

6. Các khoản về chế độ tiền lương thuê mướn nhân công làm tháng, làm khoán hay công nhật, v.v..., các chủ tư doanh phải lấy ý kiến của Công đoàn cơ sở và được cơ quan Lao động xét duyệt mới được thi hành.

II. GIÃN THẢI NHÂN CÔNG

1. Trong thời gian tiến hành cải tạo công thương nghiệp tư bản tư doanh theo chủ nghĩa xã hội, các chủ xí nghiệp, chủ tiệm buôn, chủ thầu khoán không được vô cớ giãn thải người làm công và những người giúp việc gia đình chủ.

2. Trường hợp chủ xí nghiệp gặp khó khăn về sản xuất, kinh doanh thì phải tìm mọi cách khắc phục để làm cho tình hình sản xuất, kinh doanh ổn định đảm bảo kế hoạch Nhà nước và công ăn việc làm cho công nhân. Trường hợp đặc biệt chủ đã tìm mọi cách mà không thể duy trì sản xuất và kinh doanh được buộc phải rút hẹp, thì chủ không được tự động giãn thải người làm công mà phải báo cáo với cơ quan Công thương và cơ quan Lao động xét, nghiên cứu giải quyết và đề nghị Ủy ban Hành chính tỉnh hoặc thành quyết định.

3. Chủ xí nghiệp công thương nghiệp tư bản tư doanh tự động giãn thải người làm công và người giúp việc gia đình chủ mặc dù dưới hình thức nào đều là vi phạm luật lệ lao động hiện hành, tùy từng trường hợp mà Ủy ban Hành chính tỉnh hoặc thành xét, quyết định chủ phải trả lương những ngày người làm công phải nghỉ việc phải nhận lại và đảm bảo công việc làm thường xuyên cho những người làm công đó.

4. Trong mọi trường hợp chủ tư doanh muốn cho người làm công và người giúp việc gia đình chủ thôi việc, đều phải có lý do chính đáng, có sự thỏa thuận của Công đoàn cơ sở, sự xác nhận của cơ quan Lao động và được Ủy ban Hành chính tỉnh hoặc thành xét và chuẩn y. Trong thời gian chờ đợi sự giải quyết của Ủy ban Hành chính (hoặc cơ quan được Ủy ban Hành chính ủy quyền) chủ tư doanh vẫn phải sắp xếp việc làm cho người làm công. Sau khi được Ủy ban Hành chính tỉnh hoặc thành chuẩn y thì chủ phải báo cho người làm công biết trước 15 ngày, phải trả tiền trợ cấp thôi việc và các khoản quyền lợi khác theo những thể lệ đã ban hành.

III. PHẠM VI THI HÀNH

Thông tư này thi hành kể từ ngày ban hành. Áp dụng trong tất cả các cơ sở tư bản tư doanh công nghiệp, thương nghiệp, kiến trúc, vận tải và phục vụ kể cả các chủ ngoại kiều.

Không áp dụng cho những cơ sở dưới đây:

— Các tổ sản xuất, hợp tác xã sản xuất thủ công nghiệp hoặc tập đoàn sản xuất do công nhân tổ chức theo nguyên tắc tự nguyện cùng có lợi và quản trị dân chủ được cơ quan quản lý sản xuất xác nhận.

— Những người lao động độc lập vì một mình không thể sản xuất được cần thuê mướn thêm một hai người phụ việc và học nghề.

Để thực hiện tốt thông tư này Bộ đề nghị Ủy ban Hành chính các khu, tỉnh, thành phố lưu ý lãnh đạo chặt chẽ, có kế hoạch tổ chức hướng dẫn cho các ngành có trách nhiệm thực hiện, phối hợp với Mặt trận, Liên hiệp Công đoàn, Hội Liên hiệp Công thương phổ biến rộng rãi cho công nhân và các chủ tư doanh thông suốt để chấp hành.

Các cơ quan Lao động địa phương có trách nhiệm giúp Ủy ban Hành chính đơn đốc, hướng dẫn và kiểm tra các chủ tư doanh thực hiện, trong khi tiến hành gặp những khó khăn mắc mưu báo cáo về Bộ góp ý kiến.

