

TIN TIÊU ĐIỂM:

Tài nguyên – Môi trường
Nhà hàng dưới 200m² không phải đăng ký kế hoạch bảo vệ môi trường

Ngày 14/02/2015, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 18/2015/NĐ-CP quy định về quy hoạch bảo vệ môi trường (BVMT), đánh giá môi trường chiến lược, đánh giá tác động môi trường và kế hoạch bảo vệ môi trường.

Trong đó, đáng chú ý là quy định mới về đăng ký kế hoạch BVMT. Cụ thể, thay vì lập, đăng ký bản cam kết BVMT như trước đây, từ ngày 01/04/2015, các dự án đầu tư mới, đầu tư mở rộng quy mô, nâng công suất các cơ sở sản xuất, kinh doanh, dịch vụ và các phương án đầu tư sản xuất, kinh doanh, dịch vụ, không thuộc đối tượng phải đánh giá tác động môi trường sẽ phải đăng ký kế hoạch BVMT tại cơ quan có thẩm quyền theo quy định của pháp luật.

Trường hợp dự án, phương án đầu tư sản xuất kinh doanh, dịch vụ nằm trên địa bàn từ 02 tỉnh trở lên, việc đăng ký kế hoạch BVMT được thực hiện tại một trong các UBND cấp tỉnh theo đề nghị của chủ dự án, chủ cơ sở.

Riêng đối với các dịch vụ ăn uống có quy mô diện tích nhà hàng phục vụ dưới 200m²; dịch vụ thương mại, buôn bán lưu động, không có địa điểm cố định; dịch vụ sửa chữa, bảo dưỡng đồ gia dụng quy mô cá nhân, hộ gia đình; dịch vụ photocopy, truy cập Internet, trò chơi điện tử; chăn nuôi gia súc, gia cầm, động vật hoang dã với quy mô chuồng trại nhỏ hơn 50m², nuôi trồng thủy hải sản trên quy mô diện tích nhỏ hơn 5.000m² mặt nước; xây dựng văn phòng làm việc, nhà nghỉ, khách sạn, lưu trú du lịch quy mô nhỏ hơn 500m² sàn..., không phải đăng ký kế hoạch BVMT.

Một nội dung đáng chú ý khác là quy định thay đổi các đối tượng phải thực hiện đánh giá tác động môi trường. Theo đó, từ ngày 01/04/2015, chỉ các dự án xây dựng khu du lịch, khu thể thao, vui chơi giải trí, sân golf có diện tích từ 10ha trở lên mới phải thực hiện đánh giá tác động môi trường thay vì quy định từ 05ha trở lên như trước đây; tương tự, dự án xây dựng siêu thị, trung tâm thương mại có diện tích sàn dưới 10.000m²; các dự án xây dựng cơ sở khám chữa bệnh và cơ sở y tế khác có quy mô dưới 50 giường sẽ không phải thực hiện đánh giá tác động môi trường như trước đây...

Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/04/2015.

Doanh nghiệp Quy định mức thù lao của Quản tài viên

Ngày 16/02/2015, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 22/2015/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Phá sản về Quản tài viên và hành nghề quản lý, thanh lý tài sản. Trong đó, Quản tài viên được Luật Phá sản năm 2014 quy định là cá nhân hành nghề quản lý, thanh lý tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã mất khả năng thanh toán trong quá trình giải quyết phá sản.

Một trong những nội dung nổi bật tại Nghị định là quy định về mức thù lao của Quản tài viên khi doanh nghiệp, hợp tác xã bị tuyên bố phá sản. Cụ thể, với tổng giá trị tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã thu được sau khi thanh lý dưới 100 triệu đồng thì mức thù lao của Quản tài viên là 5%; từ 100 triệu đồng - 500 triệu đồng, mức thù lao là 05 tháng lương cơ sở cộng với 4% của phần giá trị tài sản thu được sau khi thanh lý vượt quá 100 triệu đồng; từ trên 500 triệu đồng - 01 tỷ đồng, mức thù lao là 20 tháng lương cơ sở cộng 3% của phần giá trị tài sản thu được vượt quá 500 triệu đồng; từ trên 01 tỷ đồng - 10 tỷ đồng, mức thù lao là 36 tháng lương cơ sở cộng với 2% của phần giá trị tài sản thu được vượt quá 01 tỷ đồng.

Với tổng giá trị tài sản sau khi thu được từ trên 10 tỷ đến 50 tỷ, thù lao của Quản tài viên được tính bằng mức thù lao tương ứng đối với tổng giá trị tài sản thu được sau khi thanh lý đến 10 tỷ đồng như nêu trên cộng 0,5% của phần giá trị tài sản thu được sau khi thanh lý vượt quá 10 tỷ đồng...

Ngoài ra, Nghị định này cũng nhấn mạnh về những hành vi bị nghiêm cấm đối với Quản tài viên, trong đó có việc cho thuê, mượn hoặc cho cá nhân, tổ chức khác sử dụng chứng chỉ hành nghề Quản tài viên của mình để hành nghề quản lý, thanh lý tài sản; lợi dụng nhiệm vụ, quyền hạn để thông đồng với cá nhân, tổ chức nhằm mục đích vụ lợi; tiết lộ thông tin về tổ chức, hoạt động của doanh nghiệp, hợp tác xã mất khả năng thanh toán mà Quản tài viên biết được trong khi hành nghề, trừ khi được đồng ý bằng văn bản...

Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 06/04/2015.

NHẬN ĐỊNH VỀ CHÍNH SÁCH VÀ PHÁP LUẬT:

Giải quyết chế độ, quyền lợi cho người lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động là vấn đề được người sử dụng lao động và cả người lao động quan tâm. Thực tiễn cho thấy nhiều trường hợp mâu thuẫn, tranh chấp trong lĩnh vực lao động phát sinh từ việc doanh nghiệp không giải quyết các chế độ cho người lao động một cách thoả đáng. Trong số này, NHQuang & Associates xin gửi tới Quý vị một số phân tích liên quan đến nghĩa vụ chi trả trợ cấp của doanh nghiệp khi chấm dứt hợp đồng lao động với lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế hoặc do sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã.

Theo quy định tại Điều 48 Bộ luật Lao động 2012 (BLLĐ 2012) về trợ cấp thôi việc thì: *“khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định tại các khoản 1, 2, 3, 5, 6, 7, 9 và 10 Điều 36 của Bộ luật này thì người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương.”*

Khoản 10 Điều 36 BLLĐ 2012 quy định về chấm dứt hợp đồng như sau: *“Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 38 của Bộ luật này; người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế hoặc do sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, hợp tác xã.”*

Như vậy, người lao động được hưởng trợ cấp thôi việc trong trường hợp người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế hoặc do sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, hợp tác xã.

Mặt khác, theo quy định tại khoản 1 Điều 49 BLLĐ 2012, *“Người sử dụng lao động trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động đã làm việc thường xuyên cho mình từ 12 tháng trở lên mà bị mất việc làm theo quy định tại Điều 44 và Điều 45 của Bộ luật này, mỗi năm làm việc trả 01*

tháng tiền lương nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương.”

Điều 44 và Điều 45 BLLĐ 2012 quy định về nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế và khi sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã. Đây là một trong những trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động đã được quy định tại khoản 10 Điều 36.

So sánh các quy định trên đây, có thể nhận thấy cùng một trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế hoặc hợp nhất, sáp nhập, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã mà không giải quyết được việc làm cho người lao động đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên trong doanh nghiệp, BLLĐ 2012 có hai quy định về nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong việc chi trả trợ cấp cho người lao động – tương ứng hai khoản là trợ cấp thôi việc và trợ cấp mất việc. Với các quy định nêu trên, phải chăng BLLĐ 2012 đã tăng thêm quyền cho người lao động đồng thời tăng thêm nghĩa vụ tài chính cho người sử dụng lao động?

Theo khoản 2 Điều 49 của BLLĐ 2012, thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người

người sử dụng lao động, trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội và *thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc*.

Trên thực tế, nhiều người sử dụng lao động đã gặp khó khăn trong việc hiểu và áp dụng các quy định trên. Không tính đến thời gian người lao động và người sử dụng lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp thì thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc và trợ cấp mất việc làm là trùng nhau vì đều là tổng thời gian mà người lao động thực tế làm việc cho người sử dụng lao động. Với quy định tại khoản 2 Điều 49 BLLĐ 2012, nhiều người sử dụng lao động cho rằng nếu người sử dụng lao động đã chi trả cho người lao động khoản tiền trợ cấp thôi việc theo các trường hợp luật định thì sẽ không phải chi trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động nữa hoặc ngược lại. Rõ ràng, lợi ích của người lao động theo từng cách hiểu và áp dụng là không giống nhau. Có thể có hai cách hiểu như sau: (i) Do thời gian đáng lẽ phải chi trả trợ cấp thôi việc sẽ không được tính nên người sử dụng lao động chỉ trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động theo nguyên tắc 01 tháng lương cho mỗi năm làm việc; hoặc (ii) Người sử dụng lao động phải trả đồng thời cho người lao động hai khoản là trợ cấp thôi việc (0,5 tháng lương) và trợ cấp mất việc làm (01 tháng lương), tổng cộng là 1,5 tháng lương cho mỗi năm làm việc. Chính vì vậy, rất nhiều doanh nghiệp không khỏi lúng túng khi tính toán các khoản trợ cấp để giải quyết quyền lợi cho nhân viên của mình khi chấm dứt quan hệ lao động.

Khắc phục những khó khăn trong quá trình hiểu và áp dụng luật, Chính phủ đã ban hành Nghị định 05/2015/NĐ-CP hướng dẫn BLLĐ 2012, trong đó có

quy định rõ các trường hợp chi trả trợ cấp thôi việc và trường hợp chi trả trợ cấp mất việc làm:

Điều 14. Trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm

1. Người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 của Bộ luật Lao động cho người lao động đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định tại các Khoản 1, 2, 3, 5, 6, 7, 9 Điều 36 và người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 38 của Bộ luật Lao động.

