

Số 2126 /LĐTBXH-LĐTL
V/v trợ cấp thôi việc.

Hà Nội, ngày 18 tháng 6 năm 2009

Kính gửi: Công ty trách nhiệm hữu hạn Sản xuất Upgain
(64-66-68 khu Chế xuất Linh Trung, quận Thủ Đức,
thành phố Hồ Chí Minh)

Trả lời công văn số 003/HR.UP-2009 ngày 08/6/2009 của Công ty trách nhiệm hữu hạn Sản xuất Upgain về việc tính cấp thôi việc, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội có ý kiến như sau:

Theo Điều 42 Bộ luật Lao động (đã sửa đổi, bổ sung năm 2006) quy định khi chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động đã làm việc thường xuyên trong doanh nghiệp từ đủ 12 tháng trở lên, người sử dụng lao động có trách nhiệm trả trợ cấp thôi việc, cứ mỗi năm làm việc là nửa tháng lương, cộng với phụ cấp lương (nếu có). Căn cứ điểm d, Khoản 3, Điều 14 Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 09/5/2003 của Chính phủ về hợp đồng lao động thì thời gian người lao động nghỉ theo chế độ bảo hiểm xã hội cũng được tính là thời gian làm việc cho người sử dụng lao động. Do vậy, thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản khi sinh con (04 tháng) được tính là thời gian làm việc trong doanh nghiệp.

Theo đó, người lao động trong ví dụ nêu tại công văn của Công ty có thời gian làm việc trong doanh nghiệp là 14 tháng (> 12 tháng), khi chấm dứt hợp đồng lao động thuộc đối tượng hưởng trợ cấp thôi việc. Thời gian tính hưởng trợ cấp thôi việc là 09 tháng (14 tháng - 5 tháng tham gia bảo hiểm thất nghiệp) được làm tròn thành 01 năm theo quy định tại Điều 2 Thông tư số 17/2009/TT-BLĐTBXH ngày 26/5/2009 sửa đổi, bổ sung Thông tư số 21/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22/9/2003 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 44/2003/NĐ-CP nêu trên của Chính phủ và được hưởng trợ cấp thôi việc là 1/2 tháng lương của mức tiền lương, tiền công theo hợp đồng lao động, được tính bình quân của 6 tháng liền kề trước khi chấm dứt hợp đồng lao động.

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

Nơi nhận:

- Như trên;
- Lưu: VT, Vụ LĐTL.

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



Tống Thị Minh