



# KINH NGHIỆM TỪ CÁC TRƯỜNG HỢP TÁI CẤU TRÚC THỰC TẾ ĐÃ DIỄN RA: THÀNH CÔNG, THẤT BẠI VÀ BÀI HỌC RÚT RA

**Diễn giả: LUẬT SƯ NGUYỄN VĂN QUỲNH  
PHUOC & PARTNERS LLC**

**Ngày 25 tháng 4 năm 2019**

## NỘI DUNG CHƯƠNG TRÌNH

Thời gian	Nội dung	Diễn giả
8:30 – 9:45	Chia sẻ cơ sở pháp lý liên quan đến tái cấu trúc	Luật sư Vân Quỳnh
9:45 - 10:00	Giải lao	
10:00 - 11:30	Hỏi đáp kinh nghiệm thực tế liên quan đến tái cấu trúc	Luật sư Nguyễn Hữu Phước, chị Kim Anh

STT	CÁC NỘI DUNG CHÍNH
1	Các hình thức tái cấu trúc theo luật lao động
2	Trình tự, thủ tục tái cấu trúc lao động
3	Những vấn đề pháp lý cần lưu ý
4	Hậu quả pháp lý khi thực hiện tái cấu trúc lao động không phù hợp với quy định pháp luật



Tinh gọn bộ  
máy nhằm  
nâng cao năng  
lực sản xuất,  
kinh doanh

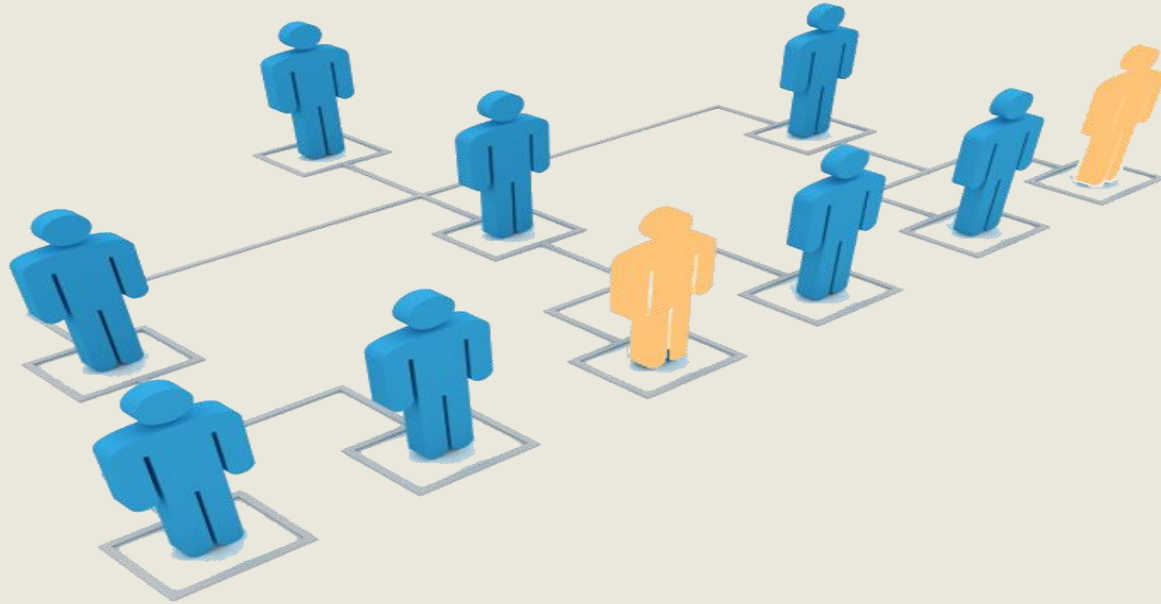
Giảm chi phí  
hoạt động của  
doanh nghiệp  
và tăng lợi  
nhuận đến  
mức tối đa cho  
doanh nghiệp

Thay đổi chiến  
lược hoạt  
động, chuyển  
hướng về  
danh mục sản  
phẩm, dịch vụ  
cung cấp

