

Số: **4296** /LĐTBXH-LĐTL
V/v hướng dẫn một số quy định
của Bộ luật lao động

Hà Nội, ngày **13** tháng 11 năm 2014

Kính gửi: Công ty trách nhiệm hữu hạn Thương mại và Dịch vụ
Siêu thị Big C An Lạc

(Đ/c: 1231 Quốc lộ 1A, khu phố 5, phường Bình Trị Đông B, quận Bình Tân, Tp. Hồ Chí Minh)

Trả lời công văn số 20140701 ngày 26/8/2014 của Công ty TNHH Thương mại và Dịch vụ Siêu thị Big C An Lạc đề nghị hướng dẫn một số quy định của Bộ luật lao động về hợp đồng lao động, tiền lương và danh mục nghề nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội có ý kiến như sau:

1. Về giao kết hợp đồng lao động, theo quy định tại Khoản 2 Điều 22 của Bộ luật lao động thì khi hợp đồng lao động xác định thời hạn hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới. Trường hợp hai bên ký kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm 01 lần, sau đó nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Vì vậy, việc Công ty TNHH Thương mại và Dịch vụ Siêu thị Big C An Lạc và người lao động thỏa thuận sau 02 lần ký hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng thì ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn với người lao động là đúng với quy định của Bộ luật Lao động.

2. Về tiền lương làm thêm giờ

Theo Khoản 1 Điều 106 của Bộ luật Lao động thì làm thêm giờ là khoảng thời gian làm việc ngoài thời giờ làm việc bình thường được quy định trong pháp luật, thỏa ước lao động tập thể hoặc theo nội quy lao động của doanh nghiệp. Theo quy định tại Điều 115 của Bộ luật Lao động thì người lao động được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương trong các ngày lễ, tết.

Do đó, trường hợp người sử dụng lao động yêu cầu và người lao động đồng ý làm việc vào ngày lễ, tết thì thời gian người lao động làm việc vào ngày lễ, tết là làm thêm giờ. Người sử dụng lao động trả tiền lương làm thêm giờ cho người lao động theo đúng quy định tại Điều 97 của Bộ luật Lao động.

3. Về trợ cấp thôi việc

- Theo quy định tại Điều 48 của Bộ luật Lao động thì hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định tại các Khoản 1, 2, 3, 5, 6, 7, 9, 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. Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho 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.

- Theo quy định tại Khoản 2 Điều 2 Nghị định số 127/2008/NĐ-CP ngày 12/12/2008 của Chính phủ thì người đang hưởng lương hưu hằng tháng có giao kết hợp đồng lao động (hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng và hợp đồng lao động không xác định thời hạn) với người sử dụng lao động quy định tại Điều 3 của Nghị định này (sử dụng từ 10 người lao động trở lên) không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp.

- Theo quy định tại Khoản 2 Điều 1 Nghị định số 100/2012/NĐ-CP ngày 21/11/2012 của Chính phủ thì người lao động nghỉ việc hưởng chế độ thai sản không hưởng tiền lương, tiền công tháng tại đơn vị mà hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội thì thời gian này người lao động không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp.

Như vậy, trường hợp người lao động (kể cả trường hợp người lao động đã nghỉ hưởng chế độ hưu trí) mà làm việc từ đủ 12 tháng trở lên theo chế độ hợp đồng lao động, khi chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật thì người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc theo đúng quy định. Người sử dụng lao động có trách nhiệm tính trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đối với thời gian người lao động nghỉ việc hưởng chế độ thai sản.

4. Tạm ứng lương cho người thực hiện nghĩa vụ quân sự

Theo quy định tại Điều 45 của Hiến pháp năm 2013 và Luật nghĩa vụ quân sự thì người lao động đi làm nghĩa vụ quân sự là thực hiện nghĩa vụ công dân.

Khoản 2 Điều 100 của Bộ luật Lao động quy định người sử dụng lao động phải tạm ứng tiền lương tương ứng với số ngày người lao động tạm thời nghỉ việc để thực hiện nghĩa vụ công dân từ 01 tuần trở lên nhưng tối đa không quá 01 tháng lương và phải hoàn lại số tiền đã tạm ứng trừ trường hợp thực hiện nghĩa vụ quân sự.

Như vậy, trường hợp người lao động tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động để thực hiện nghĩa vụ quân sự thì Công ty có trách nhiệm tạm ứng tiền lương tương ứng với số ngày người lao động tạm thời nghỉ việc để thực hiện nghĩa vụ quân sự từ 01 tuần trở lên nhưng tối đa không quá 01 tháng lương và người lao động không phải hoàn lại số tiền tạm ứng này.

5. Phân loại lao động thuộc nhóm đối tượng làm công việc nặng nhọc, độc hại

Danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm do các Bộ, ngành tiến hành lập hồ sơ, đề nghị Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Bộ Y tế xem xét, ban hành. Các chức danh nghề (nhân viên bán hàng thực phẩm đông lạnh, nhân viên phụ kho, nhân viên làm bánh mỳ) mà Công ty nêu tại công văn số 20140701 nêu trên chỉ được mô tả

điều kiện làm việc chung và gọi tên công việc theo công đoạn sản xuất, chưa đủ cơ sở để xác định nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

Để xác định danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm của Công ty thì đề nghị Công ty có văn bản gửi kèm hồ sơ đo đạc các yếu tố, điều kiện lao động đến Bộ Công Thương để được xem xét, đề nghị công nhận theo đúng quy định.

Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội trả lời để Công ty trách nhiệm hữu hạn Thương mại và Dịch vụ Siêu thị Big C An Lạc biết và thực hiện./.

Nơi nhận:

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

**TL. BỘ TRƯỞNG
VỤ TRƯỞNG VỤ LAO ĐỘNG - TIỀN LƯƠNG**



Tông Thị Minh

www.LuatVietnam.vn