Hà Nội, ngày 4 tháng 7 năm 1959

Bộ trưởng Bộ Lao động
NGUYỄN VĂN TẠO

THÔNG TƯ số 895-LĐ-BH ngày 10-7-1959
giải thích về chế độ nghỉ hàng năm
và nghỉ về việc riêng.

BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG

Kính gửi: Các Bộ

Các cơ quan đoàn thể trung ương.
Các Ủy ban Hành chính khu, thành phố, tỉnh.
Các Khu, Sở, Ty, Phòng Lao động.

Ngày 21-3-1959 Liên bộ Nội vụ, Lao động đã ra thông tư số 14-TT-LB hướng dẫn thi hành nghị định số 028-TTg ngày 28-1-1959 của Thủ tướng Chính phủ. Trong quá trình thực hiện, chúng tôi đã được các ngành các địa phương phản ánh những điểm chưa rõ, những mắc mưu cần giải quyết. Sau khi thống nhất ý kiến với Bộ Nội vụ, Bộ Lao động xin giải thích thêm về những điểm chưa rõ, còn những vấn đề thuộc về chủ trương, chúng tôi sẽ cùng các Bộ có liên quan nghiên cứu và quyết định sau.

Dưới đây là những điểm cần giải thích thêm:

1. ĐIỀU KIỆN ĐƯỢC NGHỈ HÀNG NĂM

— Điều kiện được hưởng chế độ nghỉ hàng năm là phải đủ 12 tháng liên tục công tác kể từ ngày vào làm việc và năm nào tính dứt đi năm ấy. Tuy đã đủ điều kiện được hưởng chế độ nghỉ hàng năm rồi nhưng vì để bảo đảm hoạt động bình thường của xí nghiệp, công trường, cơ quan nên thời gian đi nghỉ của công nhân viên chức là do Thủ trưởng đơn vị bố trí sắp xếp. Vì thế có người làm việc đến tháng thứ 16, 17... mới đến lượt đi nghỉ và thời gian đi nghỉ cũng chỉ nghỉ theo số ngày thường lệ đã quy định (10 hay 12 ngày lao động) chứ không phải là căn cứ vào số tháng đã làm việc để tính tỷ lệ số ngày nghỉ. Ví dụ: Ông A năm 1959 đủ điều kiện được hưởng chế độ nghỉ hàng năm vì trong năm 1958 đã làm việc liên tục đủ 12 tháng nhưng mãi đến tháng 9-1959 mới đến lượt đi nghỉ thì cũng chỉ nghỉ 10 hay 12 ngày lao động thôi, còn thời gian làm việc năm 1959 sẽ dùng làm cơ sở để tính thời gian liên tục cho việc đi nghỉ hàng năm trong năm 1960. Tháng đi nghỉ của một người không nhất thiết năm nào cũng giống năm nào mà là do lịch của đơn vị nơi làm việc bố trí sắp xếp, có thể mỗi năm đi nghỉ vào mỗi tháng khác nhau.

— Thời gian liên tục công tác là kể những thời gian như sau:

Ngày thực tế lao động, công tác.

Thời gian nghỉ ốm, nghỉ ốm lễ tế trong năm, nghỉ vì tai nạn lao động, nghỉ hàng tuần, nghỉ lễ, nghỉ hàng năm.

Thời gian đi học các lớp văn hóa, chính trị, chuyên môn.

Ngày đi họp, làm công tác lao động xã hội chủ nghĩa, ngày nghỉ về việc riêng được cơ quan, xí nghiệp, công trường, đồng ý cho phép.

Ngày nghỉ được hưởng cả lương hoặc một phần lương do chế độ đã quy định về ngừng việc.

Thời gian bị đình chỉ công tác hoặc bị bắt giam chờ Tòa án xét xử nhưng sau được miễn tố hay tha bổng và trở lại làm việc.

