

Số: 2531 /LĐTBXH-LĐVL.

Hà Nội, ngày 1 tháng 8 năm 2006

V/v: Thực hiện các quy định của
pháp luật lao động.

Kính gửi: Công ty TNHH Perstima (Việt Nam)

Khu Công nghiệp Việt Nam Singapore tỉnh Bình Dương

Trả lời công văn số PVAD/06.003 ngày 13/7/2006 của quý Công ty hỏi về việc ghi tại trích yếu, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có ý kiến như sau:

1/ Khi người lao động liên tục không đến nơi làm việc trong nhiều ngày, người sử dụng lao động phải xác định về hành vi vi phạm của người lao động.

Trường hợp xác định hành vi đó là tự ý bỏ việc không có lý do chính đáng, thì xử lý kỷ luật theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 85 của Bộ luật Lao động; trường hợp hành vi đó là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không báo trước (chấm dứt trái pháp luật), thì xử lý theo quy định tại khoản 2 Điều 41 của Bộ luật Lao động.

2/ Theo quy định tại điểm 2 mục II Phần B của Thông tư số 06/LĐTBXH-TT ngày 04/4/1995 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành một số điều của Điều lệ Bảo hiểm xã hội ban hành kèm theo Nghị định số 12/CP ngày 26/01/1995 của Chính phủ, thì thời gian nghỉ đẻ 4 tháng, 5 tháng hoặc 6 tháng của lao động nữ được tính theo lịch (bao gồm cả ngày nghỉ lễ, ngày nghỉ Tết, ngày nghỉ hàng tuần).

Nếu ngày nghỉ lễ, ngày nghỉ Tết, ngày nghỉ hàng tuần trùng với thời gian nghỉ đẻ, thì lao động nữ không được nghỉ bù những ngày đó.

3/ Theo quy định tại khoản 1 Điều 9 của Nghị định số 195/CP ngày 31/12/1994 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi, thì thời gian nghỉ đẻ của lao động nữ được coi là thời gian làm việc để tính ngày nghỉ hàng năm (phép năm).

Đề nghị quý Công ty thực hiện theo đúng quy định của pháp luật lao động. /

TL. BỘ TRƯỞNG

VỤ TRƯỞNG VỤ LAO ĐỘNG-VIỆC LÀM

Nơi nhận:

- Như trên,
- Lưu VP, Vụ LĐVL.



Nguyễn Đại Đông