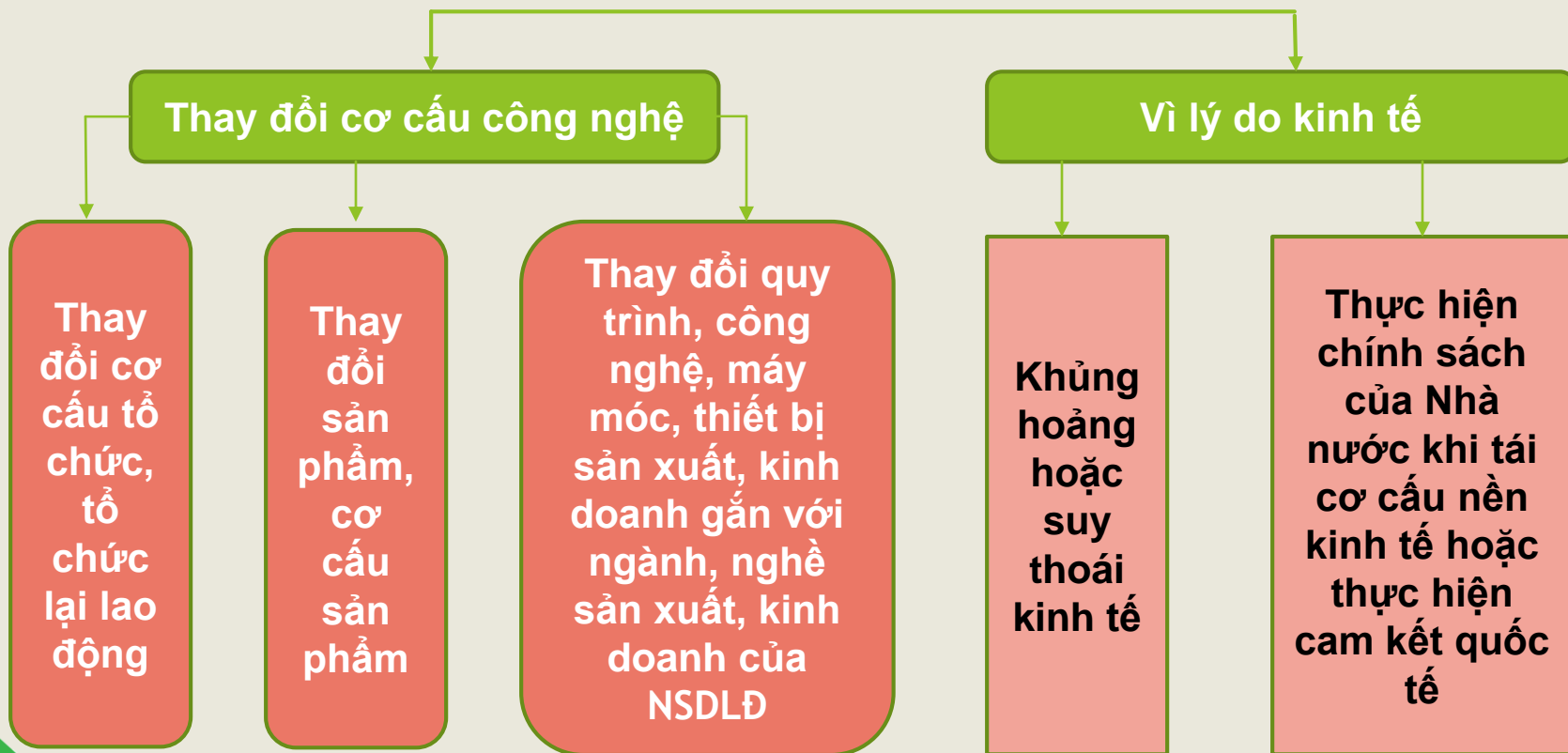
Khi doanh  
nghiệp đổi  
mới công  
nghệ, áp dụng  
phương pháp  
làm việc mới

