

BỘ LAO ĐỘNG -
THƯƠNG BINH VÀ XÃ
HỘI
Số: 13/2005/TT-
BLĐTBXH

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Hà Nội, ngày 25 tháng 2 năm 2005

THÔNG TƯ

Hướng dẫn thực hiện chính sách đối với người lao động theo Nghị định số 187/2004/NĐ-CP ngày 16 tháng 11 năm 2004 của Chính phủ về việc chuyển công ty nhà nước thành công ty cổ phần

Thi hành Nghị định số 187/2004/NĐ-CP ngày 16 tháng 11 năm 2004 của Chính phủ về việc chuyển công ty nhà nước thành công ty cổ phần (sau đây gọi là Nghị định 187/2004/NĐ-CP); sau khi có ý kiến của các Bộ, ngành và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện chính sách đối với người lao động như sau:

I. NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

- Thông tư này được áp dụng đối với người lao động đang làm việc tại công ty nhà nước không thuộc diện Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ thực hiện cổ phần hóa quy định tại Điều 2 của Nghị định số 187/2004/NĐ-CP.
- Công ty cổ phần có trách nhiệm kế thừa mọi nghĩa vụ đối với người lao động theo khoản 1 Điều 8 của Nghị định số 187/2004/NĐ-CP bao gồm toàn bộ những nội dung đã giao kết trong hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể (nếu có) giữa người sử dụng lao động với người lao động và các nghĩa vụ khác đã được pháp luật quy định.
- Thời gian được tính để chia số dư Quỹ khen thưởng, Quỹ phúc lợi bằng tiền theo quy định tại Điều 15 và tài sản dùng cho sản xuất kinh doanh được đầu tư bằng nguồn Quỹ khen thưởng, Quỹ phúc lợi quy định tại khoản 4 Điều 10 của Nghị định số

187/2004/NĐ-CP là thời gian thực tế người lao động đã làm việc trong doanh nghiệp đó đến thời điểm có quyết định cổ phần hóa doanh nghiệp.

4. Người lao động được mua cổ phần ưu đãi theo quy định tại khoản 1 Điều 37 của Nghị định số 187/2004/NĐ-CP là người có tên trong danh sách thường xuyên của doanh nghiệp tại thời điểm cổ phần hóa, bao gồm: người lao động đang làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng, kể cả người đang tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, chờ việc theo quyết định của giám đốc doanh nghiệp; công nhân, viên chức được tuyển dụng vào làm việc trước ngày 30/08/1990 (thời điểm có hiệu lực thi hành Pháp lệnh hợp đồng lao động) mà chưa chuyển sang ký hợp đồng lao động.

5. Thời gian được tính để mua cổ phần theo giá ưu đãi là tổng thời gian (không kể tháng lẻ) đã làm việc thực tế tại doanh nghiệp nhà nước; cơ quan, đơn vị thuộc khu vực nhà nước; đơn vị thuộc lực lượng vũ trang đến thời điểm cổ phần hóa, kể cả thời gian người lao động đã nhận trợ cấp mất việc, thôi việc, hưởng chế độ xuất ngũ hoặc phục viên.

6. Thời gian làm việc để hưởng trợ cấp mất việc làm, trợ cấp thôi việc theo khoản 4 Điều 87 của Nghị định số 187/2004/NĐ-CP là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế tại doanh nghiệp nhà nước; cơ quan, đơn vị thuộc khu vực nhà nước; đơn vị thuộc lực lượng vũ trang (trừ thời gian người lao động đã nhận trợ cấp mất việc làm, trợ cấp thôi việc, hưởng chế độ xuất ngũ hoặc phục viên).

7. Ngoài thời gian người lao động đã làm việc thực tế tại doanh nghiệp quy định tại điểm 5, 6 Mục I Thông tư này, nếu có những thời gian quy định tại điểm d, khoản 3 Điều 14 của Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 09 tháng 05 năm 2003 thì cũng được tính là thời gian làm việc thực tế tại doanh nghiệp, cơ quan, đơn vị.

8. Thời gian làm việc có tháng lẻ được quy định như sau:

- Dưới 01 tháng không được tính.
- Từ đủ 01 tháng đến 06 tháng được tính bằng 06 tháng làm việc.
- Từ đủ 06 tháng đến 12 tháng được tính bằng 01 năm làm việc.