— Trường hợp nữ công nhân, viên chức trong một năm nghỉ để 2 tháng, sau khi nghỉ để lại bị ốm nghỉ thêm 2 tháng nữa thì năm đó vẫn được tính để hưởng chế độ nghỉ hàng năm vì thời gian nghỉ về ốm chưa đến 3 tháng. Trường hợp ốm nghỉ lễ tế nhiều lần, tuy cộng lại tới 4 hay 5 tháng, nhưng không nghỉ ốm liền một lần nào đến 3 tháng thì vẫn coi là liên tục công tác.

2. TRƯỜNG HỢP ĐƯỢC TÍNH CHO NGHỈ THÊM

Đối với công nhân viên chức hưởng lương công nhật hay lương khoán có gia đình ở xa quá 2 ngày đường kể cả đi lẫn về thì những ngày được nghỉ thêm sẽ được trả lương như trong những ngày làm việc. Trong những ngày nghỉ thêm đó nếu có ngày nào trùng vào ngày chủ nhật thì ngày ấy không trả lương và cũng không được nghỉ bù thêm.

3. THỜI GIAN THI HÀNH CHẾ ĐỘ NGHỈ HÀNG NĂM

Đối với những người đã đi phép từ ngày 28-1-1959 (ngày ký nghị định 028-TTg của Thủ tướng Chính phủ) trở về đây cách giải quyết đã nói rõ trong thông tư Liên bộ Nội vụ, Lao động số 014-LB-TT ngày 21-3-1959. Còn trường hợp những người được xí nghiệp, công trường, cơ quan cho đi phép từ ngày 27-1-1959 trở về trước thì không trừ vào số ngày nghỉ hàng năm, nếu đủ điều kiện vẫn được bố trí cho đi phép nghỉ hàng năm về năm 1959.

Ví dụ:

a) Ông A được xí nghiệp cho đi phép từ ngày 29-1-1959 đến ngày 2-2-1959, nếu về năm 1958 đã đủ tiêu chuẩn 12 tháng liên tục lao động thì được bố trí cho nghỉ hàng năm về năm 1959 là 10 ngày nhưng phải trừ 5 ngày mà Ông A đã nghỉ, vậy Ông A còn được nghỉ 5 ngày nữa về năm 1959.

b) Ông B được công trường đã cho đi phép từ ngày 22-12-1958 đến ngày 5-1-1959 nếu về năm 1958 đã đủ tiêu chuẩn 12 tháng liên tục công tác thì được bố trí cho nghỉ hàng năm về năm 1959 đủ số ngày đã quy định (10 hoặc 12 ngày) không phải trừ.

4. QUYỀN LỢI VỀ CHẾ ĐỘ NGHỈ HÀNG NĂM

Chế độ nghỉ hàng năm ban hành tại nghị định số 028-TTg của Thủ tướng Chính phủ và thông tư Liên bộ Nội vụ, Lao động số 14-LB ngày 21-3-1959 bắt đầu thi hành từ năm 1959, nhưng việc xét cho nghỉ năm nay phải dựa vào thời gian lao động năm 1958, và đến năm 1960 việc xét cho nghỉ phải dựa vào thời gian lao động năm 1959 để tính và xét người nào đủ điều kiện thì người đó sẽ được hưởng quyền lợi về chế độ nghỉ hàng năm. Do đó kể từ 1-1-1959 trở đi đối với những người đã đủ điều kiện được hưởng chế độ nghỉ hàng năm rồi mà thôi việc (xin về sản xuất hoặc chết v.v...) thì người đó sẽ được thanh toán gọn trả bằng tiền về những ngày được quyền nghỉ hoặc thanh toán cho người được thừa kế do pháp luật đã quy định.

