

TẠM HOÃN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG THEO BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019

● NGUYỄN THỊ PHAN MAI - NGUYỄN THỊ THU HIỀN - NGUYỄN THỊ HƯƠNG GIANG

TÓM TẮT:

Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, rất có thể người lao động phải tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động do có sự cố hoặc trong một số tình huống nhất định mà pháp luật cho phép hoặc các bên có thể thỏa thuận với nhau để tạm dừng việc thực hiện hợp đồng lao động trong một khoảng thời gian nhất định. Bài viết này tập trung phân tích các quy định về tạm hoãn hợp đồng lao động theo Bộ luật Lao động 2019 và đưa ra một số kiến nghị để hoàn thiện pháp luật về tạm hoãn hợp đồng lao động (HĐLĐ).

Từ khóa: tạm hoãn hợp đồng lao động, tiền lương khi tạm hoãn hợp đồng lao động, nhận NLĐ trở lại làm việc sau thời gian tạm hoãn.

1. Khái quát về tạm hoãn hợp đồng lao động

Hiện nay, trong các văn bản quy phạm pháp luật không có định nghĩa cụ thể thế nào là tạm hoãn thực hiện HĐLĐ. Tuy nhiên, dựa trên các quy định về những trường hợp tạm hoãn HĐLĐ, hậu quả pháp lý của việc tạm hoãn HĐLĐ, thì tạm hoãn thực hiện HĐLĐ là trường hợp các bên tạm thời ngừng việc thực hiện các quyền và nghĩa vụ mà các bên đã thỏa thuận trong HĐLĐ mà quan hệ lao động vẫn còn tồn tại vì các lý do pháp luật quy định hoặc do thỏa thuận. Như vậy, khi tạm hoãn HĐLĐ, HĐLĐ không bị hủy bỏ hay hết hiệu lực, khi hết thời gian tạm hoãn thì HĐLĐ lại tiếp tục được thực hiện.

Pháp luật của nhiều quốc gia trên thế giới đã có quy định về tạm hoãn HĐLĐ. Tuy nhiên, cách quy định và ghi nhận về tạm hoãn HĐLĐ ở các nước có sự khác nhau. Có quốc gia quy định trong Luật (như Việt Nam, Đức, Nhật Bản...), có quốc gia ghi nhận trong nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể và theo thỏa thuận giữa các bên (như Hàn Quốc, Pháp, Anh...). Lý do dẫn đến việc tạm hoãn HĐLĐ thường

xuất phát từ phía người lao động nhưng một số trường hợp cũng có thể xảy ra từ sự mong muốn của người sử dụng lao động¹. Trong thời gian tạm hoãn HĐLĐ, người lao động không cần thực hiện nghĩa vụ lao động, còn người sử dụng lao động cũng không phải trả lương cho người lao động. Tuy nhiên, khoảng thời gian tạm hoãn HĐLĐ có thể gây bất lợi cho các bên, do đó, pháp luật Việt Nam đã có những quy định cụ thể về vấn đề này.

2. Quy định của Bộ luật Lao động 2019 về tạm hoãn HĐLĐ

2.1. Các trường hợp tạm hoãn HĐLĐ

Về nguyên tắc, việc tạm hoãn HĐLĐ do pháp luật quy định hoặc hai bên trong quan hệ HĐLĐ tự thỏa thuận. Khoản 1 Điều 30 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định các trường hợp tạm hoãn thực hiện HĐLĐ bao gồm:

Trường hợp thứ nhất, khi người lao động thực hiện nghĩa vụ quân sự, nghĩa vụ dân quân tự vệ. Đây là trường hợp HĐLĐ có thể bị tạm hoãn trong một thời gian tương đối dài, có thể gây nhiều bất lợi cho người sử dụng lao động. Tuy nhiên, để tạo điều

kiện cho người lao động thực hiện nghĩa vụ công dân, pháp luật quy định trường hợp người lao động thực hiện những nghĩa vụ này được quyền tạm hoãn HĐLĐ và người sử dụng lao động có trách nhiệm phải đảm bảo để người lao động được thực hiện.

