

Số: 2156/LĐTBXH-LĐTL

V/v chế độ đối với người lao động khi
chuyển quyền quản lý doanh nghiệp.

Hà Nội, ngày 23 tháng 6 năm 2008

Kính gửi: Sở Lao động-Thương binh và Xã hội tỉnh Đắk Lắk

Trả lời Công văn số 789/LĐTBXH-QLLD&DN ngày 27/5/2008 của quý Sở về nội dung ghi ở trích yếu, Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội có ý kiến như sau:

1. Điều 31 Bộ luật Lao động quy định: trường hợp sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý hoặc quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp thì người sử dụng lao động kế tiếp phải chịu trách nhiệm tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động với người lao động.

Như vậy, khi điều chuyển nguyên trạng Công trình thủy lợi Đắk Minh cho Công ty Cao su Đắk Lắk thì người sử dụng lao động của Công ty Cao su Đắk Lắk có trách nhiệm tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động mà người lao động đã giao kết với người sử dụng lao động của Công trình thủy lợi Đắk Minh.

Trường hợp người lao động và Công ty cao su Đắk Lắk muốn thay đổi nội dung hợp đồng lao động hoặc thực hiện giao kết hợp đồng lao động mới thì thực hiện theo quy định tại Điều 33 Bộ luật Lao động.

2. Khi chấm dứt hợp đồng lao động thì người sử dụng lao động của Công ty cao su Đắk Lắk có trách nhiệm trả trợ cấp thôi việc đối với người lao động. Thời gian làm cơ sở để tính chế độ trợ cấp thôi việc gồm cả thời gian người lao động đã làm việc tại Công trình thủy lợi Đắk Minh.

Trên đây là ý kiến của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, gửi quý Sở hướng dẫn doanh nghiệp và người lao động thực hiện theo đúng quy định. /.

TL. BỘ TRƯỞNG

VỤ TRƯỞNG VỤ LAO ĐỘNG-TIỀN LƯƠNG

Nơi nhận:

- Như trên;
- TT Huỳnh Thị Nhân (để b/c);
- Lưu VT, Vụ LĐ-TL.



Handwritten signature

Minh Huân