Ví dụ: Chị X làm việc ở khu vực I đã liên tục làm việc đủ 12 tháng trong năm 1958 đủ điều kiện để đến năm 1959 hưởng chế độ nghỉ hàng năm là 12 ngày nhưng chưa đến lượt đi nghỉ, đến tháng 5-1959 chị X xin thôi việc về sản xuất; như vậy chị X sẽ được thanh toán 17 ngày (12 ngày về quyền lợi nghỉ năm 1959 vì năm 1958 đã làm việc liên tục đủ 12 tháng và 5 ngày về thời gian lao động 5 tháng trong năm 1959 đáng lẽ để tính và cho nghỉ về năm 1960 nhưng vì chị X thôi việc nên thanh toán ngay cho gọn). Cách thức tính trả lương về những ngày nghỉ hàng năm cho các loại công nhân viên chức sẽ áp dụng cách trả lương trong những ngày lễ đã quy định ở điều 2, mục A trong thông tư Liên bộ Nội vụ, Lao động số 14-TT-LB.

— Đối với công nhân, viên chức nhân dịp nghỉ hàng năm về thăm gia đình hoặc đến một nơi nào để nghỉ ngơi thì chỉ được thanh toán tiền tàu xe, đò, còn tiền phụ cấp đi đường thì không có vì đó là đi về việc riêng chứ không phải là đi việc công (Trường hợp đi những đoạn đường không có tàu xe Liên bộ đang nghiên cứu).

— Chế độ nghỉ hàng năm không phải là chế độ nghỉ phép của ngoại kiều về nước thăm quê hương, gia đình. Vì vậy đối với công nhân viên chức ngoại kiều cũng áp dụng theo chế độ chung như công nhân viên chức của nước Việt nam dân chủ cộng hòa. Đối với ngoại kiều đi phép về Trung quốc thì đã có công văn số 51-NV-CB ngày 28-7-1958 của Bộ Nội vụ hướng dẫn các ngành và các Ủy ban địa phương giải quyết.

5. TỜ CHỨC NGHỈ

Bảo đảm kế hoạch sản xuất, bảo đảm chương trình công tác là do thủ trưởng các xí nghiệp, công trường, cơ quan chịu trách nhiệm. Vì thế việc bố trí sắp xếp lịch đi nghỉ cho công nhân viên chức sẽ do chính quyền và đoàn thể các đơn vị đó nghiên cứu và quyết định. Riêng đối với cán bộ phụ trách các đơn vị, thì sẽ đề nghị lên Ủy ban Hành chính địa phương về thời gian nghỉ của mình để Ủy ban xét duyệt.

Đối với những xí nghiệp đang phát động cải tiến quản lý xí nghiệp, các ngành quản lý sản xuất cần có chỉ thị hướng dẫn cho các đơn vị bố trí việc nghỉ phép hàng năm có kế hoạch để khỏi ảnh hưởng tới công tác phát động cải tiến quản lý xí nghiệp.

6. NGHỈ PHÉP VỀ VIỆC RIÊNG

— Chế độ nghỉ phép về việc riêng thì hành cho tất cả những người đã đi phép hàng năm rồi, những người chưa đến lượt đi phép hàng năm.

— Trường hợp cha mẹ, con cái chết, nói trong thông tư Liên bộ số 014-TT-LB là "kê cả cha mẹ đẻ, cha mẹ vợ (vợ chính thức) hay chồng, cha mẹ nuôi đã nuôi dưỡng đương sự từ nhỏ tới lớn, con nuôi mà đương sự có nuôi nấng thực sự.

— Trường hợp đương sự có cha mẹ, vợ hay chồng, con cái ốm đau nếu được cơ quan, xí nghiệp, công trường đồng ý cho nghỉ để chăm lo săn sóc thì những ngày nghỉ đó sẽ không trừ vào số ngày nghỉ hàng năm mà vẫn coi là liên tục công tác, để xét các điều kiện khác quy định trong thông tư Liên bộ số 14-TT-LB nếu đủ điều kiện thì vẫn được hưởng chế độ nghỉ hàng năm.

