

Số: 2114 /LĐTBXH-LĐTL

Hà Nội, ngày 18 tháng 6 năm 2009

V/v hướng dẫn chi trả trợ cấp mất việc
làm.

Kính gửi: Văn phòng đại diện của Nortel tại Hà Nội

Địa chỉ: Tầng 6, tòa nhà Press Club, 59A Lý Thái Tổ, Hoàn Kiếm, Hà Nội

Trả lời công văn số 01-05/2009-NHN ngày 05/5/2009 của Văn phòng đại diện của Nortel tại Hà Nội về việc ghi tại trích yếu, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có ý kiến như sau:

1. Theo quy định tại Điều 17 Bộ luật Lao động thì người lao động làm việc thường xuyên trong doanh nghiệp từ đủ 12 tháng trở lên bị mất việc làm, người sử dụng lao động có trách nhiệm trả trợ cấp mất việc làm, mỗi năm làm việc trả một tháng lương, nhưng thấp nhất cũng bằng hai tháng lương.

2. Theo quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 41 của Nghị định số 127/2008/NĐ-CP ngày 12/12/2008 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thực hiện một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về bảo hiểm thất nghiệp thì: Thời gian người lao động đóng bảo hiểm thất nghiệp không được tính để hưởng trợ cấp thôi việc hoặc trợ cấp mất việc làm theo quy định của pháp luật lao động; Tiền lương, tiền công làm căn cứ tính chế độ trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm theo pháp luật về lao động là tiền lương, tiền công theo hợp đồng lao động, được tính bình quân của 6 tháng liền kề trước khi mất việc làm hoặc chấm dứt hợp đồng lao động, gồm tiền công hoặc tiền lương cấp bậc, chức vụ, phụ cấp khu vực, phụ cấp chức vụ (nếu có).

3. Theo quy định tại khoản 1 và khoản 2 mục III Thông tư số 04/2009/TT-BLĐTBXH ngày 22/01/2009 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 127/2008/NĐ-CP ngày 12/12/2008 của Chính phủ thì thời điểm tính số lao động hàng năm để tham gia bảo hiểm thất nghiệp là ngày 01/01 theo dương lịch, do vậy, tại thời điểm trong năm có sử dụng ít hơn 10 lao động thì vẫn tiếp tục đóng bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động thuộc đối tượng.

Theo các quy định nêu trên thì:

1. Nhân viên A có 15 tháng (từ 01/4/2008 đến tháng 01/7/2009) làm việc thường xuyên tại Quý cơ quan. Do đó, khi công ty chấm dứt hợp đồng lao động, nhân viên A thuộc đối tượng hưởng trợ cấp mất việc làm. Nhân viên A tham gia bảo hiểm thất nghiệp 06 tháng (từ 01/01/2009 đến 30/6/2009). Như vậy, thời gian để tính trợ cấp mất việc làm là 09 tháng ($15 - 6 = 9$). Theo quy định trên, Quý cơ quan phải trả trợ cấp mất việc làm cho nhân viên A ít nhất là 02 tháng lương. Tiền lương để tính trợ cấp mất việc làm là tiền lương bình quân 6 tháng liền kề trước khi nhân viên A mất việc làm (từ tháng 01/2009 đến tháng 06/2009).

2. Nhân viên B có 39 tháng (từ 01/4/2006 đến 01/7/2009) làm việc thường xuyên tại Quý cơ quan. Do đó, khi công ty chấm dứt hợp đồng lao động, nhân viên B thuộc đối tượng hưởng trợ cấp mất việc làm. Nhân viên B tham gia bảo hiểm thất nghiệp 06 tháng (từ 01/01/2009 đến 30/6/2009). Theo quy định tại điểm 1.1, khoản 1, mục III Thông tư số 04/2009/TT-BLĐTBXH ngày 22/01/2009 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 127/2008/NĐ-CP thì thời điểm tính số lao động hàng năm để tham gia bảo hiểm thất nghiệp là ngày 01/01 theo dương lịch, do vậy, tại thời điểm trong năm mà Quý cơ quan có sử dụng ít hơn 10 lao động thì vẫn tiếp tục đóng bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động thuộc đối tượng. Như vậy, thời gian để tính trợ cấp mất việc làm của nhân viên B là 33 tháng ($39 - 6 = 33$), được làm tròn thành 03 năm theo quy định tại Nghị định số 39/2003/NĐ-CP ngày 18/4/2003 của Chính phủ. Tiền lương để tính trợ cấp mất việc làm là tiền lương bình quân 6 tháng liền kề trước khi nhân viên B mất việc làm (từ tháng 01/2009 đến tháng 06/2009).

3. Nhân viên C có 15 tháng (từ 01/4/2008 đến tháng 01/7/2009) làm việc thường xuyên tại Quý cơ quan. Do đó, khi công ty chấm dứt hợp đồng lao động, nhân viên C thuộc đối tượng hưởng trợ cấp mất việc làm. Nhân viên C tham gia bảo hiểm thất nghiệp là 06 tháng (từ 01/01/2009 đến 30/6/2009). Theo quy định tại điểm 1.1, khoản 1, mục III Thông tư số 04/2009/TT-BLĐTBXH ngày 22/01/2009 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 127/2008/NĐ-CP thì thời điểm tính số lao động hàng năm để tham gia bảo hiểm thất nghiệp là ngày 01/01 theo dương lịch, do vậy, tại thời điểm trong năm mà Quý cơ quan có sử dụng ít hơn 10 lao động thì vẫn tiếp tục đóng bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động thuộc đối tượng. Như vậy, thời gian để tính trợ cấp mất việc làm của nhân viên C là 09 tháng ($15 - 6 = 9$). Theo quy định trên, Quý cơ quan phải trả trợ cấp mất việc làm cho nhân viên C ít nhất là 02 tháng lương. Tiền lương để tính trợ cấp mất việc làm là tiền lương bình quân 6 tháng liền kề trước khi nhân viên C mất việc làm (từ tháng 01/2009 đến tháng 06/2009).

4. Nhân viên D có 15 tháng (từ 01/4/2008 đến tháng 01/7/2009) làm việc thường xuyên tại Quý cơ quan. Do đó, khi công ty chấm dứt hợp đồng lao động, nhân viên D thuộc đối tượng hưởng trợ cấp mất việc làm. Nhân viên D có thời gian tham gia bảo hiểm thất nghiệp là 06 tháng (từ 01/01/2009 đến 30/6/2009). Như vậy, thời gian để tính trợ cấp mất việc làm của nhân viên B là 09 tháng ($15 - 6 = 9$). Theo quy định trên, Quý cơ quan phải trả trợ cấp mất việc làm cho nhân viên D ít nhất là 02 tháng lương. Tiền lương để tính trợ cấp mất việc làm là tiền lương bình quân 6 tháng liền kề trước khi nhân viên D mất việc làm (từ tháng 01/2009 đến tháng 06/2009).

Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội trả lời để Quý cơ quan biết và thực hiện./.

Nơi nhận:

- Như trên;
- TT Phạm Minh Huân (để b/c);
- Lưu VT, Vụ LĐ-TL.

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



Tổng Thị Minh