2. Người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp mất việc làm theo quy định tại Điều 49 của Bộ luật Lao động cho người lao động đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên bị mất việc làm do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế hoặc do sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã quy định tại Khoản 10 Điều 36, Điều 44 và Điều 45 của Bộ luật Lao động.

Như vậy, quy định trên tại Điều 14 của Nghị định 05/2015/NĐ-CP đã phân tách rõ trong trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động theo khoản 10 Điều 36 (do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế hoặc do sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã), người sử dụng lao động có nghĩa vụ chi trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động; đối với các trường hợp chấm dứt quan hệ lao động theo quy định tại các khoản 1, 2, 3, 5, 6, 7, 9 Điều 36, đơn vị sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc. Trong bối cảnh hiện nay, các quy định mới được cho là đã giải quyết được vướng mắc và không còn gây lúng túng cho doanh nghiệp trong việc chi trả chế độ cho người lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế hoặc do sáp nhập, hợp nhất,

chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã, cũng như đã đảm bảo đồng thời quyền và lợi ích hợp pháp của cả hai bên trong quan hệ lao động.

Sau cùng, liên quan đến việc giải quyết các chế độ cho người lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động nói chung, doanh nghiệp cần lưu ý và

tham chiếu tới các quy định của BLLĐ 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành để đảm bảo giải quyết các chế độ cho người lao động một cách thỏa đáng và đúng pháp luật, tránh các rủi ro pháp lý trong việc thực hiện nghĩa vụ của mình cũng như các mâu thuẫn, tranh chấp có nguy cơ phát sinh./.

***Lưu ý:** Tất cả các ý kiến, nhận định và quy định được trích dẫn trong bài viết chỉ mang tính tham khảo nên không được coi đó là ý kiến pháp lý chính thức để vận dụng vào các trường hợp cụ thể. Bên cạnh đó, văn bản pháp luật được dẫn chiếu có thể đã hết hiệu lực hoặc đã được sửa đổi, bổ sung tại thời điểm Quý khách hàng tham khảo bài viết cho các tình huống phát sinh trên thực tế. Do vậy, để có được ý kiến pháp lý cho từng trường hợp một cách chính xác nhất, Quý khách hàng vui lòng liên hệ trực tiếp với chúng tôi.*

**DANH MỤC VĂN BẢN MỚI BAN HÀNH TỪ NGÀY
25/02/2015 ĐẾN NGÀY 03/03/2015**

STT	Tên văn bản	Ngày ban hành
1.	Nghị định 22/2015/NĐ-CP của Chính phủ về việc quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Phá sản về Quản tài viên và hành nghề quản lý, thanh lý tài sản	16/02/2015
2.	Thông tư 07/2015/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội về việc quy định chi tiết thi hành một số điều của Nghị định 196/2013/NĐ-CP ngày 21/11/2013 của Chính phủ quy định thành lập và hoạt động của Trung tâm dịch vụ việc làm và Nghị định 52/2014/NĐ-CP ngày 23/05/2014 của Chính phủ quy định điều kiện, thủ tục cấp giấy phép hoạt động dịch vụ việc làm của doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm	25/02/2015
3.	Nghị định 17/2015/NĐ-CP của Chính phủ về việc quy định tiền lương tăng thêm đối với cán bộ, công chức, viên chức và người hưởng lương trong lực lượng vũ trang có hệ số lương từ 2,34 trở xuống	14/02/2015
4.	Nghị định 18/2015/NĐ-CP của Chính phủ quy định về quy hoạch bảo vệ môi trường, đánh giá môi trường chiến lược, đánh giá tác động môi trường và kế hoạch bảo vệ môi trường	14/02/2015
5.	Nghị định 19/2015/NĐ-CP của Chính phủ về việc quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Bảo vệ môi trường	14/02/2015
6.	Thông tư 01/2015/TT-BKHĐT của Bộ Kế hoạch và Đầu tư về việc quy định chi tiết lập Hồ sơ mời quan tâm, Hồ sơ mời thầu, Hồ sơ yêu cầu dịch vụ tư vấn	14/02/2015
7.	Nghị định 14/2015/NĐ-CP của Chính phủ về việc quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Đường sắt	13/02/2015
8.	Thông tư 03/2015/TT-BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc ban hành Quy chế tuyển sinh đại học, cao đẳng hệ chính quy	26/02/2015
9.	Thông tư 02/2015/TT-BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc ban hành Quy chế thi trung học phổ thông quốc gia	26/02/2015
10.	Nghị định 21/2015/NĐ-CP của Chính phủ quy định về nhuận bút, thù lao đối với tác phẩm điện ảnh, mỹ thuật, nhiếp ảnh, sân khấu và các loại hình nghệ thuật biểu diễn khác	14/02/2015
11.	Nghị định 20/2015/NĐ-CP của Chính phủ về việc quy định mức trợ cấp, phụ cấp ưu đãi đối với người có công với cách mạng	14/02/2015
12.	Nghị định 16/2015/NĐ-CP của Chính phủ về việc quy định cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập	14/02/2015