

Số: 1961 /LĐTBXH-TL
V/v hướng dẫn trả lương trong DN

Hà Nội, ngày 23 tháng 6 năm 2005

Kính gửi: CÔNG ĐOÀN CÔNG TY SCHLUMBERGER
(số 65A, đường 30/4, phường 9, thành phố Vũng Tàu)

Trả lời công văn số 22/05-CĐSLB ngày 11/5/2005 của Công đoàn Công ty về việc ghi tại trích yếu, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội có ý kiến như sau:

1/ Ngày nghỉ hàng năm:

Theo quy định tại Điều 74, Điều 75 và Điều 76 của Bộ luật Lao động, đối với người lao động có đủ 12 tháng làm việc (không nhất thiết phải tính từ ngày 01/01 đến ngày 31/12 dương lịch) tại một doanh nghiệp hoặc với một người sử dụng lao động thì có quyền được hưởng ngày nghỉ hàng năm. Người sử dụng lao động phải đảm bảo quyền lợi này (số ngày nghỉ hàng năm) cho người lao động, quy định lịch nghỉ hàng năm sau khi tham khảo ý kiến của Ban chấp hành công đoàn cơ sở và phải thông báo trước cho mọi người trong doanh nghiệp. Ngày nghỉ hàng năm của năm nào phải được bố trí ngay trong năm đó, người sử dụng lao động không được cộng gộp số ngày nghỉ hàng năm của người lao động quá một năm, trừ trường hợp đối với *người làm việc ở nơi xa xôi hẻo lánh để nghị* được gộp số ngày nghỉ của hai hoặc 3 năm theo quy định tại khoản 2, Điều 76 của Bộ luật Lao động.

Việc người sử dụng lao động cộng gộp số ngày nghỉ hàng năm của người lao động không phải ở nơi xa xôi hẻo lánh là không đúng với quy định của Nhà nước. Vì vậy, từ nay trở đi Công ty phải bố trí thời gian nghỉ hàng năm cho người lao động theo đúng quy định. Số ngày đã cộng gộp (tính từ thời điểm này trở về trước) thì xử lý như sau:

- Trường hợp người sử dụng lao động không bố trí được cho người lao động nghỉ, thì ngoài 100% tiền lương người lao động được trả cho thời gian nghỉ được hưởng nguyên lương theo quy định tại Điều 74, Điều 75 của Bộ luật Lao động, người sử dụng lao động phải trả thêm cho người lao động ít nhất 200% tiền lương cho những ngày đi làm nói trên.

- Trường hợp người sử dụng lao động đã bố trí lịch nghỉ hàng năm nhưng người lao động có yêu cầu và tự nguyện đi làm vào những ngày này, thì người sử dụng lao động chỉ phải trả nguyên lương cho những ngày làm việc đó.

2) Ngày nghỉ bù:

- Đối với ngày nghỉ lễ trùng với ngày nghỉ hàng tuần mà người sử dụng lao động không bố trí nghỉ bù vào ngày tiếp theo liền kề như quy định của Nhà nước, thì phải bố trí nghỉ bù vào ngày tiếp theo, không được cộng dồn thời gian nghỉ bù.

- Đối với thời gian làm thêm giờ, nếu người sử dụng lao động chưa trả lương làm thêm giờ cho người lao động, thì phải bố trí nghỉ bù trong thời gian tiếp theo, không được cộng dồn thời gian nghỉ bù.

Thời gian nghỉ bù cộng dồn từ trước đến nay của hai trường hợp nêu trên thì người sử dụng lao động phải trả lương làm thêm giờ cho người lao động, mức trả theo hướng dẫn tại điểm 2, mục II Thông tư số 14/2003/TT-BLĐTBXH ngày 30/5/2003 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 114/2002/NĐ-CP ngày 31/12/2002 của Chính phủ về tiền lương đối với người lao động làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và cơ quan, tổ chức nước ngoài hoặc quốc tế tại Việt Nam.

3/ Cách tính tiền lương ngày: đề nghị người sử dụng lao động thực hiện theo hướng dẫn tại điểm c, khoản 1, Điều 7 của Nghị định số 114/2002/NĐ-CP ngày 31/12/2002 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tiền lương.

Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội trả lời để Công đoàn Công ty được biết và tham gia ý kiến với người sử dụng lao động thực hiện đúng theo quy định của Nhà nước./.

TL.BỘ TRƯỞNG
BỘ LAO ĐỘNG – THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI
Vụ trưởng Vụ Tiền lương – Tiền công



PHẠM MINH HUÂN

Nơi nhận:

- Như trên;

- Lưu VP, Vụ TL.