

CÔNG ĐOÀN DỆT MAY VIỆT NAM
VĂN PHÒNG TƯ VẤN PHÁP LUẬT

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 11-2025

I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về giải quyết chế độ cho lao động, đặc biệt là lao động nữ mang thai, nuôi con nhỏ trong trường hợp chuyển nhượng doanh nghiệp.

Công ty cổ phần Dệt may B là Công ty thành viên thuộc Tổng Công ty CP Dệt may A. Do tình hình sản xuất kinh doanh gặp khó khăn, tháng 5/2025, Công ty B quyết định chuyển nhượng 100% cổ phần cho Công ty TNHH X - một doanh nghiệp đầu tư nước ngoài, bao gồm toàn bộ tài sản, thương hiệu, nhà xưởng. Tại thời điểm chuyển giao, Công ty B có 100 người lao động đang làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn và có thời hạn; Một số người lao động đang nghỉ thai sản, nghỉ việc riêng hoặc nghỉ ốm dài ngày. Người lao động băn khoăn liệu họ có bị mất việc, ai trả lương, BHXH có tiếp tục được đóng hay không; quyền lợi như trợ cấp thôi việc, phép năm, chế độ thai sản... sẽ được xử lý thế nào?

Căn cứ pháp lý

Bộ luật Lao động năm 2019.

Giải quyết tình huống

Điều 43 BLLĐ 2019 quy định nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã như sau:

“- Chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động thì người sử dụng lao động phải xây dựng phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 44 của Bộ luật này.

- Người sử dụng lao động hiện tại và người sử dụng lao động kế tiếp có trách nhiệm thực hiện phương án sử dụng lao động đã được thông qua.

- Người lao động bị thôi việc thì được nhận trợ cấp mất việc làm theo quy định tại Điều 47 của Bộ luật này”

Như vậy có thể thấy, việc chuyển nhượng, mua bán doanh nghiệp không phải là căn cứ pháp lý làm chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động. Trường hợp này, việc đảm bảo chế độ đối với người lao động (đảm bảo việc làm, trả lương, đóng bảo hiểm xã hội...) được thực hiện theo phương án sử dụng lao động và nội dung thỏa thuận

giữa người sử dụng lao động hiện tại và người sử dụng lao động mới theo hợp đồng chuyển nhượng (bán) doanh nghiệp giữa hai bên.

Trong trường hợp sau khi nhận chuyển nhượng, người sử dụng mới thay đổi cơ cấu công nghệ, dẫn đến một số việc làm không còn, phải cắt giảm nhân sự, thì việc giảm nhân sự phải được thực hiện theo trình tự, thủ tục luật định tại Điều 42, Điều 44 BLLĐ 2019. Người lao động bị chấm dứt hợp đồng lao động được trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc theo quy định tại các Điều 46, 47 BLLĐ 2019.

Ngoài ra, khoản 3 Điều 137 BLLĐ 2019 về bảo vệ thai sản quy định “*Người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp người sử dụng lao động là cá nhân chết, bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc đã chết hoặc người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động hoặc bị cơ quan chuyên môn về đăng ký kinh doanh thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra thông báo không có người đại diện theo pháp luật, người được ủy quyền thực hiện quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật*”

Do đó, trong quá trình sắp xếp, cơ cấu lại doanh nghiệp, lao động nữ mang thai và nuôi con dưới 12 tháng tuổi là đối tượng được quyền bảo đảm việc làm, trừ trường hợp cá nhân người lao động có nguyện vọng chấm dứt hợp đồng lao động.

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về chế độ bù lương cho người lao động

Chị T là công nhân làm việc tại Công ty A thuộc ngành Dệt, Nhuộm có trụ sở đóng trú trên địa bàn huyện B tỉnh C (vùng II). Công ty có chế độ bù lương cho người lao động nếu tiền lương sản phẩm trong tháng không đủ bằng mức lương tối thiểu vùng và được quy định trong Thỏa ước lao động tập thể. Mức bù lương bằng mức chênh lệch giữa lương sản phẩm và mức lương tối thiểu vùng hiện hành. Tháng 5/2025, chị T làm 22,5 công (8 giờ/công) và lương sản phẩm được 3.450.000 đồng. Trong trường hợp này chị T có được bù lương không, nếu được bù thì số tiền bù lương của chị T là bao nhiêu? Thời gian bù lương tối đa là bao lâu?

Căn cứ pháp lý

- Bộ luật Lao động năm 2019 (BLLĐ 2019).
- Nghị định số 74/2024/NĐ-CP ngày 30/6/2024 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động.

Giải quyết tình huống

*** Chế độ bù lương cho người lao động**

Khoản 1 điều 79 BLLĐ 2019 quy định: “Người sử dụng lao động, người lao động, bao gồm cả người lao động vào làm việc sau ngày thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực, có nghĩa vụ thực hiện đầy đủ thỏa ước lao động tập thể đang có hiệu lực”.

Căn cứ Điều 3 Nghị định 74/2024/NĐ-CP, mức lương tối thiểu đối với vùng II là 21.200 đồng/giờ. Tháng 5/2025, chị T làm 22,5 công (8h/công), tổng cộng số giờ làm việc là 180 giờ, tương đương mức lương tối thiểu mà chị T sẽ nhận được là 3.816.000 đồng.

Trong tháng 5, lương sản phẩm của chị T là 3.450.000 đồng, thấp hơn mức lương tối thiểu vùng II là 366.000 đồng. Khoản 2 điều 90 BLLĐ 2019 quy định lương trả cho người lao động không được thấp hơn lương tối thiểu vùng nơi người sử dụng lao động hoạt động. Theo chế độ bù lương của Công ty, người lao động sẽ được bù lương để bằng mức lương tối thiểu vùng. Vậy, trong tình huống trên, chị T được bù lương tháng 5/2025, mức bù lương bằng 366.000 đồng, lương thực nhận là 3.816.000 đồng.

*** Thời gian bù lương tối đa**

Thời gian tối đa doanh nghiệp bù lương cho người lao động tùy thuộc vào thời điểm người lao động đạt được năng suất theo định mức tiêu chuẩn hoặc khi kết thúc thời hạn có hiệu lực của Thỏa ước lao động tập thể hoặc khi kết thúc thời hạn có hiệu lực của hợp đồng lao động. Tuy nhiên, việc bù lương phải xem xét đến yếu tố khách quan hay chủ quan. Trường hợp người lao động không đảm bảo năng suất theo định mức lao động do lỗi cá nhân (*lười biếng, không tuân thủ quy trình, vi phạm nội quy,...*) thì tùy theo mức độ có thể bị chấm dứt hợp đồng lao động (*do không hoàn thành công việc theo hợp đồng*) hoặc bị xử lý kỷ luật hoặc xem xét không được bù lương.

HOÀNG THỊ HẢI