**Giúp doanh nghiệp  
hoạt động hiệu quả,  
tăng lợi nhuận tối  
đa**

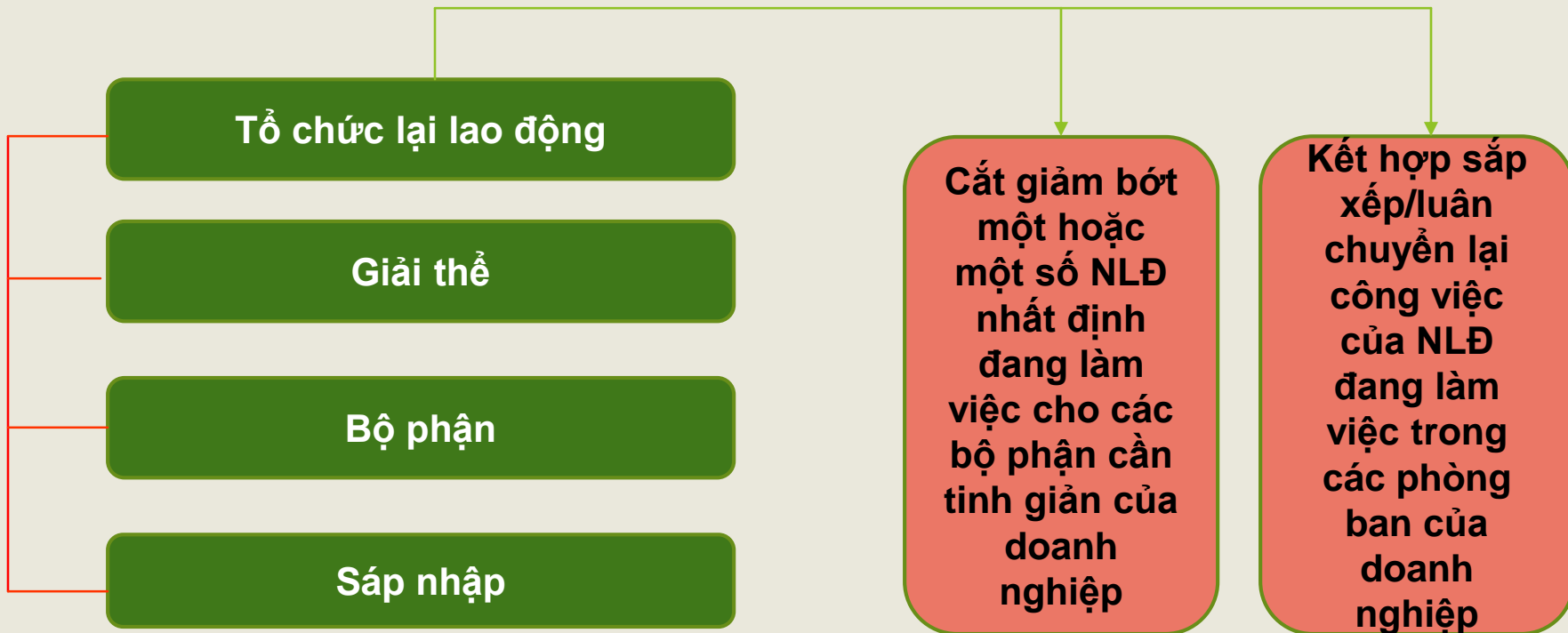
## 1.2 Các hình thức tái cấu trúc theo luật lao động



## (i) Các hình thức tái cấu trúc lao động



## (ii) Các định nghĩa pháp lý cần lưu ý





## 2. TRÌNH TỰ, THỦ TỤC TÁI CẤU TRÚC LAO ĐỘNG

STT	NỘI DUNG
Bước 1	HĐQT/HĐTV/Chủ sở hữu của công ty sẽ tổ chức cuộc họp để thông qua biên bản họp và ban hành nghị quyết/quyết định về việc tái cấu trúc
Bước 2	Tổng Giám Đốc/Giám Đốc/người có thẩm quyền hợp lệ theo quy định tại điều lệ của công ty ban hành quyết định về việc thực hiện tái cấu trúc

STT	NỘI DUNG
<b>Bước 3</b>	<b>Lập danh sách những NLD sẽ được đào tạo lại để tiếp tục sử dụng và tiến hành việc đào tạo, nếu có.</b>
<b>Bước 4</b>	<b>Lập phương án sử dụng lao động với sự tham gia của BCHCĐCS</b>

