện nghĩa vụ quân sự, nghĩa vụ tham gia Dân quân tự vệ;

(2) Người lao động bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của pháp luật về tố tụng hình sự;

(3) Người lao động bị phải chấp hành quyết định áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, cơ sở cai nghiện bắt buộc hoặc cơ sở giáo dục bắt buộc;

(4) Lao động nữ mang thai quy định tại Điều 138 của BLLĐ;

(5) Người lao động được bổ nhiệm làm người quản lý doanh nghiệp của công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ;

(6) Người lao động được uỷ quyền để thực hiện quyền, trách nhiệm của người đại diện chủ sở hữu nhà nước đối với phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp;

(7) Người lao động được uỷ quyền để thực hiện quyền, trách nhiệm của doanh nghiệp đối với phần vốn của doanh nghiệp đầu tư tại doanh nghiệp khác;

(8) Trường hợp khác do hai bên thỏa thuận.

Từ quy định trên cho thấy, các trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động đều có lý do khách quan hoặc chủ quan phát sinh từ phía người lao động như: Người lao động phải thực hiện nghĩa vụ quân sự, nghĩa vụ tham gia Dân quân tự vệ; người lao động bị tạm giữ, tạm giam, bị đưa vào trường giáo dưỡng, cơ sở cai

ngiên bắt buộc hoặc cơ sở giáo dục bắt buộc; lao động nữ mang thai; hoặc trường hợp người lao động được bổ nhiệm làm người quản lý doanh nghiệp của công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ;... Với ý nghĩa bảo vệ việc làm của người lao động trong bối cảnh hội nhập thương mại có nhiều rủi ro hơn, so với pháp luật lao động trước đây, BLLĐ hiện hành đã tiến bộ hơn khi bổ sung bốn trường hợp: (1) Người lao động thực hiện nghĩa vụ tham gia Dân quân tự vệ; (2) Người lao động được bổ nhiệm làm người quản lý doanh nghiệp của công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ; (3) Người lao động được uỷ quyền để thực hiện quyền, trách nhiệm của người đại diện chủ sở hữu nhà nước đối với phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp; (4) Người lao động được uỷ quyền để thực hiện quyền, trách nhiệm của doanh nghiệp đối với phần vốn của doanh nghiệp đầu tư tại doanh nghiệp khác. Đây đều là những trường hợp do quy định của luật khác mà người lao động phải có nghĩa vụ thực hiện hoặc phát sinh từ thực tế làm việc, nếu rơi vào trường hợp không được tạm hoãn thực hiện hợp đồng sẽ gây ảnh hưởng tới việc làm và cuộc sống của người lao động.⁵

Bên cạnh đó, pháp luật về lao động còn cho phép giữa người lao động và người sử dụng lao động có thể thỏa thuận với nhau về các trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động (điểm h khoản 1 Điều 30). Song, nếu giữa người lao động và người

⁵ Nguyễn Hữu Chí – Nguyễn Văn Bình (Đồng chủ biên), 2021. Bình luận khoa học Bộ luật Lao động. Nxb. Tư pháp. Hà Nội, 94-95.

sử dụng lao động có thỏa thuận khác về việc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động thì hình thức thỏa thuận này chưa được BLLĐ quy định cụ thể. Trong trường hợp hai bên thỏa thuận được về việc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động thì có cần thiết phải lập thành văn bản hay không. Hay có thể tự thỏa thuận bằng lời nói hoặc có thể thỏa thuận qua các phương tiện thông tin điện tử như tin nhắn, email,... Nhưng hiện nay đối với trường hợp phải tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động do dịch bệnh Covid-19 thì theo khoản 5 Điều 1 Quyết định số 33/2021/QĐ-TTg đã có hướng dẫn cụ thể như sau: *“Hình thức của thỏa thuận tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động là bằng văn bản. Nếu trong trường hợp do dịch bệnh hoặc nguyên nhân bất khả kháng không thể thỏa thuận bằng văn bản, người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận bằng các hình thức khác (qua điện thoại, tin nhắn, thư điện tử,...), sau khi có sự thống nhất thỏa thuận về việc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, nghỉ việc không hưởng lương giữa hai bên thì người sử dụng lao động ghi rõ cách thức thỏa thuận vào cột “Ghi chú” tại Mẫu số 05 ban hành kèm theo Quyết định này và chịu trách nhiệm về tính chính xác của nội dung thỏa thuận”*. Việc quy định này, nhằm giải quyết được vấn đề về hồ sơ đề nghị nhận tiền hỗ trợ từ bảo hiểm xã hội cho người lao động khi phải tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động và không được hưởng lương trong tình hình dịch bệnh Covid-19.⁶ Chính vì vậy, cần có hướng

