

**Công văn của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về hướng dẫn trả lương ngừng việc và giải quyết chế độ cho người lao động trong thời gian ngừng việc liên quan đến dịch Covid-19.**

Covid-19による休職中の賃金支払い、および被雇用者に対する制度に係るガイダンスとなる労働省の公文書

Ngày 25/03/2020, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã ban hành công văn số 1064/LĐT BXH-QHLĐTL hướng dẫn các doanh nghiệp thực hiện trả lương trong thời gian ngừng việc và giải quyết chế độ đối với người lao động do tác động bởi dịch bệnh Covid-19.

2020年3月25日、労働省はCovid-19の影響を受けた被雇用者の休職中の賃金支払い、および各制度に係る、企業へのガイダンスとなる公文書 No.1064/LDTBXH-QHLĐTL を公布した。

Theo đó, có một số nội dung đáng chú ý như sau:

その概要は以下の通りである。

I. Tiền lương trong thời gian ngừng việc

休職中の賃金

Đối với các đối tượng dưới đây phải ngừng việc do tác động trực tiếp của dịch:

以下、直接的に Covid-19 の影響を受け、休職した者に対して、

- 1) Lao động là người nước ngoài chưa được quay trở lại doanh nghiệp làm việc trong thời gian có dịch theo yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền.

Covid-19 の流行期間中に管轄機関の要請により、職場に復帰できない外国人被雇用者

- 2) Người lao động phải thực hiện cách ly theo yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền.

管轄機関の要請により、隔離される必要のある被雇用者

- 3) Người lao động phải ngừng việc do doanh nghiệp, bộ phận doanh nghiệp không hoạt động được vì chủ sử dụng lao động hoặc những người lao động khác đang trong thời gian cách ly hoặc chưa quay trở lại làm việc.

雇用者、または他の被雇用者が隔離中、または業務に復帰できず、企業や企業内の部門の運営ができないため、休職しなければならない被雇用者

thì tiền lương của người lao động trong thời gian ngừng việc do hai bên thỏa thuận nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định (theo khoản 3 Điều 98 Bộ luật lao động).

休職時の被雇用者の賃金は、両当事者の合意に基づくが、政府が定める地域別最低賃金を下回ってはならない (労働法第 98 条 3 項)。

II. Giải pháp đối với doanh nghiệp gặp khó khăn do dịch dẫn đến không bố trí đủ việc làm cho người lao động

Covid-19による運営の困難が発生し、十分な業務のできない企業への解決策

- 1) Trường hợp gặp khó khăn về nguồn nguyên vật liệu, thị trường dẫn tới không bố trí đủ việc làm: có thể tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động (theo điều 31 Bộ luật lao động).

原材料の供給や市場の問題で十分な業務のできない場合：被雇用者を労働契約にある業務とは異なる業務へ、一時的に異動させることができる (労働法第 31 条)。

- 2) Trường hợp thời gian ngừng việc kéo dài ảnh hưởng đến khả năng chi trả của doanh nghiệp: có thể thỏa thuận tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động (theo Điều 32 Bộ luật lao động).

休業期間の延長が、企業の支払能力に影響を与える場合：労働契約の一時的な停止について被雇用者と協議できる (労働法第 32 条)。

- 3) Trường hợp phải thu hẹp sản xuất, dẫn tới giảm chỗ làm việc: có thể thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động (theo Điều 38 Bộ luật lao động) hoặc xây dựng phương án sử dụng lao động hoặc cho thôi việc nếu không thể giải quyết được việc làm cho người lao động (theo Điều 44 Bộ luật lao động).

やむを得ず生産規模の縮小及び人員削減を行う場合：雇用者は被雇用者との労働契約を、一方的に解除する権利を行使できる (労働法第 38 条)、被雇用者の使用計画を作成する、または被雇用者に業務を与える事ができない場合、被雇用者を解雇する (労働法第 44 条)。

以上

HA NOI HEAD OFFICE

8F, Vinafor Building, 127 Lo Duc, Hai Ba Trung, Hanoi
Tel: +(84)24 – 39 765 761
Fax: +(84)24 – 39 765 762

YOKOHAMA BRANCH

6F, Yokohama World Porters, 2-2-1 Shinko Yokohama-shi, Kanagawa-ken, Japan
Tel: +(81)45 – 222 - 2052 (ext.5673)

DANANG OFFICE

Zone G, 5F, Danang Software Park, 02 Quang Trung, Hai Chau Dist., Danang
Tel: +(84)236 – 3 898 325
Fax: +(84)236 – 3 898 326

HO CHI MINH OFFICE

PSO Business Center, 15F, LIM Tower II, 62A Cach Mang Thang Tam, Ward 6, Dist. 3, HCM City
Tel: +(84)28 - 71 088 468