

BỘ QUỐC PHÒNG
Số: 65/2003/TT-BQP

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Hà Nội, ngày 5 tháng 6 năm 2003

THÔNG TƯ

Hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 41/2002/NĐ-CP ngày 11 tháng 4 năm 2002 của Chính phủ về chính sách đối với lao động dôi dư do sắp xếp lại doanh nghiệp nhà nước đối với các doanh nghiệp trong Quân đội

Thi hành Nghị định số 41/2002/NĐ-CP ngày 11/4/2002 của Chính phủ về chính sách đối với lao động dôi dư do sắp xếp lại doanh nghiệp nhà nước, Thông tư số 11/2002/TT-BLĐTBXH ngày 12/6/2002 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 41/2002/NĐ-CP, Thông tư số 11/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22/5/2003 hướng dẫn sửa đổi, bổ sung Thông tư số 11/2002/TT-BLĐTBXH ngày 12/6/2002, Bộ Quốc phòng (BQP) hướng dẫn thực hiện đối với các doanh nghiệp trong Quân đội như sau:

I. PHẠM VI ÁP DỤNG

1. Các doanh nghiệp nhà nước trong Quân đội (viết tắt là doanh nghiệp quân đội), bao gồm:

1.1. Các doanh nghiệp quân đội thực hiện cơ cấu lại theo quy định tại Điều 17 của Bộ luật Lao động, gồm:

- Doanh nghiệp giữ 100% vốn nhà nước.

Công ty cổ phần được chuyển từ doanh nghiệp quân đội có phương án cơ cấu lại được BQP xác nhận trong vòng 12 tháng kể từ ngày được cấp giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh theo Luật Doanh nghiệp.

1.2. Doanh nghiệp quân đội thực hiện cơ cấu lại theo các hình thức chuyển đổi gồm:

- Doanh nghiệp quân đội chuyển thành công ty cổ phần.
- Doanh nghiệp quân đội thực hiện sáp nhập, hợp nhất.

1.3. Doanh nghiệp quân đội bị giải thể, phá sản.

2. Các doanh nghiệp (kể cả đơn vị phụ thuộc doanh nghiệp hạch toán độc lập chuyển thành công ty cổ phần) thực hiện các biện pháp cơ cấu lại theo quy định tại điểm 1.1, điểm 1.2 khoản 1 nêu trên phải được Bộ Quốc phòng phê duyệt hoặc xác nhận phương án cơ cấu lại trong giai đoạn từ ngày 26/4/2002 đến hết ngày 31/12/2005.

3. Các doanh nghiệp bị giải thể, phá sản trong giai đoạn từ ngày 26/4/2002 đến hết ngày 31/12/2005 phải có quyết định giải thể hoặc tuyên bố phá sản doanh nghiệp của cơ quan có thẩm quyền.

4. Đối với Công ty cổ phần được chuyển đổi từ doanh nghiệp quân đội có thời gian hoạt động không quá 12 tháng (kể từ ngày được cấp giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh theo Luật Doanh nghiệp) có phương án cơ cấu lại do Hội đồng quản trị quyết định và có xác nhận của Bộ Quốc phòng.

II. ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG

Người lao động dôi dư được hưởng chính sách quy định tại Nghị định số 41/2002/NĐ-CP, cụ thể như sau:

1. Đối với các doanh nghiệp quân đội bị giải thể hoặc phá sản, bao gồm:

1.1. Người lao động thuộc diện tuyển dụng theo hình thức hợp đồng lao động (HĐLĐ) được tuyển vào làm việc trước ngày 26/4/2002 (thời điểm có hiệu lực thi hành Nghị định số 41/2002/NĐ-CP) theo loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn hoặc hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 1 năm đến 3 năm.