7. PHẠM VI ÁP DỤNG VÀ ĐỐI TƯỢNG THI HÀNH NGHỊ ĐỊNH 28-TTg

Đoạn 2 của mục phạm vi áp dụng và đối tượng thi hành của thông tư Liên bộ Nội vụ, Lao động số 014-TT-LB vì thiếu chữ « công nhân » nên sửa lại như sau cho đúng với tinh thần thông tư:

« Đối với công nhân, nhân viên ngoài biên chế hoặc tuyển dụng theo hình thức hợp đồng... »

— Cả đoạn 2 của mục phạm vi áp dụng và đối tượng thi hành của thông tư Liên bộ Nội vụ, Lao động số 014-TT-LB nay giải thích thêm:

Đối với công nhân, nhân viên ngoài biên chế hoặc tuyển dụng theo hình thức hợp đồng ở các cơ quan, xí nghiệp, công, nông, lâm trường hưởng lương khoán, lương tháng hay lương ngày không phân biệt tuyển dụng tại chỗ hay phương xa đến làm việc có tính chất thường xuyên liên tục từ 3 tháng trở lên thì được hưởng chế độ nghỉ ngày lễ có lương, nghỉ phép về việc riêng và làm việc thường xuyên liên tục đủ 12 tháng thì được hưởng chế độ nghỉ hàng năm.

— Trường hợp làm khoán cần phân biệt: nếu công nhân hưởng lương xếp theo cấp bậc và trên cơ sở mức lương đó, đơn vị tổ chức cho công nhân làm khoán để khuyến khích sản xuất, hoặc những người làm việc thường xuyên theo lối khoán mức thì nằm trong diện thi hành nghị định số 028-TTg của Thủ tướng phủ. Cách trả lương trong những ngày nghỉ việc có lương cho những người làm việc thường xuyên hưởng lương khoán thì đơn vị sẽ căn cứ vào công việc làm mà định một mức lương tương đương với cấp bậc của thang lương ngành đó để trả cho anh chị em.

Còn trường hợp làm khoán theo lối giao khoán từng việc, từng khối lượng công việc định giá công, hết việc thì nghỉ, có việc lại trở lại làm thì không nằm trong diện thi hành nghị định số 028-TTg của Thủ tướng phủ.

— Công nhân, nhân viên tuyển dụng theo hình thức hợp đồng mà ký kết từng 3 tháng một hết

hạn lại kỳ làm việc cơ tính chất thường xuyên từ 3 tháng trở lên cũng được hưởng chế độ nghỉ ngày lễ có lương, nghỉ phép về việc riêng và đủ 12 tháng thì cũng được hưởng chế độ nghỉ hàng năm.

— Đề đảm bảo sức khỏe và chữa bệnh của cán bộ, công nhân viên chức đang nằm ở bệnh viện, Viện điều dưỡng hoặc nghỉ dưỡng bệnh thì chưa được xét đề nghị hàng năm, khi nào đương sự ra viện, hết hạn nghỉ dưỡng bệnh về đơn vị sản xuất, công tác, thì đơn vị đó sẽ xét việc cho nghỉ hàng năm theo thể lệ chung đã quy định trong thông tư Liên bộ Nội vụ, Lao động, số 014-T-LB.

Việc xét cho cán bộ, công nhân, viên chức nghỉ phép hàng năm sau khi ra Viện hoặc hết hạn nghỉ dưỡng bệnh phải dựa vào thời gian lao động năm trước và thời gian ốm phải nghỉ việc vừa qua. Nếu năm 1958 đã đủ tiêu chuẩn làm việc liên tục 12 tháng, sang năm 1959 thời gian ốm phải nghỉ việc dưới 3 tháng thì vẫn được bố trí cho nghỉ phép hàng năm về năm 1959. Nếu thời gian lao động năm 1958 đã đủ 12 tháng nhưng đến năm 1959 ốm nghỉ việc một thời gian liên từ 3 tháng trở lên, thì năm 1959 người đó không được nghỉ hàng năm, còn thời gian đã lao động trong năm 1958 thì đề đến năm 1960 sẽ nghỉ hàng năm bởi vì người đó năm 1959 đã nghỉ lâu rồi, nếu lại nghỉ cả phép hàng năm vào năm 1959 rồi đến năm 1960 không được nghỉ thì không hợp lý.

★

Trên đây, chúng tôi chỉ giải thích những điểm mà chúng tôi đã được phân ảnh để các ngành, các địa phương có tài liệu hướng dẫn kịp thời sau này có điểm nào cần giải thích thêm chúng tôi sẽ tiếp tục liên hành sau.