Trường hợp thứ hai, khi người lao động bị tạm giữ, tạm giam theo pháp luật tố tụng hình sự. Người lao động bị tạm giam, tạm giữ là một biến cố lớn và có ảnh hưởng rất lớn đối với người lao động. Tạm giam, tạm giữ là 2 phương pháp ngăn chặn trong quá trình tiến hành tố tụng hình sự. Tạm giam là một trong những biện pháp ngăn chặn người thực hiện hành vi phạm tội khỏi xã hội trong một thời gian nhất định để nhằm phục vụ công tác điều tra tội phạm của cơ quan nhà nước có thẩm quyền được diễn ra thuận lợi và nhanh chóng hơn. Việc tạm giam bị can, bị cáo, cũng nhằm bảo đảm cho việc điều tra, truy tố, xét xử, tránh trường hợp người thực hiện hành vi phạm tội có dấu hiệu bỏ trốn, nó là một trong những biện pháp cưỡng chế nghiêm khắc, ảnh hưởng trực tiếp đến quyền tự do thân thể của công dân. Tạm giữ là trường hợp bắt người trong trường hợp khẩn cấp, người bị bắt trong trường hợp quả tang, người phạm tội tự thú, đầu thú hoặc bị bắt theo lệnh truy nã. Như vậy, trong trường hợp này, người lao động không thể thực hiện được công việc, do đó người sử dụng lao động có thể áp dụng tạm hoãn HĐLĐ.

Trường hợp thứ ba, khi người lao động phải chấp hành quyết định áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, cơ sở cai nghiện hoặc cơ sở giáo dục bắt buộc. Pháp luật cho phép HĐLĐ bị tạm hoãn trong trường hợp này có ý nghĩa rất nhân văn bởi quy định này sẽ giúp cho người lao động có cơ hội quay trở lại làm việc, hòa nhập với cuộc sống. Tuy nhiên, NSDLĐ trong trường hợp này khá bất lợi, bởi thời gian NLĐ cai nghiện hoặc giáo dục bắt buộc, giáo dưỡng khá dài, NSDLĐ buộc phải tìm kiếm lao động thay thế nhưng cũng không được phép chấm dứt HĐLĐ với NLĐ đó, điều này khiến NSDLĐ phải bỏ chi phí nhiều hơn.

Trường hợp thứ tư, khi người lao động nữ mang thai theo quy định tại Điều 138 của Bộ luật Lao động 2019, đó là khi lao động nữ mang thai nếu có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi. Bảo vệ NLĐ là một trong những nguyên tắc cơ bản của ngành Luật lao động, trong

đó ghi nhận nội dung bảo vệ sức khỏe của NLĐ, đặc biệt là lao động nữ trong thời gian mang thai, thực hiện thiên chức của người phụ nữ. NLĐ nữ có đặc điểm sinh lý đặc biệt hơn so với lao động nam vì họ có chức năng sinh đẻ, duy trì nòi giống. Tuy nhiên, khi mang thai, người phụ nữ hoàn toàn có thể gặp các vấn đề về sức khỏe nếu không được chăm sóc, nghỉ ngơi sẽ ảnh hưởng đến bản thân và thai nhi. Vì vậy, trong trường hợp có chỉ định của cơ sở y tế có thẩm quyền, người lao động nữ có quyền tạm hoãn hoặc chấm dứt HĐLĐ để đảm bảo sức khỏe của mình và của đứa trẻ.

Trường hợp thứ năm, khi 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.

Trường hợp thứ sáu, khi người lao động được ủy quyền để thực hiện quyền, trách nhiệm của đại diện chủ sở hữu Nhà nước đối với phần vốn Nhà nước tại doanh nghiệp.

Trường hợp thứ bảy, khi người lao động được ủy quyền để thực hiện quyền, trách nhiệm của doanh nghiệp đối với phần vốn của doanh nghiệp đầu tư tại doanh nghiệp khác.

Cuối cùng là các trường hợp khác do 2 bên thỏa thuận.