STT	NỘI DUNG
<b>Bước 5</b>	<b>Trao đổi với BCHCĐCS về việc tái cấu trúc trước khi thông báo cho cơ quan quản lý lao động địa phương</b>
<b>Bước 6</b>	<b>Thông báo đến cơ quan quản lý lao động địa phương về việc tái cấu trúc</b>

STT	NỘI DUNG
<b>Bước 7</b>	<b>Thông báo cho những NLD bị ảnh hưởng do tái cấu trúc trước khi chấm dứt HĐLĐ</b>
<b>Bước 8</b>	<b>Ban hành (các) quyết định chấm dứt HĐLĐ với những NLD bị ảnh hưởng do tái cấu trúc</b>

STT	NỘI DUNG
<b>Bước 9</b>	<b>Hoàn thành việc thanh toán và thực hiện các nghĩa vụ khác với những NLĐ bị ảnh hưởng do tái cấu trúc</b>
<b>Bước 10</b>	<b>Báo cáo sự thay đổi về số lượng lao động cho Sở Lao động Thương binh và Xã hội</b>

### 3. CÁC VẤN ĐỀ PHÁP LÝ CẦN LƯU Ý



### 3.1 Lập danh sách những NLD sẽ được đào tạo lại để tiếp tục sử dụng

Phải đào tạo lại toàn bộ NLD có khả năng bị mất việc do tái cấu trúc khi “có bất kỳ vị trí công việc trống nào” trong công ty tại thời điểm tái cấu trúc

Danh sách này là một phần không tách rời của phương án sử dụng lao động nên danh sách này cũng phải được tất cả các thành viên của BCHĐCS ký tên

Công ty nên tạm thời không tuyển mới bất kỳ NLD mới nào để bố trí vào các vị trí công việc mới/trống do việc sắp xếp lại các bộ phận/phòng ban trong công ty

## 3.2 Lập phương án sử dụng lao động với sự tham gia của BCHCĐCS

Việc lập và ban hành phương án sử dụng lao động phải có sự tham gia của BCHCĐCS.

Phương án sử dụng lao động phải bao gồm ít nhất các nội dung chính như:

- Danh sách và số lượng NLD tiếp tục được sử dụng, NLD được đào tạo lại để tiếp tục sử dụng;
- Danh sách và số lượng NLD nghỉ hưu;



- Danh sách và số lượng NLD được chuyển sang làm việc không trọn thời gian và NLD phải chấm dứt HĐLĐ; và
- Biện pháp và nguồn tài chính bảo đảm thực hiện phương án sử dụng lao động.



### 3.3 Trao đổi với BCHĐCS về việc tái cấu trúc trước khi thông báo cho cơ quan quản lý lao động địa phương

Trường hợp công ty cho thôi việc nhiều NLD, công ty phải trao đổi với BCHĐCS của công ty về việc tái cấu trúc.



### **3.4 Thông báo đến cơ quan quản lý lao động địa phương về việc tái cấu trúc**

**Nếu tái cấu trúc dẫn đến nhiều NLD bị mất việc, công ty phải gửi thông báo bằng văn bản đến cơ quan quản lý lao động địa phương trước 30 ngày trước khi ban hành quyết định chấm dứt HĐLĐ.**

**Nội dung chính của thông báo :**

- **Tên, địa chỉ của công ty và người đại diện theo pháp luật của công ty;**
- **Tổng số lao động; số lao động phải thôi việc;**

- **Lý do người lao động thôi việc;**
- **Thời điểm người lao động thôi việc; và**
- **Số tiền phải chi trả trợ cấp mất việc làm.**

### 3.5 Hoàn thành việc thanh toán và thực hiện các nghĩa vụ khác với NLD bị mất việc do tái cấu trúc

Trong vòng 07 ngày kể từ ngày chấm dứt HĐLĐ

Hoàn thành nghĩa vụ thanh toán và các nghĩa vụ khác đối với NLD

Xác nhận sổ BHXH và trả lại cho NLD cùng những giấy tờ khác (nếu có)

