

Số 2948/LĐTBXH - TL  
Vụ hướng dẫn pháp luật lao động

Hà Nội, ngày 25 tháng 8 năm 2006

Kính gửi: Công ty TNHH SCS Vietnam /  
tổ 191 Bà Triệu, quận Hai Bà Trưng, Hà Nội)

Trả lời công văn số 0606001/BLĐ-SCS ngày 10 tháng 7 năm 2006 về việc ghi  
tại trích yếu, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội có ý kiến như sau:

1/ Theo quy định của pháp luật lao động thì doanh nghiệp được quyền tự quy  
định thang lương, bảng lương và các khoản phụ cấp lương để làm cơ sở thỏa thuận ký  
hợp đồng lao động và giải quyết các quyền lợi khác theo thỏa thuận của hai bên và  
theo quy định của pháp luật lao động.

Theo Mẫu hợp đồng lao động ban hành kèm theo Thông tư số 21/2003/TT-  
BLĐTBXH ngày 22 tháng 9 năm 2003 hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định  
số 44/2003/NĐ-CP, ngày 09 tháng 5 năm 2003 của Chính phủ về hợp đồng lao động  
thì mọi quyền lợi của người lao động phải được thể hiện trong hợp đồng lao động.  
Trong đó có tiền lương chính hoặc tiền công (mục 8), phụ cấp lương (mục 9); những  
thỏa thuận khác (mục 12).

Tiền lương chính, các khoản phụ cấp, trợ cấp khác do đại diện người lao động,  
hoặc người lao động thỏa thuận trong thang lương, bảng lương, thỏa ước lao động tập  
thể và trong hợp đồng lao động. Tùy theo tính chất và điều kiện của từng chức danh,  
công việc mà thỏa thuận mức lương chính và các khoản phụ cấp, trợ cấp sao cho phù  
hợp với khả năng của doanh nghiệp, mức tiền công trên thị trường và bảo đảm quyền  
lợi lâu dài của người lao động, thông thường thì mức lương chính bao giờ cũng cao  
hơn mức phụ cấp.

2/ Theo quy định tại điều 37 của Điều lệ Bảo hiểm xã hội ban hành kèm theo  
Nghị định số 12/CP ngày 26 tháng 01 năm 1995 của Chính phủ thì tiền lương tháng  
làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội gồm lương theo ngạch bậc, chức vụ, theo hợp đồng  
và các khoản phụ cấp khu vực, chức vụ, thâm niên, hệ số chênh lệch bảo lưu (nếu có).  
Vì vậy, tiền lương tháng ghi trong hợp đồng lao động để làm căn cứ đóng bảo hiểm xã  
hội bao gồm mức lương chính hoặc tiền công và các khoản phụ cấp quy định nêu trên  
(nếu có) ghi trong hợp đồng lao động.

3/ Theo Nghị định số 114/2002/NĐ-CP ngày 31 tháng 12 năm 2002 của Chính  
phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tiền  
lương quy định:

- Tiền lương ngày trả cho người lao động nghỉ hàng năm, nghỉ ngày lễ, nghỉ về  
việc riêng có hưởng lương bằng tiền lương theo hợp đồng lao động của tháng trước  
liên kế (gồm tiền lương cấp bậc, chức vụ, phụ cấp khu vực, phụ cấp chức vụ (nếu có))  
chia cho số ngày làm việc tiêu chuẩn trong tháng theo quy định của pháp luật mà  
doanh nghiệp lựa chọn nhưng tối đa không quá 26 ngày.

- Tiền lương làm căn cứ tính các chế độ trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm, bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là tiền lương theo hợp đồng lao động, được tính bình quân của 6 tháng liền kề trước khi sự việc xảy ra, gồm tiền lương cấp bậc, chức vụ, phụ cấp khu vực, phụ cấp chức vụ (nếu có).

- Tiền lương làm căn cứ tính tiền lương làm thêm giờ đối với lao động trả lương theo thời gian là tiền lương giờ thực trả, đối với người lao động trả lương theo sản phẩm là đơn giá tiền lương của sản phẩm, công việc người lao động đang đảm nhiệm. Tiền lương làm thêm giờ thực hiện theo hướng dẫn tại điểm 2, mục V Thông tư số 14/2003/TT-BLĐTBXH ngày 30 tháng 5 năm 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 nêu trên.

Đề nghị Công ty thu thập và nghiên cứu kỹ các văn bản về pháp luật lao động trước khi hỏi./.

TL. BỘ TRƯỞNG  
VỤ TRƯỞNG VỤ TIỀN LƯƠNG - TIỀN CÔNG

Nơi nhận:

- Như trên;
- Sở LĐTBXH Tp Hà Nội;
- Lưu VP, Vụ TL.



Phạm Minh Huân