So với Bộ luật Lao động 2012 đã hết hiệu lực, Bộ luật Lao động 2019 mới đã bổ sung thêm 3 trường hợp trên, đó là khi 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; khi người lao động được ủy quyền để thực hiện quyền, trách nhiệm của đại diện chủ sở hữu Nhà nước đối với phần vốn Nhà nước tại doanh nghiệp và khi người lao động được ủy quyền để thực hiện quyền, trách nhiệm của doanh nghiệp đối với phần vốn của doanh nghiệp đầu tư tại doanh nghiệp khác đã đảm bảo sự phù hợp với yêu cầu của thực tiễn, đồng thời thể hiện sự quan tâm đến quyền được bảo vệ của người lao động. Bên cạnh đó, quy định này còn góp phần nâng cao trách nhiệm và sự tôn trọng trong việc thực hiện những nghĩa vụ công cũng như những nhu cầu riêng tư, phát triển bản thân của các bên.

2.2. Quyền và nghĩa vụ của các bên trong thời gian tạm hoãn HĐLĐ

Trong thời gian tạm hoãn HĐLĐ, người lao động được quyền không thực hiện các nghĩa vụ đã

giao kết trong HĐLĐ, còn người sử dụng lao động không được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ với người lao động, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.

Về tiền lương, Nếu như Bộ luật Lao động năm 2012 và các văn bản hướng dẫn không đề cập tới quyền lợi của người lao động trong thời gian tạm hoãn HĐLĐ thì khoản 2 Điều 30 Bộ luật Lao động năm 2019 đã làm rõ vấn đề này. Cụ thể: “Trong thời gian tạm hoãn thực hiện HĐLĐ, người lao động không được hưởng lương, quyền và lợi ích đã giao kết trong HĐLĐ, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác.” Quy định mới này sẽ phần nào “gỡ rối” cho doanh nghiệp khi giải quyết chế độ cho người lao động tạm hoãn thực hiện HĐLĐ. Tuy nhiên nội dung loại trừ “trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác” có thể dẫn đến 2 cách hiểu khác nhau: một là trong trường hợp nào thì áp dụng theo thỏa thuận của các bên và hai là, trong trường hợp nào áp dụng quy định của pháp luật bởi có ý kiến cho rằng “lịch sử pháp luật lao động Việt Nam cho thấy chưa có pháp luật nào quy định thêm về vấn đề này”².

Về bảo hiểm xã hội, theo quy định tại Quyết định 595/QĐ-BHXH ngày 14/04/2017 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam, nếu người lao động tạm hoãn HĐLĐ từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng thì không đóng bảo hiểm xã hội tháng đó. Thời gian này không được tính để hưởng bảo hiểm xã hội.

2.3. Nhận người lao động khi hết thời hạn tạm hoãn HĐLĐ

Nếu như trong Bộ luật Lao động 2012 đã hết hiệu lực, tại điều 33 quy định “trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn HĐLĐ, 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” thì tại Điều 31 Bộ luật Lao động 2019 đã bổ sung theo hướng “trong 15 ngày kể từ ngày hết hạn tạm hoãn thực hiện HĐLĐ, 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 HĐLĐ đã giao kết nếu hợp đồng còn thời hạn, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác”. Như vậy, theo cách hiểu của Bộ luật Lao động 2012, nếu hết thời hạn tạm hoãn hợp đồng, người sử dụng lao động có trách nhiệm phải

nhận người lao động trở lại làm việc nếu người lao động quay lại nơi làm việc đúng thời hạn, kể cả khi HĐLĐ đã hết thời hạn. Bộ luật Lao động 2019 quy định người sử dụng lao động chỉ phải nhận lại người lao động nếu hợp đồng đã giao kết còn thời hạn, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác hoặc pháp luật có quy định khác. Tuy nhiên, nếu hiểu theo quy định này thì thời gian tạm hoãn HĐLĐ đang được tính vào thời hạn của HĐLĐ. Về bản chất, tạm hoãn HĐLĐ là sự tạm ngưng việc thực hiện các quyền và nghĩa vụ đã giao kết trong hợp đồng, nếu tính thời gian tạm hoãn với thời hạn của hợp đồng như trên sẽ không đồng nhất với quan niệm về tạm hoãn HĐLĐ³ và trong nhiều trường hợp sẽ gây ra sự thiệt thòi cho người lao động, đặc biệt trong những trường hợp tạm hoãn HĐLĐ có thời gian dài như khi người lao động đi thực hiện nghĩa vụ quân sự, người lao động nữ mang thai phải nghỉ ngơi để đảm bảo sức khỏe...

