

Số 1533 /LĐTBXH – TL
V/v hướng dẫn pháp luật lao động

Hà Nội, ngày 14 tháng 5 năm 2006

Kính gửi: Công ty Liên doanh cơ khí xây dựng Hà Nội
(xã Tây Mỗ, huyện Từ Liêm, Hà Nội)

Trả lời công văn số 15/2006/CV-CEC ngày 29/3/2006 của các Công ty về việc bố trí thời gian nghỉ bù đối với người lao động làm thêm giờ, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội có ý kiến như sau:

Theo tiết a 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 ngày 31 tháng 12 năm 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 quy định: đối với người lao động trả lương theo thời gian nếu làm thêm ngoài giờ tiêu chuẩn được trả lương làm thêm giờ ít nhất bằng 150% tiền lương giờ thực trả của công việc đang làm nếu làm thêm vào ngày thường, ít nhất bằng 200% nếu làm thêm vào ngày nghỉ hàng tuần, ít nhất bằng 300% nếu làm thêm vào ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương. Trường hợp làm thêm giờ được bố trí nghỉ bù những giờ làm thêm thì doanh nghiệp, cơ quan chỉ phải trả phần chênh lệch bằng 50% tiền lương giờ thực trả của công việc đang làm, nếu làm thêm giờ vào ngày bình thường; 100%, nếu làm thêm giờ vào ngày nghỉ hàng tuần; 200%, nếu làm thêm giờ vào ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương.

Việc bố trí nghỉ bù cho những giờ làm thêm theo quy định của pháp luật nghĩa là khi người lao động làm thêm giờ được nghỉ bù thì phải bố trí nghỉ bù đủ số giờ mà người đó đã làm thêm (ví dụ: làm thêm 02 giờ thì được bố trí nghỉ bù đủ 02 giờ), còn việc bố trí nghỉ bù như cách tính của Công ty tại công văn số 15/2006/CV-CEC nêu trên là không đúng quy định của Nhà nước.

Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội trả lời để Công ty được biết và thực hiện theo đúng quy định của Nhà nước./.

Nơi nhận:

- Như trên;
- Lưu VP, Vụ TL.

TL. BỘ TRƯỞNG
Vụ trưởng Vụ Tiền lương – Tiền công



Phạm Minh Huân

PHẠM MINH HUÂN