dẫn chính thức về hình thức thỏa thuận tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động trong quy định của pháp luật lao động, nếu giữa người lao động và người sử dụng lao động có thỏa thuận khác nhằm hạn chế những tranh chấp phát sinh liên quan vấn đề tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động.

Mặt khác, trong thực tế cuộc sống, lý do tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động cũng có thể xuất phát từ phía người sử dụng lao động như sửa chữa máy móc, nhà xưởng... Hoặc lý do tạm hoãn thực hiện hợp đồng cũng có thể xuất phát từ cơ quan nhà nước mà chính người lao động và người sử dụng lao động đều không mong muốn. Chẳng hạn, như trong tình hình dịch bệnh Covid-19 phía người lao động và người sử dụng lao động đều ở trạng thái bị động buộc phải tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, ngừng các hoạt động kinh doanh, sản xuất để chấp hành các biện pháp phòng chống dịch bệnh do Chính phủ quy định thực hiện trên phạm vi cả nước. Cho nên, với quy định BLLĐ hiện nay thì các trường hợp được tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động chỉ xuất phát từ phía người lao động là chưa đủ. Vì nguyên nhân dẫn đến việc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động không chỉ xuất phát từ phía người lao động mà còn có thể xuất phát từ phía người sử dụng lao động, từ phía cơ quan nhà nước hoặc thuộc các trường hợp bất khả kháng như thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh,... nên buộc phải tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động để giải quyết vấn đề đang tồn tại.

⁶ Điều 15, Chính phủ. Quyết định số 33/2021/QĐ-TTg, ngày 06 tháng 11 năm 2021 về việc “Sửa đổi, bổ sung một số điều của Quyết định số 23/2021/QĐ-TTg ngày 07 tháng 7 năm 2021 của Thủ tướng Chính phủ

quy định về việc thực hiện một số chính sách hỗ trợ người lao động và người sử dụng lao động gặp khó khăn do đại dịch Covid-19”.

3.2. Hậu quả pháp lý khi tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động

Khi tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động thì phía người lao động và người sử dụng lao động đều phải đối mặt với hậu quả pháp lý cụ thể như sau:

- Về phía người lao động

Theo quy định tại khoản 2 Điều 30 BLLĐ thì: *“Trong thời gian tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, người lao động không được hưởng lương và quyền, lợi ích đã giao kết trong hợp đồng lao động, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác”*. Qua đó, có thể nhận thấy nếu người lao động thuộc các trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động theo khoản 1 Điều 30 BLLĐ thì hậu quả pháp lý mà người lao động đối mặt là không được hưởng lương và các quyền lợi đã thỏa thuận với người sử dụng lao động trong hợp đồng lao động đã giao kết trước đó. Điều này là phù hợp nếu nguyên nhân phải tạm hoãn thực hiện hợp đồng xuất phát từ phía người lao động, vì việc tạm hoãn này nhằm giải quyết những vấn đề cá nhân của người lao động. Như đã phân tích ở phần 3.1 thì nguyên nhân tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động trên thực tế vẫn có thể xuất phát từ phía người sử dụng lao động. Cho nên, nếu nguyên nhân tạm hoãn xuất phát từ phía người sử dụng lao động hoặc vì lý do bất khả kháng như thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh,... mà người lao động vẫn phải đối mặt với việc không được hưởng lương và các quyền lợi đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động là chưa thỏa đáng vì nó ảnh hưởng trực tiếp quyền và lợi ích chính đáng của người lao động.

Tuy nhiên, với quy định tại khoản 2 Điều 30 BLLĐ cũng mở ra hướng giải quyết khác cho vấn đề tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, nếu trong trường hợp người lao động và người sử dụng lao động *“có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác”* thì người lao động vẫn có cơ hội nhận được một phần hoặc toàn bộ tiền lương và quyền lợi mà hai bên đã giao kết trong hợp đồng lao động nếu thỏa thuận được với phía người sử dụng lao động. Tuy nhiên, trong thực tế rất khó để người lao động có thể thỏa thuận được với phía người sử dụng lao động về vấn đề này.

Tuy nhiên, sau khi hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động thì người lao động phải có mặt tại nơi làm việc để tiếp tục thực hiện công việc theo hợp đồng lao động đã giao kết trước đó. Theo quy định tại Điều 31 BLLĐ thì *“trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn thực hiện 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 công việc theo hợp đồng lao động đã giao kết nếu hợp đồng còn thời hạn, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác”*. Từ quy định này có thể hiểu rằng, trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động thì người lao động phải trở lại làm việc. Nhưng trong thời hạn đó, người lao động trở lại làm việc mà người sử dụng lao động vẫn chưa sắp xếp được công việc theo hợp đồng lao động thì cơ chế giải quyết tiền lương cho người lao động trong thời hạn 15 ngày đó sẽ được thực hiện như thế nào? Người sử dụng lao động có phải

trả lương cho người lao động trong thời gian chờ người sử dụng lao động sắp xếp công việc hay không? Đây là một vấn đề vướng mắc đang tồn tại trong quy định của BLLĐ về việc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, cần có hướng giải quyết phù hợp nhằm đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động.

Bên cạnh đó, BLLĐ hiện nay có mở rộng tăng tính linh hoạt cho phép người lao động và người sử dụng lao động tự “*thỏa thuận với nhau hoặc pháp luật có quy định khác*” trong trường hợp nếu như công việc cũ không còn hoặc còn nhưng điều kiện làm việc hoặc tiền lương có sự thay đổi. Tuy nhiên, với quy định này cũng chưa đưa ra cách giải quyết thỏa đáng khi nào sẽ áp dụng tự thỏa thuận giữa các bên khi nào áp dụng quy định pháp luật khác. Trong trường hợp các bên có thỏa thuận và pháp luật khác có điều chỉnh thì sẽ ưu tiên áp dụng quy định nào. Với quy định hiện nay sẽ gây khó khăn trong quá trình tranh tụng và giải quyết quyền lợi cho các bên, cần có những thay đổi phù hợp để giải quyết những vấn đề bất cập vừa nêu.

Riêng đối với trường hợp do tác động của dịch bệnh Covid-19 phải tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, nghỉ việc không hưởng lương thì người lao động sẽ được hỗ trợ một lần với mức hỗ trợ như sau:⁷

Đối với người lao động tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, nghỉ việc không hưởng lương từ 15 ngày liên tục trở lên đến dưới 01 tháng (30 ngày) thì được nhận mức hỗ trợ là 1.855.000 đồng/người;

Đối với người lao động tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, nghỉ việc không hưởng lương từ 01 tháng (30 ngày) trở lên thì được nhận mức hỗ trợ là 3.710.000 đồng/người;

Đối với người lao động đang mang thai được hỗ trợ thêm 1.000.000 đồng/người; người lao động đang nuôi con đẻ hoặc con nuôi hoặc chăm sóc thay thế trẻ em chưa đủ 06 tuổi thì 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.

Điều kiện để nhận mức hỗ trợ nêu trên thì người lao động phải thuộc một trong các trường hợp sau:⁸ (i) phải điều trị Covid-19, cách ly y tế, trong các khu vực bị phong tỏa, không thể đến địa điểm làm việc do yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền để phòng, chống dịch Covid-19; (ii) do người sử dụng lao động bị tạm dừng hoạt động toàn bộ hoặc một phần theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền để phòng, chống dịch Covid-19 hoặc có trụ sở chính, chi nhánh, văn phòng đại diện, địa điểm sản xuất, kinh doanh trên địa bàn thực hiện các biện pháp phòng, chống dịch theo nguyên tắc của Chỉ thị số 16/CT-TTg ngày 31 tháng 3

⁷ Điều 14, Chính phủ. Quyết định số 23/2021/QĐ-TTg, ngày 07 tháng 7 năm 2021 về việc “Thực hiện một số chính sách hỗ trợ người lao động và người sử dụng lao động gặp khó khăn do đại dịch Covid-19”.

⁸ Khoản 4 Điều 1, Chính phủ. Quyết định số 33/2021/QĐ-TTg, ngày 06 tháng 11 năm 2021 về việc

“Sửa đổi, bổ sung một số điều của Quyết định số 23/2021/QĐ-TTg ngày 07 tháng 7 năm 2021 của Thủ tướng Chính phủ quy định về việc thực hiện một số chính sách hỗ trợ người lao động và người sử dụng lao động gặp khó khăn do đại dịch Covid-19”.

năm 2020 của Thủ tướng Chính phủ về thực hiện các biện pháp cấp bách về phòng, chống dịch Covid-19 (sau đây viết tắt là Chỉ thị số 16/CT-TTg) hoặc áp dụng các biện pháp không hoạt động/ngừng hoạt động/hoạt động hạn chế/hoạt động có điều kiện/hoạt động hạn chế, có điều kiện theo quy định tại Nghị quyết số 128/NQ-CP ngày 11 tháng 10 năm 2021 của Chính phủ ban hành Quy định tạm thời “Thích ứng an toàn, linh hoạt, kiểm soát hiệu quả dịch Covid-19” (sau đây viết tắt là Nghị quyết số 128/NQ-CP) hoặc bố trí lại sản xuất, lao động để phòng, chống dịch Covid-19 được hỗ trợ khi đủ các điều kiện sau:

Một là, tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, nghỉ việc không hưởng lương trong thời hạn của hợp đồng lao động, từ 15 ngày liên tục trở lên, tính từ ngày 01 tháng 5 năm 2021 đến hết ngày 31 tháng 12 năm 2021 và thời điểm bắt đầu tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, nghỉ việc không hưởng lương từ ngày 01 tháng 5 năm 2021 đến ngày 31 tháng 12 năm 2021.

Hai là, đang tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc (có tên trong danh sách tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc của cơ quan bảo hiểm xã hội) tại tháng người lao động tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, nghỉ việc không hưởng lương hoặc tại tháng liền kề trước thời điểm người lao động tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, nghỉ việc không hưởng lương.

- Về phía người sử dụng lao động

Trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động thì người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết nếu hợp đồng lao động còn thời hạn, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác.⁹ Nghĩa là người sử dụng lao động phải nhận người lao động làm việc theo công việc, tiền lương, địa điểm làm việc,... như hợp đồng lao động trước đây đã giao kết nếu hợp đồng lao động còn thời hạn.

Tuy nhiên, trong trường hợp sau 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động mà người lao động không trở lại làm việc thì người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không phải báo trước cho người lao động.¹⁰ Như vậy, hết thời hạn 15 ngày nói trên nếu các bên không có thỏa thuận hoặc pháp luật không quy định gì khác mà người lao động không trở lại làm việc thì người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Bên cạnh đó, điều luật hiện hành cũng mở ra một cơ chế mới cho hai bên trong việc giải quyết bảo đảm việc làm sau khi hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, ví dụ như trong trường hợp việc làm cũ không còn hoặc còn nhưng điều kiện làm việc hoặc tiền lương có sự thay đổi¹¹ thì pháp luật cho phép giữa người lao động và người sử dụng lao động có những

⁹ Điều 31 BLLĐ.

¹⁰ Điểm d khoản 1 và khoản 3 Điều 36 BLLĐ.

¹¹ Nguyễn Hữu Chí – Nguyễn Văn Bình (Đồng chủ biên), 2021. Bình luận khoa học Bộ luật lao động. Nxb. Tư pháp. Hà Nội, 96-97.

thỏa thuận khác cho phù hợp với tình hình thực tế.

4. KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ TẠM HOÃN THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Để khắc phục những bất cập đang tồn tại trong quy định pháp luật lao động về tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động thì tác giả kiến nghị một số giải pháp nhằm hoàn thiện quy định pháp luật cụ thể như sau:

Thứ nhất, về hình thức của thỏa thuận tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động. Trong trường hợp giữa người lao động và người sử dụng lao động có thỏa thuận khác về vấn đề tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động thì cần có văn bản hướng dẫn chi tiết về hình thức của thỏa thuận này, cụ thể như sau: *“Thỏa thuận tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động phải được lập bằng văn bản hoặc dưới hình thức thông điệp dữ liệu theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử có giá trị như thỏa thuận bằng văn bản”*. Với giải pháp này sẽ khắc phục được bất cập trong quá trình người lao động và người sử dụng lao động áp dụng quy định pháp luật về tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động. Với quy định này, đảm bảo hình thức của tạm hoãn thực hiện hợp đồng, người lao động và người sử dụng lao động có chứng cứ chứng minh là đã thỏa thuận tạm hoãn, góp phần tránh những tranh chấp về sau trong trường hợp hai bên thỏa thuận miệng. Đảm bảo tốt hơn lợi ích của người lao động trong việc hưởng trợ cấp, bảo hiểm xã hội hoặc các hỗ trợ khác theo quy định của pháp luật.

Thứ hai, đối với các trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động cần bổ sung thêm các trường hợp tạm hoãn hợp đồng lao động có nguyên nhân xuất phát từ phía người sử dụng lao động hoặc thuộc các trường hợp bất khả kháng như thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh,... nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động trong trường hợp phải tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động mà nguyên nhân hoàn toàn không xuất phát từ phía họ.

Thứ ba, trong trường hợp nguyên nhân tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động xuất phát từ phía người sử dụng lao động thì cần bổ sung nội dung về hậu quả pháp lý trong trường hợp này. Nếu nguyên nhân tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động xuất phát từ phía người sử dụng lao động thì người lao động vẫn được hưởng nguyên lương và quyền, lợi ích đã giao kết trong hợp đồng lao động. Với quy định này sẽ đảm bảo được quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động khi phải tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động mà nguyên nhân không xuất phát từ họ.

Thứ tư, cần ban hành văn bản hướng dẫn trong việc người sử dụng lao động chậm sắp xếp công việc cho người lao động sau khi hết thời hạn 15 ngày người lao động trở lại làm việc thì người sử dụng lao động phải trả lương cho người lao động theo hợp đồng lao động đã thỏa thuận trước đó trong những ngày người sử dụng lao động chưa sắp xếp được công việc cho người lao động. Đồng thời, hướng dẫn chi tiết đối với trường hợp “các bên có thỏa thuận và pháp luật có quy định khác” thì sẽ ưu tiên áp dụng quy định nào trước nếu cùng thời điểm vừa có thỏa thuận của các bên và vừa có quy định khác

điều chỉnh về nội dung này. Theo tác giả, trong trường hợp này phải ưu tiên áp dụng quy định pháp luật, nếu như pháp luật chuyên ngành khác có điều chỉnh. Trong trường hợp pháp luật chuyên ngành khác không quy định thì áp dụng thỏa thuận giữa các bên, nếu thỏa thuận đó không trái với nguyên tắc của pháp luật, đạo đức xã hội.

5. KẾT LUẬN

Qua những phân tích trên cho thấy, tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động là một hình thức giải quyết những nguyên nhân khách quan của người lao động khi không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng như đã giao kết trước đó với phía người sử dụng lao động. Tuy nhiên, không phải trong mọi trường hợp nguyên nhân tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động cũng xuất phát từ phía người lao động, mà nguyên nhân dẫn đến tạm hoãn thực hiện hợp đồng cũng có thể xuất phát từ nhiều phía khác như từ người sử dụng lao động, từ cơ quan chức năng, từ những sự kiện bất khả kháng,... Vì thế, nếu nguyên nhân tạm hoãn thực hiện hợp đồng không xuất phát từ phía người lao động thì về tiền lương và quyền, lợi ích hợp pháp của họ phải được bảo vệ theo hợp đồng lao động mà giữa người lao động và người sử dụng lao động đã thỏa thuận trước đó. Trong tình hình dịch bệnh Covid-19 có nhiều diễn biến phức tạp, người lao động và người sử dụng lao động buộc phải tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động thì về tiền lương, lợi ích hợp pháp của người lao động vẫn được bảo vệ bởi các quy định của pháp luật lao động hiện hành.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Quốc hội, 2019. Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14, ngày 20 tháng 11 năm 2019.
2. Chính phủ, 2021. Quyết định số 23/2021/QĐ-TTg, ngày 07 tháng 7 năm 2021 về việc “Thực hiện một số chính sách hỗ trợ người lao động và người sử dụng lao động gặp khó khăn do đại dịch Covid-19”.
3. Chính phủ, 2021. Quyết định số 33/2021/QĐ-TTg, ngày 06 tháng 11 năm 2021 về việc “Sửa đổi, bổ sung một số điều của Quyết định số 23/2021/QĐ-TTg ngày 07 tháng 7 năm 2021 của Thủ tướng Chính phủ quy định về việc thực hiện một số chính sách hỗ trợ người lao động và người sử dụng lao động gặp khó khăn do đại dịch Covid-19”.
4. Nguyễn Hữu Chí, Nguyễn Văn Bình (Đồng chủ biên), 2021. Bình luận khoa học Bộ luật lao động. Nxb. Tư pháp. Hà Nội.
5. Nguyễn Hữu Chí, 2018. Chương VIII Hợp đồng lao động. In: Lưu Bình Nhưỡng. Giáo trình Luật Lao động Việt Nam. Nxb. Công An nhân dân. Hà Nội.
6. Tổng cục thống kê, 2021. Báo cáo ngày 12/10/2021 về việc “Tác động của dịch Covid-19 đến tình hình lao động, việc làm, quý III năm 2021”, truy cập ngày 23/2/2022. Địa chỉ: <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2021/04/bao-cao-tac-dong-cua-dich-covid-19-den-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-i-nam-2021/>.

SOME RECOMMENDATIONS FOR THE SUSPENSION OF EMPLOYMENT CONTRACTS IN THE CONTEXT OF THE COVID-19 PANDEMIC

Nguyen Anh Thu
Tay Do University
(Email: nguyenanhthu@tdu.edu.vn)

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic has caused damage to the Vietnamese economy overall and the labor market in particular. The domestic labor market is presently in crisis, with a series of businesses closing and laborers losing their jobs, being forced to take time off, reducing working hours, and even losing their source of income during social distancing, making life more difficult for laborers. In such contexts, to help employees and employers better understand their legitimate rights and interests with the suspension of an employment contract, the author focuses on analyzing and commenting on the content of the Labor Code 2019 on the suspension of an employment contract. From these analyses, the author points out existing inadequacies and limitations, and proposes some recommendations to improve the legal provisions.

Keywords: *Employments, labors, suspension of an employment contract, the Labor Code*