2.4. Trách nhiệm, xử phạt vi phạm về tạm hoãn HĐLĐ

Đối với trường hợp người sử dụng lao động sau khi đã hết thời hạn tạm hoãn không nhận lại người lao động trở lại làm việc: Căn cứ theo Điều 11 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP quy định về việc xử phạt đối với hành vi vi phạm quy định về thực hiện HĐLĐ như sau: *Trường hợp người sử dụng lao động không nhận lại người lao động trở lại làm việc sau khi hết thời hạn tạm hoãn thực hiện HĐLĐ, trừ trường hợp người sử dụng lao động và người lao động có thỏa thuận khác thì sẽ bị phạt tiền từ 3.000.000 đồng đến 7.000.000 đồng*. Theo khoản 1 Điều 6 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP, mức phạt quy định trên đây là mức phạt đối với cá nhân. Mức phạt tiền đối với tổ chức bằng 2 lần mức phạt tiền đối với cá nhân, tức là mức phạt từ 6 đến 14 triệu đồng.

Ngoài ra, người sử dụng lao động buộc trả lương cho người lao động trong những ngày không nhận người lao động trở lại làm việc sau khi hết thời hạn tạm hoãn thực hiện HĐLĐ.

Đối với người lao động sau khi hết thời hạn tạm hoãn HĐLĐ không quay trở lại làm việc theo quy định, pháp luật lao động coi đó là trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, khi đó người lao động phải thực hiện các nghĩa vụ và chịu mức bồi thường theo quy định tại Điều 40 Bộ luật Lao động 2019. Tuy nhiên, theo quan

điểm của tác giả, trường hợp này người lao động đã thực hiện tạm hoãn HĐLĐ trong một khoảng thời gian nhất định đã gây khá nhiều bất lợi cho người sử dụng lao động. Thêm vào đó, sau thời hạn 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn HĐLĐ, người lao động vẫn không có mặt tại nơi làm việc để thực hiện công việc gây ảnh hưởng khá lớn đến hoạt động sản xuất - kinh doanh, lợi ích của người sử dụng lao động trong khi mức bồi thường theo quy định còn thấp.

3. Một số kiến nghị

Bộ luật Lao động 2019 ra đời đã kế thừa những quy định tiến bộ và khắc phục nhiều điểm hạn chế của Bộ luật Lao động 2012 và các văn bản hướng dẫn. Tuy nhiên, sau gần 2 năm triển khai thực thi, thực tế đã cho thấy một số nội dung của Bộ luật Lao động 2019 còn chưa khả thi và vướng mắc trong việc giải thích và thực hiện, trong đó có một số quy định về tạm hoãn HĐLĐ như tác giả đã trình bày ở phần trên. Trong phạm vi nghiên cứu, tác giả đưa ra một số kiến nghị như sau:

Thứ nhất, pháp luật nên quy định cụ thể thời hạn tạm hoãn HĐLĐ tối đa đối với loại HĐLĐ có xác định thời hạn. Trên thực tế, có những trường hợp NLĐ được quyền tạm hoãn HĐLĐ trong một khoảng thời gian khá dài. Khi đó người sử dụng lao động sẽ rất bị động trong việc sử dụng lao động phù hợp với hoạt động sản xuất, kinh doanh của đơn vị mình bởi nếu thuê mượn người lao động mới có thể tốn nhiều thời gian, chi phí đào tạo rồi sau đó lại phải điều chuyển công việc hoặc chấm dứt HĐLĐ với người lao động thay thế để tiếp tục công việc với người lao động cũ sau khi hết thời hạn tạm hoãn.

Thứ hai, bổ sung quy định phạt vi phạm hoặc yêu cầu bồi thường đối với trường hợp người lao động không quay trở lại làm việc trong vòng 15 ngày sau khi hết thời hạn tạm hoãn HĐLĐ. Như đã phân tích ở phần trên, trường hợp này được coi là người lao động đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Tuy nhiên, việc không quay trở lại làm việc sau thời hạn tạm hoãn HĐLĐ sẽ gây nhiều ảnh hưởng tới người sử dụng lao động hơn, đặc biệt là khi người sử dụng lao động đã phải tạm dừng thực hiện hợp đồng trong một khoảng thời gian khá dài để chờ đợi người lao động. Do đó, cần bổ sung quy định phạt hoặc yêu cầu bồi thường để tăng tính trách nhiệm cho người lao động khi tạm hoãn HĐLĐ.

