BỘ LAO ĐỘNG-THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI	CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Số: 2161 /LĐTBXH-LĐTL	*Hà Nội, ngày 22 tháng 6 năm 2009*

V/v giải quyết chế độ trợ cấp thôi việc và trợ cấp thất nghiệp

Kính gửi: Công ty cơ khí, ô tô, xe máy Thanh Xuân
(Tổng cục Hậu cần - Bộ Công an)

Trả lời công văn số 157/2009/CTIX ngày 26/5/2009 của Quý Công ty về việc giải quyết chế độ trợ cấp thôi việc khi chấm dứt hợp đồng lao động và trợ cấp thất nghiệp, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có ý kiến như sau:

1. Theo quy định tại khoản 1 Điều 42 của Bộ luật Lao động thì khi chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động đã làm việc thường xuyên trong doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức 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 nữa tháng lương, cộng với phụ cấp lương, nếu có.

Tại khoản 1 Điều 14 Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 09/5/2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về hợp đồng lao động quy định:

- Trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động quy định Điều 37 (người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng lý do và thời hạn báo trước theo quy định) thì người lao động có trách nhiệm trả trợ cấp thôi việc đối với người lao động đã làm việc từ đủ 12 tháng trở lên theo quy định tại khoản 1 Điều 42 của Bộ luật Lao động.

- Đối với doanh nghiệp, nguồn kinh phí chi trả trợ cấp thôi việc hạch toán vào giá thành hoặc phí lưu thông.

- Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian đã làm việc theo các bản hợp đồng lao động đã giao kết mà người lao động thực tế làm việc cho người sử dụng lao động đó.

- Tiền lương làm căn cứ tính các chế độ trợ cấp thôi việc là tiền lương theo hợp đồng lao động, được tính bình quân của 6 tháng liền kề trước khi chấm dứt hợp đồng lao động gồm tiền lương cấp bậc, chức vụ, phụ cấp khu vực, phụ cấp chức vụ (nếu có) theo quy định tại điều 15 Nghị định số 144/2002/NĐ-CP ngày 31/12/2002 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tiền lương.

LawSoft * Tel: +84-8-3845 6684 * www.ThuVienPhapLuat.com 09616872

2. Theo quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 41 Nghị định số 127/2008/NĐ-CP ngày 12/12/2008 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn 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 theo quy định tại khoản 1 Điều 102 Luật Bảo hiểm xã hội không được tính để hưởng trợ cấp thôi việc hoặc trợ cấp mất việc làm theo quy định của pháp luật về lao động.

Theo Thông tư số 17/2009/TT-BLĐTBXH ngày 26/5/2009 sửa đổi, bổ sung một số điểm của Thông tư số 21/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22/9/2003 hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 09/5/2003 của Chính phủ về hợp đồng lao động thì thời gian làm việc tại doanh nghiệp để tính trợ cấp thôi việc (tính theo năm) bằng tổng thời gian làm việc tại doanh nghiệp để tính trợ cấp thôi việc xác định theo khoản 3 điều 14 Nghị định số 144/2003/NĐ-CP ngày 9/5/2003 của Chính phủ trừ thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp theo quy định tại Nghị định số 27/2008/NĐ-CP ngày 12/12/2008 của Chính phủ. Trường hợp, tổng thời gian làm việc tại doanh nghiệp tính trợ cấp thôi việc có tháng lẻ (kể cả trường hợp người lao động có thời gian làm việc tại doanh nghiệp từ đủ 12 tháng trở lên nhưng tổng thời gian làm việc tại doanh nghiệp tại doanh nghiệp tính trợ cấp thôi việc dưới 12 tháng) thì được làm tròn như sau: từ đủ 1 tháng đến dưới 6 tháng làm tròn thành 1/2 năm; từ đủ 6 tháng đến dưới 12 tháng được làm tròn thành 01 năm.

Điều 21 Nghị định số 127/2008/NĐ-CP ngày 12/12/2008 của Chính phủ cũng quy định thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp để xét hưởng bảo hiểm thất nghiệp là tổng các khoảng thời gian đã đóng bảo hiểm thất nghiệp được cộng dồn từ khi bắt đầu đóng bảo hiểm thất nghiệp cho đến khi người lao động bị mất việc làm hoặc chấm dứt hợp đồng theo quy định của pháp luật mà chưa hưởng trợ cấp thất nghiệp.

Theo các quy định trên thì:

- Trường hợp Bà Đặng Thị A có thời gian công tác tại Công ty là 6 năm 5 tháng (từ 8/2002 đến hết tháng 12/2008). Tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động của 6 tháng liền kề trước khi chấm dứt hợp đồng lao động là 861.000 đồng. Số tiền chi trả trợ cấp thôi việc công ty phải trả cho Bà A là (861.000 x 6năm 6 tháng x 1/2)= 2.798.250 đồng.

- Trường hợp ông Nghiêm Văn B có thời gian làm việc tại Công ty 16 năm 10 tháng (từ 7/1992 đến hết tháng 4/2009); trong đó có thời gian tham gia Bảo hiểm thất nghiệp là 04 tháng (từ 1/1/2009 đến 30/4/2009). Thời gian làm việc tại doanh nghiệp để tính trợ cấp thôi việc của ông B là 16 năm 6 tháng (16 năm 10 tháng - 4 tháng) và được làm tròn thành 17 năm. Tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động của 6 tháng liền kề trước khi chấm dứt hợp đồng lao động là 2.898.000 đồng. Số tiền chi trả trợ cấp thôi việc công ty phải trả cho ông B là (2.898.000 x 17 năm x 1/2)= 24.633.000 đồng.

LawSoft * Tel: +84-8-3845 6684 * www.ThuVienPhapLuat.com 09616872

- Kinh phí chi trả trợ cấp thôi việc hạch toán chi phí sản xuất của Công ty là đúng quy định.

- Thời gian tham gia Bảo hiểm thất nghiệp là 04 tháng của ông B được bảo lưu để tính trợ cấp thất nghiệp khi mất việc làm hoặc chấm dứt hợp đồng lao động lần sau. Hiện nay công ty chưa thực hiện trích nộp bảo hiểm thất nghiệp theo Nghị định 127/2008/NĐ-CP của Chính phủ. Vì vậy, Công ty làm việc với cơ quan bảo hiểm xã hội ở địa phương để thực hiện trích nộp và bảo lưu thời gian tham gia bảo hiểm thất nghiệp (4 tháng) của ông B theo quy định.

Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội trả lời để Quý công ty biết và thực hiện đúng quy định./.

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

Tống Thị Minh

Nơi nhận:
- Như trên;
- TT Phạm Minh Huán (để b/cáo);
- Lưu: VT, Vụ LĐTL.

LawSoft * Tel: +84-8-3845 6684 * www.ThuVienPhapLuat.com
09616872