

**(ĐTCK-online)** Theo Hiệp hội Kinh doanh chứng khoán (VASB), chịu ảnh hưởng từ việc TTCK suy giảm mạnh trong nhiều tháng gần đây, hiện có khoảng 80% CTCK hoạt động cầm chừng và có nguy cơ thua lỗ. Trước tình hình đó, nhiều công ty đã tiết giảm chi phí bằng cách cơ cấu lại nhân sự, cắt giảm tiền lương...; đây là nguyên nhân gây ra không ít vụ tranh chấp, khiếu kiện giữa công ty và người lao động trong các CTCK. Thực tế này đặt ra những vấn đề gì cần giải quyết từ cả hai phía? Ông Nguyễn Việt Cường, luật sư, Công ty Luật hợp danh Luật Việt - nguyên Chánh tòa Lao động, Tòa án nhân dân tối cao đã có những kiến giải về việc này.

***Gần đây đã xuất hiện những vụ tranh chấp về chế độ đãi ngộ giữa người lao động và CTCK tại các đơn vị đang chờ được cấp phép. Xin ông cho biết, trong thời gian kể từ khi CTCK được UBCK chấp thuận về nguyên tắc đến khi chính thức được cấp giấy phép thành lập, vấn đề lương bổng của người lao động được giải quyết như thế nào?***

Đây là các trường hợp người lao động làm việc căn cứ vào các thỏa thuận trong thư mời thử việc ký với người đại diện trong số các thành viên sáng lập hoặc cổ đông sáng lập, hay người dự kiến được bổ nhiệm, tuyển dụng làm giám đốc/tổng giám đốc của công ty đề nghị cấp giấy phép thành lập và hoạt động.

Nếu thư mời này thỏa mãn các nội dung của một hợp đồng lao động được quy định tại Chương IV của Luật Lao động (bao gồm: công việc phải làm, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương, địa điểm làm việc, thời hạn hợp đồng, bảo hiểm xã hội...) thì được coi là hợp đồng lao động có hiệu lực pháp lý.

***Trong thời gian chờ đợi cấp phép, nếu xảy ra tranh chấp giữa công ty và người lao động thì quyền lợi của người lao động được giải quyết như thế nào, thưa ông?***

Trước hết, việc giải quyết quyền lợi của người lao động phải căn cứ vào thư mời thử việc, nếu văn bản này trái với Luật Lao động thì bị vô hiệu từng phần hoặc toàn bộ. Những nội dung nào bị tuyên bố vô hiệu thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động được giải quyết theo quy định của pháp luật lao động.

***Vậy trong trường hợp nào thì CTCK hay doanh nghiệp nói chung được phép trả lương chậm cho người lao động?***

Trường hợp này quy định tại Điều 38 của Luật Lao động, là những trường hợp do thiên tai, hỏa hoạn hoặc lý do bất khả kháng khác, khi người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp nhưng không thể khắc phục, thì được phép trả lương chậm, nhưng không quá một tháng và nếu thời gian trả lương chậm từ 15 ngày trở lên thì phải đền bù một khoản tiền ít nhất bằng số tiền trả chậm nhân (x) với lãi suất tiền gửi tiết kiệm không kỳ hạn của ngân hàng thương mại, nơi doanh nghiệp mở tài khoản giao dịch thông báo tại thời điểm trả lương.

***Nhiều CTCK đang phải thực hiện cắt giảm nhân sự trước thời hạn hợp đồng. Trong trường hợp này, quyền lợi của người lao động được xử lý như thế nào cho đúng luật?***

Đây là trường hợp doanh nghiệp rơi vào tình trạng phải thu hẹp hoạt động kinh doanh, cơ cấu lại sản xuất, do đó khi người lao động bị chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn, trước hết công ty phải thanh toán cho người lao động những quyền lợi mà họ được hưởng, như tiền lương những ngày đã làm việc, tiền phép năm, tiền lễ, tết... theo chế độ của công ty. Ngoài ra, công ty phải trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động theo Điều 17, Luật Lao động, theo quy định này thì mỗi năm làm việc được trợ cấp 1 tháng lương và tối thiểu không ít hơn 2 tháng lương.

***Nhiều CTCK đã từng mời gọi nhân viên về làm việc cho mình bằng chính sách bán cổ phần ưu đãi. Khi TTCK suy giảm, công ty có chính sách cắt giảm nhân sự, khiến người lao động phải chịu thiệt kép: vừa bị nghỉ việc, vừa phải ôm đống cổ phiếu với***

***giá cao hơn nhiều so với giá hiện hành. Trong trường hợp này, CTCK có trách nhiệm mua lại cổ phiếu của nhân viên nghỉ việc hay không? Nếu mua lại thì phải mua theo giá nào?***

Khi người lao động mua cổ phần của CTCK, họ trở thành cổ đông của công ty nên mọi quyền lợi, nghĩa vụ trước hết phải được giải quyết theo điều lệ của công ty, Luật Doanh nghiệp, Luật Chứng khoán và các quy định khác có liên quan.

Theo đó, các cổ đông sẽ có quyền hưởng cổ tức nếu công ty có lãi và phải chịu trách nhiệm về các khoản nợ và nghĩa vụ tài sản khác của công ty trong phạm vi vốn đã góp.

Theo quy định tại Điều 80, Luật Doanh nghiệp, cổ đông không được rút vốn đã góp bằng cổ phần phổ thông ra khỏi công ty dưới mọi hình thức, trừ các trường hợp được công ty hoặc người khác mua lại. Với quy định như vậy, công ty không bắt buộc phải mua lại cổ phần của nhân viên nghỉ việc.

Trong trường hợp người lao động không còn làm việc tại công ty và họ có yêu cầu công ty mua lại cổ phần của họ và công ty quyết định mua lại, theo quy định tại Điều 91, Luật Doanh nghiệp thì giá mua lại được hình thành trên cơ sở giá chào bán của người lao động và HĐQT công ty quyết định, nhưng không được cao hơn giá thị trường tại thời điểm mua lại.

**[Click vào đây](#) để xem bài viết được đăng trên trang Đầu Tư Chứng Khoán ngày 19.10.2008.**