

**BỘ LAO ĐỘNG-THƯƠNG BINH
VÀ XÃ HỘI**

Số: 3251 /LĐTBXH-LĐTL
V/v chấm dứt hợp đồng lao động
đối với lao động nữ mang thai

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Hà Nội, ngày 5 tháng 9 năm 2014

Kính gửi: Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tỉnh Thái Nguyên

Trả lời công văn số 1647/SLĐTBXH-LĐTL ngày 21/8/2014 của quý Sở đề nghị hướng dẫn về việc chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động nữ đang mang thai, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội có ý kiến như sau:

1. Điểm a Khoản 1 Điều 38 của Bộ luật Lao động quy định người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động khi người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động.

Theo quy định tại Khoản 3 Điều 155 của Bộ luật Lao động thì người sử dụng lao động không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp người sử dụng lao động là cá nhân chết, bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết hoặc người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động.

Như vậy, người sử dụng lao động không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động vì lý do đang mang thai.

2. Theo quy định tại Khoản 1 Điều 44 của Bộ luật Lao động thì trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động, thì người sử dụng lao động có trách nhiệm xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này; trường hợp có chỗ làm việc mới thì ưu tiên đào tạo lại người lao động để tiếp tục sử dụng. Trong trường hợp người sử dụng lao động không thể giải quyết được việc làm mới mà phải cho người lao động thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động theo quy định tại Điều 49 của Bộ luật này.

Bộ luật Lao động không quy định khi thay đổi cơ cấu, công nghệ thì người sử dụng lao động không được quyền thôi việc đối với người lao động nữ đang mang thai. Vì vậy, trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ mà ảnh hưởng đến việc làm của người lao động nữ đang mang thai thì người sử dụng lao động phải ưu tiên đào tạo lại người lao động để tiếp tục sử dụng. Trường hợp không thể giải quyết được việc làm mới thì người sử dụng lao động có quyền cho thôi việc đối với người lao động nữ đang mang thai. Người sử dụng lao động có trách nhiệm thực hiện theo quy định tại Điều 44, Điều 46, Điều 47 và Điều 49 của Bộ

luật Lao động khi giải quyết chế độ đối với những người lao động trong trường hợp này.

Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội trả lời quý Sở biết và hướng dẫn doanh nghiệp thực hiện./.

Nơi nhận:

- Như trên;
- TT. Phạm Minh Huân (để b/c);
- Lưu VT, Vụ LĐTL.

TL. BỘ TRƯỞNG
VỤ TRƯỞNG VỤ LAO ĐỘNG – TIỀN LƯƠNG

