**Một số Chú ý về “Trợ cấp thôi việc” vào ngày 01/01/2021**

*Ths. Võ Hồng Hạnh*

Trong điều kiện năm 2020 khi dịch bệnh Covid – 19 liên tiếp xuất hiện các ổ dịch và gây ra những rủi ro lớn với số người mắc tại Việt Nam tính đến ngày 10/10/2020 là 1.110 người. Trong quá trình xảy ra dịch, với những chính sách nhanh và quyết đoán của Chính phủ đã giúp cho nước ta khống chế khá tốt tình hình, giảm nguy cơ có thêm bệnh nhân mắc mới. Một trong những chính sách là “Cách ly xã hội” – mà trong đó người lao động đã bị ảnh hưởng rất nhiều, phải tạm nghỉ và cũng có trường hợp buộc phải thôi việc. Vậy bài viết này sẽ trình bày một số điểm chú ý về “Trợ cấp thôi việc” mà người đọc cần phải biết.

Căn cứ tại Điều 48 [Bộ Luật Lao động 2012](https://baohiemxahoidientu.vn/van-ban/chi-tiet/bo-luat-10-2012-qh13) và Điều 14, Điều 15 [Nghị định số 05/2015/NĐ-CP](https://baohiemxahoidientu.vn/van-ban/chi-tiet/nghi-dinh-05-2015-nd-cp) hướng dẫn thi hành một số nội dụng của Bộ Luật Lao động.

Căn cứ Điều 1 Nghị định số 148/2018/NĐ-CP sửa đổi bổ sung một số điều của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP có hiệu lực ngày 15/12/2018

**I. Điều kiện hưởng trợ cấp thôi việc**

***Các trường hợp chấm dứt HĐLĐ được hưởng trợ cấp thôi việc***

 Người sử dụng lao động (NSDLĐ) có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho Người lao động (NLĐ) đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên trong các trường hợp sau:

- Hết hạn hợp đồng lao động;

- Đã hoàn thành công việc theo [hợp đồng lao động](https://vi.wikipedia.org/wiki/H%E1%BB%A3p_%C4%91%E1%BB%93ng_lao_%C4%91%E1%BB%99ng);

- Hai bên thoả thuận chấm dứt hợp đồng lao động;

- Người lao động bị kết án tù giam, tử hình hoặc bị cấm làm công việc ghi trong hợp đồng lao động theo bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật của Toà án;

- Người lao động chết, bị Toà án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết;

- Người sử dụng lao động là cá nhân chết, bị Toà án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết; người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động;

- Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 37 Bộ Luật lao động;

- Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 38 của Bộ Luật lao động;

***Các trường hợp không được hưởng trợ cấp thôi việc:***

- Người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách đang trong nhiệm kỳ công đoàn mà hết hạn hợp đồng lao động thì được gia hạn hợp đồng lao động đã giao kết đến hết nhiệm kỳ.

- Người lao động đủ điều kiện hưởng lương hưu.

- Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải

**II. Mức hưởng trợ cấp thôi việc**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tiền trợ cấpthôi việc** | **=** | **½** | **X** | **Tiền lương để tínhtrợ cấp thôi việc** | **X** | **Thời gian làm việc đểtính trợ cấp thôi việc** |

 ***Trong đó:***

- Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động của 06 tháng liền kề trước khi người lao động thôi việc.

- Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian NLĐ đã tham gia Bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) theo quy định của pháp luật và thời gian làm việc đã được NSDLĐ chi trả trợ cấp thôi việc;

**Lưu ý:**

1. Cách xác định thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động bao gồm:

- Thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động theo HĐLĐ;

- Thời gian được người sử dụng lao động cử đi học;

- Thời gian nghỉ hưởng chế độ theo quy định của Luật BHXH ;

- Thời gian nghỉ hằng tuần,

- Thời gian nghỉ việc hưởng nguyên lương đối với các trường hợp: nghỉ hằng năm; ngày nghỉ hằng năm tăng theo thâm niên nghề làm việc; nghỉ lễ, tết; nghỉ việc riêng những vẫn hưởng nguyên lương theo quy định của pháp luật;

- Thời gian nghỉ để hoạt động công đoàn theo quy định của pháp luật về công đoàn;

- Thời gian nghỉ việc để thực hiện nghĩa vụ công dân theo quy định của pháp luật mà được người sử dụng lao động trả lương;

- Thời gian phải ngừng việc, nghỉ việc không do lỗi của người lao động;

- Thời gian nghỉ vì bị tạm đình chỉ công việc và thời gian bị tạm giữ, tạm giam nhưng được trở lại làm việc do được cơ quan nhà nước có thẩm quyền kết luận không phạm tội;

2. Thời gian NLĐ đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp bao gồm:

- Thời gian NSDLĐ đã đóng BHTN theo quy định của pháp luật;

- Thời gian NSDLĐ đã chi trả cùng lúc với kỳ trả lương của NLĐ một khoản tiền tương đương với mức đóng BHTN theo quy định của pháp luật;

Lưu ý: Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm của NLĐ được tính theo năm (đủ 12 tháng), trường hợp có tháng lẻ thì từ đủ 1 tháng đến dưới 6 tháng được tính bằng 1/2 năm; từ đủ 6 tháng trở lên được tính bằng 1 năm làm việc.

***Ví dụ:***Ông Nguyễn Văn A ký HĐLĐ không xác định thời hạn với công ty B từ ngày 01/03/2007 và tham gia BHXH ,vì lý do sức khỏe nên ông A và công ty thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ từ 01/11/2017. Mức bình quân tiền lương theo HĐLĐ 6 tháng liền kề trước khi nghỉ việc của ông A là 7.000.000 đồng

*Thời gian làm việc tại công ty B của ông A là: 10 năm 8 tháng*

*Thời gian tham gia BHTN là: 8 năm 10 tháng (Luật Bảo hiểm thất nghiệp có hiệu lực đơn vị đóng bảo hiểm thất nghiệp cho ông Nguyễn Văn A từ 01/01/2009 đến 31/10/2017).*

* *Thời gian làm việc tính hưởng trợ cấp thôi việc là: 1 năm 10 tháng và  được làm tròn thành 2 năm*

 *Mức hưởng trợ cấp thôi =  ½ x 7.000.000 x 2 = 7.000.000 đồng*

***Tuy nhiên*** từ ngày 01/01/2021 là thời điểm chính thức có hiệu lực của Bộ Luật Lao động theo đó có quy định về trợ cấp thôi việc của người lao động.

Theo đó, một số trường hợp không được trợ cấp thôi việc từ năm 2021 được quy định quy định theo Điều 48 Bộ Luật Lao động hiện hành, các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động người sử dụng lao động không phải chi trả trợ cấp thôi việc gồm:

* Người lao động đủ điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội và tuổi hưởng lương hưu.
* Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải

Tuy nhiên, những điều này chưa được quy định cụ thể, khiến người sử dụng lao động còn gặp khó khăn trong quá trình áp dụng. Để khắc phục tình trạng này, đồng thời quy định thêm một số trường hợp khác không được hưởng trợ cấp thôi việc, Điều 46 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định:

* Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên;
* Người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam bị trục xuất theo bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật, quyết định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

Như vậy, từ 01/01/2021, theo quy định tại Bộ luật Lao động năm 2019, có 4 trường hợp người lao động không được trợ cấp thôi việc.

 *Người viết*

 *Ths. Võ Hồng Hạnh*