

Số: 4663 /LĐTBXH-LĐTL

1/v hướng dẫn một số quy định
của Bộ luật lao động

Hà Nội, ngày 09 tháng 12 năm 2014

Kính gửi: Ngân hàng Mizuho Bank, Ltd
(Chi nhánh thành phố Hà Nội)

Trả lời công văn số 04/2014/HR ngày 15 tháng 4 năm 2014 của Ngân hàng Mizuho Bank đề nghị hướng dẫn thực hiện một số quy định của Bộ luật lao động, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có ý kiến như sau:

1. Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc

Theo quy định tại Điều 106 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 1 Nghị định số 100/2012/NĐ-CP ngày 21/11/2012 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 127/2008/NĐ-CP ngày 12 tháng 12 năm 2008 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật bảo hiểm xã hội về bảo hiểm thất nghiệp 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 đã 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. 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 bao gồm cả thời gian người lao động nghỉ hưởng chế độ thai sản.

2. Trả lương cho người lao động làm thêm vào ban đêm

Theo quy định tại Điều 97 Bộ luật lao động thì trường hợp quý Công ty yêu cầu người lao động làm thêm giờ vào ban đêm thì người lao động được trả lương như sau:

Giả sử đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc đang làm ngày bình thường của người lao động là A thì:

- Người lao động làm thêm giờ vào ban đêm của ngày bình thường được trả ít nhất là:

$$150\%A + 30\% A + 20\% \times A = 200\%A$$

- Người lao động làm thêm giờ vào ban đêm của ngày nghỉ hằng tuần được trả ít nhất là:

$$200\%A + 30\% A + 20\% \times (200\%A) = 270\%A$$

- Người lao động làm thêm giờ vào ban đêm của ngày lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương được trả như sau:

+ Đối với lao động hưởng lương tháng, được trả ít nhất là:

$$300\%A + 30\% A + 20\% \times (300\%A) = 390\%A$$

+ Đối với lao động hưởng lương ngày thì ngoài tiền lương ít nhất bằng 390%A, người lao động còn được trả tiền lương ngày lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương theo quy định.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trả lời đề Ngân hàng Mizuho bank biết và thực hiện./.

Nơi nhận:

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

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



Tống Thị Minh