

PHẦN I. VĂN BẢN QUY PHẠM PHÁP LUẬT

CHÍNH PHỦ

CHÍNH PHỦ

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: 91/2010/NĐ-CP

Hà Nội, ngày 20 tháng 8 năm 2010

NGHỊ ĐỊNH

**Quy định chính sách đối với người lao động dôi dư khi sắp xếp lại công ty
trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu**

CHÍNH PHỦ

Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 25 tháng 12 năm 2001;

Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 23 tháng 6 năm 1994; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động ngày 02 tháng 4 năm 2002; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động ngày 29 tháng 6 năm 2006;

Căn cứ Luật Doanh nghiệp ngày 29 tháng 11 năm 2005;

Căn cứ Luật Bảo hiểm xã hội ngày 29 tháng 6 năm 2006;

Xét đề nghị của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội,

NGHỊ ĐỊNH:

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Nghị định này quy định chính sách đối với người lao động dôi dư trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu hoặc do tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội làm chủ sở hữu (sau đây gọi chung là công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu) được chuyển đổi từ công ty nhà nước, công ty thuộc các tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội theo quy định về chuyển đổi thành công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên nhưng chưa giải quyết chính sách lao động dôi dư theo Nghị định số 41/2002/NĐ-CP

ngày 11 tháng 4 năm 2002, Nghị định số 155/2004/NĐ-CP ngày 10 tháng 8 năm 2004, Nghị quyết số 07/2007/NQ-CP ngày 06 tháng 02 năm 2007, Nghị định số 110/2007/NĐ-CP ngày 26 tháng 6 năm 2007 của Chính phủ, nay tiếp tục thực hiện sắp xếp lại theo phương án được cơ quan có thẩm quyền phê duyệt, bao gồm:

1. Cổ phần hóa, giao, bán.
2. Chuyển thành công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên.
3. Chuyển thành đơn vị sự nghiệp.
4. Giải thể, phá sản.

Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Người lao động dôi dư đang thực hiện hợp đồng lao động không xác định thời hạn hoặc có thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên quy định tại Điều 1 Nghị định này, gồm:

a) Người lao động được tuyển dụng lần cuối cùng vào công ty quy định tại các khoản 1, 2 và 3 Điều 1 Nghị định này trước ngày 21 tháng 4 năm 1998 (thời điểm thực hiện Chỉ thị số 20/1998/CT-TTg của Thủ tướng Chính phủ về đẩy mạnh sắp xếp và đổi mới doanh nghiệp nhà nước), gồm:

- Người lao động đang làm việc, khi sắp xếp lại, công ty đã tìm mọi biện pháp tạo việc làm, nhưng không bố trí được việc làm;

- Người lao động có tên trong danh sách thường xuyên của công ty nhưng không có việc làm (đang chờ việc), tại thời điểm sắp xếp lại, công ty vẫn không bố trí được việc làm.

b) Người lao động được tuyển dụng lần cuối cùng vào công ty quy định tại khoản 4 Điều 1 Nghị định này trước ngày 26 tháng 4 năm 2002 (thời điểm có hiệu lực thi hành của Nghị định số 41/2002/NĐ-CP ngày 11 tháng 4 năm 2002 của Chính phủ).

c) Người lao động có tên trong danh sách thường xuyên của công ty chuyển đổi từ công ty nông nghiệp, công ty lâm nghiệp, nông trường, lâm trường quốc doanh, được tuyển dụng lần cuối cùng vào công ty trước ngày 21 tháng 4 năm 1998 (riêng người lao động của các công ty này thực hiện giải thể thì thời điểm tuyển dụng lần cuối cùng theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều này), tại thời điểm sắp xếp lại, công ty đã tìm mọi biện pháp tạo việc làm, nhưng không bố trí được việc làm và không được thực hiện chế độ giao đất, giao rừng của công ty.

2. Các tổ chức, cá nhân liên quan đến việc thực hiện chính sách đối với lao động dôi dư do sắp xếp lại công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu.

Điều 3. Chính sách đối với người lao động dôi dư đang thực hiện hợp đồng lao động không xác định thời hạn

1. Tại thời điểm cơ quan có thẩm quyền phê duyệt phương án sắp xếp lao động hoặc Tòa án quyết định mở thủ tục phá sản, nam từ đủ 55 tuổi, nữ từ đủ 50 tuổi và có đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên thì được hưởng lương hưu theo quy định tại khoản 1 Điều 50 của Luật Bảo hiểm xã hội.