Thứ ba, sửa đổi quy định về nghĩa vụ của người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc sau khi hết thời hạn tạm hoãn HĐLĐ theo hướng không tính thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động trong thời hạn thực hiện HĐLĐ, bởi quy định như hiện nay gây ra sự không đồng nhất với quan niệm về tạm hoãn (tạm dừng thực hiện) HĐLĐ.

4. Kết luận

Tạm hoãn HĐLĐ là một nội dung quan trọng trong quá trình thực hiện HĐLĐ bởi khoảng thời gian hai bên tạm hoãn HĐLĐ có thể gây nhiều bất lợi cho mỗi bên. Bộ luật Lao động 2019 đã có một số điểm mới về nội dung này đem lại hiệu quả tốt trong việc bảo vệ người lao động. Tuy nhiên, Bộ luật vẫn tồn tại một vài điểm chưa hợp lý, vì vậy cần được bổ sung, khắc phục trong thời gian tới để pháp luật lao động nói riêng và hệ thống pháp luật Việt Nam được hoàn thiện hơn ■

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN:

¹Đào Mộng Điệp ((2021), Bình luận khoa học một số nội dung cơ bản của Bộ luật Lao động 2019, NXB Công an nhân dân.

²Nguyễn Hữu Chí, Nguyễn Văn Bình (2021). Bình luận khoa học Bộ luật Lao động 2019, NXB Tư pháp.

³Trần Thị Thúy Lâm, Đỗ Thị Dung (2021). Bình luận những điểm mới của Bộ luật Lao động 2019, NXB Lao động.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Quốc hội (2012), *Bộ luật Lao động 2012*.
2. Quốc hội (2012), *Bộ luật Lao động 2012*.

3. Đào Mộng Điệp ((2021), *Bình luận khoa học một số nội dung cơ bản của Bộ luật Lao động 2019*, NXB Công an nhân dân.
4. Nguyễn Hữu Chí, Nguyễn Văn Bình (2021). *Bình luận khoa học Bộ luật Lao động 2019*, NXB Tư pháp.
5. Trần Thị Thúy Lâm, Đỗ Thị Dung (2021). *Bình luận những điểm mới của Bộ luật Lao động 2019*, NXB Lao động.
6. Nguyễn Hữu Chí, (2021). *Giáo trình Luật an sinh xã hội Việt Nam*, NXB Giáo dục Việt Nam, Trường Đại học Mở Hà Nội.
7. Nguyễn Hữu Chí, Trần Thị Thúy Lâm (2021). *Giáo trình Luật an sinh xã hội Việt Nam*, NXB Công an nhân dân, Trường Đại học Luật Hà Nội.

Ngày nhận bài: 20/9/2022

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 16/10/2022

Ngày chấp nhận đăng bài: 29/10/2022

Thông tin tác giả:

1. ThS. NGUYỄN THỊ PHAN MAI - Giảng viên Khoa Luật - Đại học Mở Hà Nội
2. NGUYỄN THỊ THU HIỀN - Học viên, Học viện Tư pháp
3. NGUYỄN THỊ HƯƠNG GIANG - Sinh viên, Trường Đại học Mở Hà Nội

TEMPORARY SUSPENSION OF LABOR CONTRACTS UNDER THE LABOR CODE 2019

- Master. NGUYEN THI PHAN MAI¹
- NGUYEN THI THU HIEN²
- NGUYEN THI HUONG GIANG³

¹Lecturer, Faculty of Law, Hanoi Open University

²Student, Academy of Justice

³Student, Hanoi Open University

ABSTRACT:

During the performance of the labor contract, it is likely that the employee has to suspend the labor contract for a certain period of time in some specific cases which are permitted by laws or agreed by the employee. This paper analyzes current provisions on temporary suspension of labor contracts under the Labor Code 2019 of Vietnam and makes some recommendations to enhance the effectiveness of these provisions.

Keywords: suspending labor contracts, wages when the labor contract is suspended, accepting employees back to work after the suspension period.