9. Thời điểm cổ phần hóa là thời điểm có quyết định của cấp có thẩm quyền cho doanh nghiệp thực hiện cổ phần hóa.

II. CHÍNH SÁCH ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI THỜI ĐIỂM DOANH NGHIỆP NHÀ NƯỚC CHUYỂN THÀNH CÔNG TY CỔ PHẦN

Khi có quyết định của cơ quan có thẩm quyền về việc cổ phần hóa doanh nghiệp, Giám đốc doanh nghiệp cổ phần hóa cùng Ban Đổi mới và Phát triển doanh nghiệp của doanh nghiệp lập phương án về lao động (trong phương án cổ phần hóa), trình cơ quan có thẩm quyền phê duyệt theo quy định tại Điều 40 của Nghị định số 187/2004/NĐ-CP và giải quyết chế độ cho người lao động như sau:

1. Lập phương án lao động:

a) Lập danh sách lao động của doanh nghiệp cổ phần hóa tại thời điểm cổ phần hóa theo Biểu Mẫu số 1 kèm theo Thông tư này, bao gồm:

- Lao động không thuộc đối tượng ký hợp đồng lao động (giám đốc, phó giám đốc, kế toán trưởng);
- Lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn (bao gồm cả lao động tuyển dụng trước ngày 30/08/1990 nhưng doanh nghiệp chưa chuyển sang hợp đồng lao động);
- Lao động làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng;
- Lao động làm việc theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.

b) Lập danh sách lao động đủ điều kiện nghỉ hưu theo chế độ hiện hành;

c) Lập danh sách lao động sẽ chấm dứt hợp đồng lao động, bao gồm: hết hạn hợp đồng lao động; tự nguyện chấm dứt hợp đồng lao động hoặc lý do khác theo quy định của pháp luật tại thời điểm cổ phần hóa;

d) Lập danh sách lao động không bố trí được việc làm tại thời điểm cổ phần hóa thuộc diện sẽ chấm dứt hợp đồng lao động. Trong đó có cả danh sách lao động dôi dư theo Nghị định số 41/2002/NĐ-CP ngày 11/04/2002 của Chính phủ về chính sách đối với lao động dôi dư do sắp xếp lại doanh nghiệp nhà nước đã được sửa đổi bổ

sung tại Nghị định số 155/2004/NĐ-CP ngày 10/08/2004 của Chính phủ (sau đây gọi là Nghị định số 41/2002/NĐ-CP đã được sửa đổi bổ sung) và Thông tư số 19/2004/TT-BLĐTBXH ngày 22/11/2004 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 41/2002/NĐ-CP đã được sửa đổi bổ sung;

đ) Lập danh sách lao động sẽ chuyển sang làm việc tại công ty cổ phần, bao gồm:

- Số lao động mà hợp đồng lao động đang còn thời hạn;
- Số lao động đang nghỉ theo 3 chế độ bảo hiểm xã hội (ốm đau; thai sản; tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp) mà hợp đồng lao động đang còn thời hạn;
- Số lao động có điều kiện về tuổi đời, sức khỏe thuộc diện đi đào tạo lại nghề để tiếp tục làm việc ở công ty cổ phần theo nhu cầu của công ty;

Danh sách lao động từ tiết a đến tiết đ trên đây do doanh nghiệp tự lập và tổng hợp và phương án lao động theo Biểu mẫu số 2 kèm theo Thông tư này.

2. Giải quyết chính sách đối với người lao động:

a) Đối với người lao động đủ điều kiện nghỉ theo chế độ hưu trí quy định tại tiết b điểm I Phần II của Thông tư này thì Giám đốc doanh nghiệp cổ phần hóa và cơ quan bảo hiểm xã hội nơi doanh nghiệp đóng bảo hiểm xã hội (gọi tắt là cơ quan bảo hiểm xã hội) giải quyết mọi quyền lợi về bảo hiểm xã hội cho người lao động theo quy định của pháp luật.

b) Các trường hợp hết hạn hợp đồng lao động theo tiết c điểm 1 Phần II thì Giám đốc doanh nghiệp giải quyết chế độ trợ cấp thôi việc cho người lao động theo quy định tại Điều 42 của Bộ luật Lao động và có trách nhiệm làm đầy đủ các thủ tục để cơ quan Bảo hiểm xã hội giải quyết quyền lợi về bảo hiểm xã hội cho người lao động theo quy định của pháp luật

c) Đối với số lao động không bố trí được việc làm theo quy định tại tiết d điểm 1 Phần II thì giải quyết như sau:

c1) Đối với doanh nghiệp cổ phần hóa có quyết định cổ phần hóa từ ngày 31/12/2005 trở về trước: