

UBND TỈNH NAM ĐỊNH  
SỞ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH  
VÀ XÃ HỘI

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: 479/SLĐTBXH-LĐTL  
V/v 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

Nam Định, ngày 27 tháng 03 năm 2020

Kính gửi:

- Ủy ban nhân dân các huyện, thành phố Nam Định;
- BQL các khu công nghiệp tỉnh Nam Định;

Trong thời qua, do tác động bởi dịch Covid-19, sản xuất kinh doanh của nhiều doanh nghiệp gặp khó khăn, có doanh nghiệp phải tạm ngừng hoặc thu hẹp sản xuất, một số người lao động phải ngừng việc xuất phát từ các tác động của dịch như; (1) lao động là người nước ngoài chưa được quay trở lại doanh nghiệp làm việc trong thời gian có dịch theo quy định; (2) người lao động phải thực hiện cách ly theo yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền; (3) người lao động phải ngừng việc do doanh nghiệp, bộ phận doanh nghiệp không vận hành được vì những người lao động khác trong thời gian chưa quay trở lại làm việc theo yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền; (4) doanh nghiệp gặp khó khăn do dịch ảnh hưởng đến nguồn nguyên vật liệu, thị trường, dẫn tới phải thu hẹp sản xuất, không bố trí đủ việc làm cho người lao động.

Thực hiện công văn số 1064/LĐTBXH-QHLĐTL ngày 25/3/2020 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 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. Sở Lao động-Thương binh và Xã hội đề nghị Ủy ban nhân dân các huyện, thành phố Nam Định, Ban quản lý các khu công nghiệp tỉnh Nam Định phối hợp tập trung tuyên truyền, hướng dẫn các doanh nghiệp trên địa bàn thực hiện như sau:

1 Việc trả lương ngừng việc căn cứ và quy định tại Điều 98 Bộ luật Lao động năm 2012 để xem xét các trường hợp gây ra ngừng việc (do lỗi của người sử dụng lao động hay người lao động hay do nguyên nhân khách quan) để xác định trả lương ngừng việc cho người lao động:

*"Điều 98. Tiền lương ngừng việc*

*Trong trường hợp phải ngừng việc, người lao động được trả lương như sau:*

*1. Nếu do lỗi của người sử dụng lao động, thì người lao động được trả đủ tiền lương;*

2. Nếu do lỗi của người lao động thì người đó không được trả lương; những người lao động khác trong cùng đơn vị phải ngừng việc được trả lương theo mức do hai bên thoả thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định;

3. Nếu vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động, người lao động hoặc vì các nguyên nhân khách quan khác như thiên tai, hoả hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, dịch hoả, di dời địa điểm hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc vì lý do kinh tế, thì tiền lương ngừng việc do hai bên thoả thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định."

2. Đối với trường hợp người lao động phải ngừng việc do tác động của dịch Covid-19 như: (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; (2) người lao động phải ngừng việc trong thời gian thực hiện cách ly theo yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền; (3) người lao động phải ngừng việc do doanh nghiệp hoặc bộ phận doanh nghiệp không hoạt động được vì chủ 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 hoặc chưa được quay trở lại doanh nghiệp làm việc thì tiền lương của người lao động trong thời gian ngừng việc thực hiện theo khoản 3 Điều 98 Bộ luật Lao động năm 2012 (tiền lương ngừng việc do hai bên thoả thuận nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định).

3. Đối với những 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:

a) 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 năm 2012:

*"Điều 31. Chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động*

1. Khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hoả hoạn, dịch bệnh, áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện, nước hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh, người sử dụng lao động được quyền tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động, nhưng không được quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong một năm, trừ trường hợp được sự đồng ý của người lao động.

2. Khi tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước ít nhất 03 ngày làm việc, thông báo rõ thời hạn làm tạm thời và bố trí công việc phù hợp với sức khoẻ, giới tính của người lao động.

3. Người lao động làm công việc theo quy định tại khoản 1 Điều này được trả lương theo công việc mới; 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."

b) Nếu thời gian ngừng việc kéo dài ảnh hưởng đến khả năng chi trả của doanh nghiệp thì người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 32, Điều 33 Bộ luật Lao động năm 2012:

*"Điều 32. Các trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động*

- 1. Người lao động đi làm nghĩa vụ quân sự.*
- 2. Người lao động bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của pháp luật tố tụng hình sự.*
- 3. 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.*
- 4. Lao động nữ mang thai theo quy định tại Điều 156 của Bộ luật này.*
- 5. Các trường hợp khác do hai bên thỏa thuận.*

*Điều 33. Nhận lại người lao động hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động*

*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 Bộ luật này, 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, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác."*

c) Nếu doanh nghiệp phải thu hẹp sản xuất, dẫn tới giảm chỗ làm việc thì thực hiện sắp xếp lao động theo Điều 38 hoặc Điều 44 Bộ luật Lao động năm 2012:

*"Điều 38. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động*

*1. Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong những trường hợp sau đây:*

*a) Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động;*

*b) Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, đã điều trị 06 tháng liên tục, đối với người lao động làm theo hợp đồng lao động xác định thời hạn và quá nửa thời hạn hợp đồng lao động đối với người làm theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục.*

*Khi sức khỏe của người lao động bình phục, thì người lao động được xem xét để tiếp tục giao kết hợp đồng lao động;*

*c) 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;*

*d) Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 33 của Bộ luật này.*

*2. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước:*

*a) Ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn;*

*b) Ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn;*

*c) 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."*

*"Điều 44. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế*

*1. Trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động, thì người sử dụng lao động có trách nhiệm xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này; trường hợp có chỗ làm việc mới thì ưu tiên đào tạo lại người lao động để tiếp tục sử dụng.*

*Trong trường hợp người sử dụng lao động không thể giải quyết được việc làm mới mà phải cho người lao động thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động theo quy định tại Điều 49 của Bộ luật này.*

*2. Trong trường hợp vì lý do kinh tế mà nhiều người lao động có nguy cơ mất việc làm, phải thôi việc, thì người sử dụng lao động phải xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này.*

*Trong trường hợp người sử dụng lao động không thể giải quyết được việc làm mà phải cho người lao động thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động theo quy định tại Điều 49 của Bộ luật này.*

*3. Việc cho thôi việc đối với nhiều người lao động theo quy định tại Điều này chỉ được tiến hành sau khi đã trao đổi với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và thông báo trước 30 ngày cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh."*

Đối với những trường hợp phát sinh khác, đề nghị UBND các huyện, thành phố; Ban Quản lý các khu công nghiệp tỉnh căn cứ từng nội dung và trường hợp cụ thể để hướng dẫn giải quyết theo đúng quy định của pháp luật hoặc báo cáo về Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Nam Định để được hướng dẫn và xử lý kịp thời.

***Nơi nhận:***

- UBND tỉnh (để b/c);
- Như trên;
- Phòng LĐTBXH huyện, tp.
- Giám đốc Sở (để b/c) ;
- Lưu: VT, LĐTL.

**KT.GIÁM ĐỐC  
PHÓ GIÁM ĐỐC**

**Lưu Văn Tuyền**