2. Người lao động dôi dư theo khoản 1 Điều này có tuổi đời từ đủ 55 tuổi đến dưới 60 tuổi đối với nam, từ đủ 50 tuổi đến dưới 55 tuổi đối với nữ, được hưởng thêm các khoản trợ cấp sau:

a) 03 tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có) cho mỗi năm (đủ 12 tháng, không kể tháng lẻ) nghỉ hưu trước tuổi so với quy định tại điểm a khoản 1 Điều 50 của Luật Bảo hiểm xã hội;

b) 05 tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có) cho 20 năm đầu làm việc có đóng bảo hiểm xã hội. Từ năm thứ 21 trở đi, cứ mỗi năm làm việc có đóng bảo hiểm xã hội được trợ cấp thêm 1/2 tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có).

3. Đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 50 của Luật Bảo hiểm xã hội nhưng còn thiếu thời gian đóng bảo hiểm xã hội tối đa 06 tháng để hưởng lương hưu thì được Nhà nước đóng một lần cho số tháng còn thiếu với mức đóng bằng tổng mức đóng hàng tháng của người lao động và người sử dụng lao động theo mức tiền lương, tiền công tháng trước khi nghỉ việc vào quỹ hưu trí và tử tuất để giải quyết chế độ hưu trí.

4. Các đối tượng còn lại thì thực hiện chấm dứt hợp đồng lao động và được hưởng các chế độ sau:

a) Trợ cấp 01 tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có) cho mỗi năm (đủ 12 tháng, số tháng lẻ cộng dồn vào giai đoạn tiếp theo) thực tế làm việc (có đi làm, có tên trong bảng thanh toán lương) trong khu vực nhà nước (công ty 100% vốn nhà nước; cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp của Nhà nước, đơn vị lực lượng vũ trang được hưởng lương từ ngân sách nhà nước; nông, lâm trường quốc doanh), không kể thời gian người lao động đã nhận trợ cấp thôi việc, mất việc làm và thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp theo quy định nhưng thấp nhất cũng bằng 02 tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có);

b) Được hỗ trợ thêm 01 tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có) cho mỗi năm (đủ 12 tháng, số tháng lẻ cộng dồn vào giai đoạn tiếp theo) thực tế làm việc trong khu vực nhà nước;

c) Được hưởng 06 tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có) để đi tìm việc làm;

d) Người lao động có nguyện vọng học nghề thì được đào tạo tối đa 06 tháng tại các cơ sở dạy nghề theo thông báo của cơ quan quản lý nhà nước về lao động ở các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.

Điều 4. Chính sách đối với người lao động dôi dư đang thực hiện hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng

Người lao động dôi dư đang thực hiện hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng thì thực hiện chấm dứt hợp đồng lao động và được hưởng các chế độ sau:

1. Trợ cấp 01 tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có) cho mỗi năm thực tế làm việc trong khu vực nhà nước, không kể thời gian người lao động đã nhận trợ cấp thôi việc, mất việc làm và thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp theo quy định.

2. Trợ cấp 70% tiền lương và phụ cấp lương (nếu có) ghi trong hợp đồng lao động cho số tháng còn lại chưa thực hiện hết hợp đồng lao động đã giao kết, nhưng tối đa cũng không quá 12 tháng; trường hợp mức trợ cấp này thấp hơn mức tiền lương tối thiểu chung tại thời điểm nghỉ việc thì được tính bằng mức tiền lương tối thiểu chung.

Điều 5. Trả lại trợ cấp khi được tuyển dụng lại

Người lao động dôi dư đã nhận trợ cấp theo quy định tại khoản 4 Điều 3 Nghị định này nếu được tuyển dụng lại vào công ty đã cho thôi việc thì phải trả lại toàn bộ số tiền đã nhận. Trường hợp được tuyển dụng vào công ty, cơ quan nhà nước khác thuộc khu vực nhà nước hoặc khi được công ty giao đất, giao rừng theo quy định thì phải trả lại số tiền trợ cấp theo quy định tại điểm b khoản 4 Điều 3 Nghị định này. Công ty, cơ quan thuộc khu vực nhà nước tuyển dụng lại người lao động dôi dư hoặc công ty giao đất, giao rừng có trách nhiệm thu lại số tiền nêu trên từ người lao động và nộp vào Quỹ Hỗ trợ sắp xếp doanh nghiệp tại Tổng công ty Đầu tư và Kinh doanh vốn nhà nước.

Điều 6. Tiền lương, phụ cấp lương tính các chế độ

1. Tiền lương và phụ cấp lương (nếu có) làm căn cứ để tính các chế độ theo quy định tại khoản 2 Điều 3 Nghị định này được tính bằng mức bình quân tiền lương, phụ cấp lương (nếu có) của 05 năm cuối trước khi nghỉ việc. Trường hợp không đủ 05 năm thì được tính bằng mức bình quân tiền lương, phụ cấp lương (nếu có) của các năm đã làm việc trong khu vực nhà nước.

Hệ số tiền lương và phụ cấp lương trước ngày 01 tháng 10 năm 2004 được tính theo hệ số tiền lương và phụ cấp lương quy định tại Nghị định số 25/CP ngày 23 tháng 5 năm 1993 của Chính phủ quy định tạm thời chế độ tiền lương mới của công chức, viên chức hành chính sự nghiệp và lực lượng vũ trang và Nghị định số 26/CP ngày 23 tháng 5 năm 1993 của Chính phủ quy định tạm thời chế độ tiền lương mới trong các doanh nghiệp; từ ngày 01 tháng 10 năm 2004 trở đi được tính theo hệ số tiền lương và phụ cấp lương quy định tại Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang, Nghị định số 205/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ quy định hệ thống thang lương, bảng lương và chế độ phụ cấp lương trong các công ty nhà nước, Nghị định số 86/2007/NĐ-CP ngày 28 tháng 5 năm 2007 của Chính phủ quy định quản lý lao động và tiền lương trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước sở hữu 100% vốn điều lệ, Nghị định số 141/2007/NĐ-CP ngày 05 tháng 9 năm 2007 của Chính phủ quy định chế độ tiền lương đối với công ty mẹ do Nhà nước làm chủ sở hữu và các công ty con trong Tập đoàn kinh tế và Nghị định số 162/2006/NĐ-CP ngày 28 tháng 12 năm 2006 của Chính phủ về chế độ tiền lương, chế độ trang phục đối với cán bộ, công chức, viên chức Kiểm toán nhà nước và chế độ ưu tiên đối với kiểm toán viên nhà nước.

2. Tiền lương và phụ cấp lương (nếu có) làm căn cứ để tính các chế độ theo quy định tại các điểm a và b khoản 4 Điều 3; khoản 1 Điều 4 Nghị định này là tiền lương và phụ cấp lương (nếu có) theo thang lương, bảng lương nhà nước, được tính theo từng giai đoạn điều chỉnh hệ số tiền lương.

Hệ số tiền lương để tính chế độ cho giai đoạn trước ngày 01 tháng 10 năm 2004 là hệ số bình quân của 06 tháng liền kề đến thời điểm ngày 30 tháng 9 năm 2004 theo Nghị định số 25/CP và Nghị định số 26/CP ngày 23 tháng 5 năm 1993 của Chính phủ; giai đoạn từ ngày 01 tháng 10 năm 2004 trở đi là hệ số bình quân của 06 tháng liền kề đến thời điểm nghỉ việc theo Nghị định số 204/2004/NĐ-CP, Nghị định số 205/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004, Nghị định số 86/2007/NĐ-CP ngày 28 tháng 5 năm 2007, Nghị định số 141/2007/NĐ-CP ngày 05 tháng 9 năm 2007 và Nghị định số 162/2006/NĐ-CP ngày 28 tháng 12 năm 2006 của Chính phủ.

3. Mức lương tối thiểu chung để tính chế độ cho giai đoạn trước ngày 01 tháng 01 năm 2003 là 210.000 đồng; giai đoạn từ ngày 01 tháng 01 năm 2003 đến ngày 30 tháng 9 năm 2005 là 290.000 đồng; giai đoạn từ ngày 01 tháng 10 năm 2005 đến ngày 30 tháng 9 năm 2006 là 350.000 đồng; giai đoạn từ ngày 01 tháng 10 năm 2006 đến ngày 31 tháng 12 năm 2007 là 450.000 đồng; giai đoạn từ ngày 01 tháng 01 năm 2008 đến ngày 30 tháng 4 năm 2009 là 540.000 đồng; giai đoạn từ ngày 01 tháng