Hà Nội, ngày 10 tháng 7 năm 1959

T. L. Bộ trưởng Bộ Lao động

Phó Giám đốc Ban Thanh tra

TRẦN VĂN MẠC

BỘ NÔNG LÂM

CHỈ THỊ số 30/CT ngày 13-7-1959 về việc khuyến khích nhanh chóng công tác trồng cây gây rừng.

Kính gửi: Ủy ban Hành chính các khu, thành, tỉnh.

Đồng kính gửi: Các Khu, Sở Nông lâm.
Các Ty Lâm nghiệp và Nông lâm.

Theo nhu cầu phát triển kinh tế hiện nay công tác trồng cây gây rừng cần phải khuyến khích nhanh chóng, mạnh mẽ theo quy mô lớn.

Nhưng nhìn lại tình hình từ trước đến nay ta có những thiếu sót:

1. Nhiều nơi chưa gây được một phong trào sâu rộng trong nhân dân hoặc có phát động thành phong trào nhưng không được chủ ý lãnh đạo về kỹ thuật nên kết quả ít hoặc dễ thất bại.

2. Chưa tạo mọi điều kiện để giúp đỡ cho nhân dân về giống má, cây con, và chủ yếu là về phương diện đào tạo cán bộ huấn luyện kỹ thuật để bồi dưỡng khả năng tự lực của nhân dân, trong lúc phong trào còn yếu.

3. Cơ sở ươm trồng các lĩnh (vườn ươm, trạm trồng rừng) chưa được phát triển đúng theo nhu cầu mới, chưa được các cấp ủy ban chú ý tăng cường lãnh đạo, tăng cường kinh phí, để mở rộng cơ sở ươm trồng. Do đó kết quả về số lượng, chất lượng, về tác dụng điển hình cho phong trào nhân dân còn bị hạn chế.

Đề bổ sung những thiếu sót nói trên, năm vững chủ trương « ra sức phát triển kế hoạch trồng cây gây rừng nhanh chóng bằng cách tận lực phát huy mọi khả năng của nhân dân, đồng thời tăng cường các cơ sở ươm trồng rừng của Chính phủ, trong dịp điều chỉnh kinh phí cuối năm, Bộ xin nêu ra một số phương hướng dưới đây đề các Ủy ban, Ty, Lâm trường, nghiên cứu lập dự trữ xin thêm và điều chỉnh lại kinh phí:

1. Trong mỗi tỉnh cần chuẩn bị xây dựng một trạm hay lâm trường trồng rừng kiểu mẫu (nơi có đồi trọc bãi cát rộng lớn), có trang bị đầy đủ, nhất là kiểu mẫu về cải tiến kỹ thuật để có cơ sở chỉ đạo các phong trào trồng cây gây rừng trong tỉnh.

Cần phải chi phí về thiết kế, lập đề án, và bắt đầu mở những cơ sở gieo ươm mới trong hạ bán niên 1959 để kịp hoạt động cho năm 1960.

2. Mở những lớp huấn luyện, đào tạo kỹ thuật viên cho các hợp tác xã, đoàn thể và nhân dân nói chung. Tăng cường công tác tuyên truyền bằng sách vở báo chí, hội nghị tổng kết, phát động phong trào.

3. Mở thêm một số vườn ươm cây để sản xuất cây con giúp cho phong trào nhân dân ở những nơi dân chưa có điều kiện ươm cây được.

4. Thu nhặt và thành lập các kho giống dự trữ, trang bị dụng cụ kiểm nghiệm để có thể dự trữ giống tốt, kiểm nghiệm được chất lượng giống bảo quản giống cung cấp cho nhân dân cũng như Chính phủ (và cả cho xuất khẩu).

5. Ở những cơ sở trồng rừng của Chính phủ, cần tổ chức chăn nuôi trâu bò, lợn để sản xuất phân tự túc. Kết hợp việc chăn nuôi lấy phân với việc dùng sức vật canh tác, cây bừa... trong các vườn ươm.