**MỘT SỐ ĐIỂM CẦN LƯU Ý ĐỐI VỚI**

**DOANH NGHIỆP ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG**

**LAO ĐỘNG VỚI LÝ DO DỊCH BỆNH COVID-19?**

Đến thời điểm hiện tại, tình hình diễn biến dịch bệnh Covid-19 hiện nay đã có ảnh hưởng nghiêm trọng đến nền kinh tế của Việt Nam nói riêng và thế giới nói chung, nhiều doanh nghiệp đã phải tạm ngừng kinh doanh, thậm chí giải thể, một số doanh nghiệp vẫn hoạt động nhưng cũng đang phải cân nhắc bài toán nhân sự để cắt giảm chi phí.

Theo Bộ luật Lao động 2012 thì có khá nhiều phương án để doanh nghiệp có thể lựa chọn áp dụng trong việc giải quyết bài toán cắt giảm nhân sự và các chi phí liên quan, ví dụ như: giải pháp cho người lao động sử dụng ngày nghỉ hàng năm, tạm dừng đóng bảo hiểm xã hội (quỹ hưu trí và tử tuất); hoặc cắt giảm các khoản thưởng; thỏa thuận giảm giờ làm việc; hay thỏa thuận nghỉ không hưởng lương hoặc trả lương ngừng việc; thỏa thuận tạm hoãn hợp đồng lao động; thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động hoặc doanh nghiệp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Tùy vào tình hình sản xuất, điều kiện kinh doanh và nguồn lực khác nhau mà mỗi doanh nghiệp sẽ có sự lựa chọn cho riêng mình, bởi mỗi phương án cũng sẽ có những ưu và nhược điểm riêng. Vậy đối với phương án doanh nghiệp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì pháp luật hiện hành quy định như thế nào? Phương án này có thực sự dễ dàng áp dụng đối với doanh nghiệp, nhưng người sử dụng lao động trong thời điểm diễn biến phức tạp của dịch covid-19 vẫn đang kéo dài hay không?

Trước tiên, theo điểm c Khoản 1 Điều 30, Bộ luật Lao động năm 2012 quy định thì người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong những 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. Trong đó dịch bệnh cũng được xem là lý do bất khả kháng để người sử dụng lao động sử dụng quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo Khoản 2 Điều 12 Nghị định 05/2015/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động.

Về yếu tố dịch bệnh, hiện nay, pháp luật lao động hiện hành không có quy định cụ thể như thế nào là dịch bệnh. Tuy nhiên, Luật Phòng, chống bệnh truyền nhiễm 2007 (Khoản 1 và Khoản 13 Điều 2) có quy định: *"Dịch là sự xuất hiện bệnh truyền nhiễm với số người mắc bệnh vượt quá số người mắc bệnh dự tính bình thường trong một khoảng thời gian xác định ở một khu vực nhất định"* và *"Bệnh truyền nhiễm là bệnh lây truyền trực tiếp hoặc gián tiếp từ người hoặc từ động vật sang người do tác nhân gây bệnh truyền nhiễm"*.

Trên thế giới, ngày 11/3, Tổ chức Y tế Thế giới (WHO) đã tuyên bố dịch bệnh viêm đường hô hấp cấp Covid-19 do chủng mới của virus corona (SARS-CoV-2) là một đại dịch toàn cầu.

Ở Việt Nam, ngày 1/4/2020, Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc đã công bố Covid-19 là bệnh truyền nhiễm nhóm A, nguy cơ ở mức độ đại dịch toàn cầu (theo Quyết định 447/QĐ-TTg năm 2020). Nhóm A gồm các bệnh truyền nhiễm đặc biệt nguy hiểm có khả năng lây truyền rất nhanh, phát tán rộng và tỷ lệ tử vong cao hoặc chưa rõ tác nhân gây bệnh (Khoản 1 Điều 3 Luật phòng chống bệnh truyền nhiễm 2007).

Như vậy, dịch bệnh Covid-19 hiện nay có thể được xem là sự kiện bất kháng để doanh nghiệp có cơ sở thực hiện đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động. Tuy nhiên, doanh nghiệp cần biết rằng, phương án đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nêu trên là không hề dễ dàng áp dụng. Bởi lẽ:

Theo điểm c Khoản 1 Điều 30, Bộ luật Lao động năm 2012 quy định, khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do dịch bệnh doanh nghiệp phải đảm bảo hai điều kiện:

*i) Phải có dịch bệnh xảy ra*

*ii) Doanh nghiệp đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc.*

Từ quy định trên có thể thấy, để đơn phương chấm dứt hợp đồng với người lao động vì dịch bệnh covid-19 thì doanh nghiệp cần phải đảm bảo là đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc.

Tuy nhiên, pháp luật lao động hiện nay của nước ta lại không có quy định cụ thể để lý giải như thế nào là *"doanh nghiệp đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việ*c". Điều này dẫn đến nhiều cách hiểu khác nhau, do đó việc vận dụng trên thực tế có thể không đồng nhất và sẽ có rủi ro. Nếu vận dụng không khéo doanh nghiệp có thể bị Tòa án xác định là đã đơn phương chấm dứt hợp đồng trái luật khi các bên có tranh chấp phát sinh. Người lao động có quyền khởi kiện ra Tòa án nơi công ty đóng trụ sở chính để yêu cầu bồi thường thiệt hại.

Đồng thời, theo Khoản 2 Điều 38 Bộ luật lao động năm 2012 thì doanh nghiệp lưu ý khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp này doanh nghiệp 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 hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.

Như vậy, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là quyền của doanh nghiệp, tuy nhiên để bảo vệ quyền và lợi ích của các bên trong quan hệ lao động, đặc biệt là của người lao động - vốn là bên yếu thế hơn vì họ chịu sự quản lý, điều hành của doanh nghiệp, thì việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động phải đảm báo có căn cứ, đúng trình tự mà pháp luật quy định. Do đó, hướng đi cho doanh nghiệp lúc này, thay vì chọn giải pháp đơn phương chấm dứt hợp đồng vì lý do dịch bệnh ngay từ đầu thì doanh nghiệp nên cân nhắc lựa chọn các phương án an toàn hơn như: thỏa thuận giảm giờ làm việc, thỏa thuận nghỉ không hưởng lương hoặc trả lương ngừng việc, thỏa thuận tạm hoãn hợp đồng lao động, thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động... Chỉ khi doanh nghiệp đã thử vận dụng các phương án này mà vẫn không thể khắc phục được thì mới đi đến lựa chọn đơn phương chấm dứt hợp đồng với người lao động. Đây cũng chính là những giải pháp mà doanh nghiệp có thể chia sẻ cùng người lao động và ngược lại trong bối cảnh tình hình dịch bệnh covid-19 vẫn đang tiếp diễn phức tạp và có thể kéo dài trong thời gian dài./.

THẢO ANH