Tiền lương chưa trả tính đến ngày chấm dứt HĐLĐ

Tổng số tiền tương đương với số ngày nghỉ hàng năm chưa sử dụng

Trợ cấp mất việc làm cho những NLD đang làm việc thường xuyên cho công ty từ đủ 12 tháng trở lên (nếu NLD có khoảng thời gian không đóng BHTN)

Các khoản phải trả khác (nếu có)

## Tính trợ cấp mất việc làm

Tiền trợ cấp mất việc làm	=	Tổng thời gian làm việc được tính hưởng trợ cấp mất việc làm	x	Tiền lương, tiền công làm căn cứ tính trợ cấp mất việc làm	x 1
---------------------------	---	--	---	--	-----

Thời gian làm việc được tính hưởng trợ cấp mất việc làm của NLD là tổng thời gian làm việc thực tế của NLD trừ đi thời gian mà công ty và NLD đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp và thời gian mà NLD đã được hưởng trợ cấp thôi việc

Tiền công bình quân theo HĐLĐ của 06 tháng liền kề trước khi chấm dứt HĐLĐ

## Mức hưởng trợ cấp mất việc làm:

Trợ cấp mất việc làm sẽ là 01 tháng tiền lương cho mỗi năm làm việc nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương (Điều 49.1 Bộ Luật Lao Động 2012)



### 3.6 Những vấn đề pháp lý quan trọng khác khi thực hiện thủ tục tái cấu trúc

Cho thôi việc đối với lao động nữ đang trong thời kỳ mang thai, đang nghỉ thai sản hoặc đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi



**Không nên thực hiện**

Cho thôi việc đối với NLĐ là thành viên BCHCĐCS



**NSDLĐ phải đạt được thỏa thuận bằng văn bản với BCHCĐCS**



**Đào tạo lại NLĐ**



**Công ty nên ban hành công khai (các) chương trình đào tạo, tiêu chí đánh giá và thời gian đào tạo**

**Thuê lại lao động để thay thế NLĐ bị cho thôi việc do tái cấu trúc**



**Không được thực hiện (Điều 24.3 Nghị Định 55/2013)**

**Không được phép đơn phương chấm dứt  
HĐLĐ**

**Những NLĐ bị ốm đau hoặc bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp và đang điều trị hoặc điều dưỡng theo quyết định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền, trừ trường hợp quy định tại Điều 38.1(b) Bộ Luật Lao Động 2012**

**Những NLĐ đang nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng và những trường hợp nghỉ khác được công ty đồng ý**

## 4. HẬU QUẢ PHÁP LÝ KHI THỰC HIỆN TÁI CẤU TRÚC KHÔNG PHÙ HỢP VỚI QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT



**5.1. Nhận NLĐ trở lại làm việc theo HĐLĐ đã giao kết và phải trả: (1) tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày NLĐ Dôi Dư không được làm việc; và (2) ít nhất 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ**

**5.2. Trường hợp NLD không muốn tiếp tục làm việc, thì ngoài khoản tiền bồi thường như nói trên, công ty phải trả cho NLD trợ cấp thôi việc theo quy định của pháp luật**

<b>Tiền trợ cấp thôi việc</b>	<b>=</b>	<b>Tổng thời gian làm việc được tính hưởng trợ cấp thôi việc</b>	<b>x</b>	<b>Tiền lương, tiền công làm căn cứ tính trợ cấp thôi việc</b>	<b>x x 1/2</b>
-----------------------------------	----------	--	----------	--	----------------

**Tổng thời gian làm việc của NLD được tính để hưởng trợ cấp thôi việc và tiền lương làm căn cứ để tính trợ cấp thôi việc cho NLD sẽ được tính tương tự như trợ cấp mất việc làm.**

**5.3. Trường hợp công ty không muốn nhận lại NLD và NLD đồng ý, thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại các mục 5.1 và 5.2 ở trên, hai bên phải thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ để chấm dứt HĐLĐ**

**5.4. Trường hợp không còn vị trí, công việc đã giao kết trong HĐLĐ mà NLD vẫn muốn làm việc thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại mục 5.1 nói trên, hai bên phải thương lượng để sửa đổi, bổ sung HĐLĐ**