1.2. Người lao động thuộc diện tuyển dụng theo hình thức HĐLĐ hoặc thuộc diện quy định tại điểm 1.2 khoản 1 Mục II của Thông tư số 91/2002/TT-BQP ngày 08/7/2002 của BQP về việc hướng dẫn thực hiện chế độ Hợp đồng lao động trong doanh nghiệp quân đội, nhưng tại thời điểm sắp xếp lại vẫn chưa thực hiện giao kết HĐLĐ bằng văn bản thì chỉ áp dụng cho những người được tuyển dụng vào làm việc trước ngày 30/8/1990 (thời điểm có hiệu lực thi hành của Pháp lệnh Hợp đồng lao động).

2. Đối với các doanh nghiệp quân đội không thuộc diện giải thể, phá sản nhưng được sắp xếp lại theo quy định tại Quyết định số 58/2002/QĐ-TTg ngày 26/4/2002 của Thủ tướng về ban hành Tiêu chí, danh mục phân loại sắp xếp doanh nghiệp nhà nước và Tổng công ty nhà nước và Quyết định số 80/2003/QĐ-TTg ngày 29/4/2003 của Thủ tướng chính phủ về việc phê duyệt Phương án tổng thể sắp xếp, đổi mới doanh nghiệp nhà nước trực thuộc BQP giai đoạn 2003 - 2005 hoặc cơ cấu lại theo Điều 17 của Bộ luật Lao động được BQP phê duyệt phương án sắp xếp lại lao động, bao gồm:

2.1. Người lao động đang làm việc, khi sắp xếp lại, doanh nghiệp đã tìm mọi biện pháp tạo việc làm, nhưng vẫn không bố trí được việc làm. Đối tượng này áp dụng cho những người được tuyển dụng vào làm việc tại doanh nghiệp theo loại HĐLĐ không xác định thời hạn hoặc có xác định thời hạn từ 1 đến 3 năm trước ngày 21/4/1998 (thời điểm có Chỉ thị số 20/1998/CT-TTg của Thủ tướng Chính phủ về việc đẩy mạnh sắp xếp và đổi mới doanh nghiệp nhà nước).

Đối với những người thuộc diện ký HĐLĐ được tuyển vào làm việc nhưng đến thời điểm sắp xếp lại vẫn chưa thực hiện ký kết HĐLĐ bằng văn bản thì chỉ áp dụng cho những người tuyển dụng trước ngày 30/8/1990.

2.2. Người lao động có tên trong danh sách thường xuyên của doanh nghiệp nhưng không có việc làm, tại thời điểm sắp xếp lại, doanh nghiệp vẫn không bố trí được việc làm. Đối tượng này áp dụng cho những người được tuyển dụng vào làm việc theo loại HĐLĐ không xác định thời hạn hoặc có xác định thời hạn từ 1 đến 3 năm mà tại thời điểm sắp xếp lại doanh nghiệp chưa chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật lao động.

3. Thời điểm tuyển dụng người lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 2 Nghị định số 41/2002/NĐ-CP được quy định như sau:

- Đối với người lao động làm việc liên tục trong các cơ quan, doanh nghiệp nhà nước thì thời điểm tuyển dụng được tính từ ngày bắt đầu làm việc trong khu vực nhà nước.

- Trường hợp người lao động có thời gian không làm việc trong cơ quan, doanh nghiệp nhà nước thì thời điểm tuyển dụng được tính là thời điểm tuyển dụng lần cuối cùng làm việc liên tục trong cơ quan, doanh nghiệp nhà nước.

Ví dụ: Bà Nguyễn Thị A có quá trình làm việc như sau:

Giai đoạn 1: Ngày 20/6/1976 được tuyển dụng vào làm việc (lần đầu tiên) trong doanh nghiệp nhà nước và làm việc liên tục đến ngày 20/6/1992.

Giai đoạn 2: Ngày 01/7/1992 được tuyển dụng vào làm việc trong doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài và làm việc liên tục đến ngày 15/9/1995.

Giai đoạn 3: Ngày 25/10/1995 được tuyển dụng vào làm việc trong doanh nghiệp nhà nước và làm việc liên tục đến ngày doanh nghiệp này thực hiện cơ cấu lại và có quyết định nghỉ việc.

Như vậy, thời điểm tuyển dụng vào khu vực nhà nước của Bà Nguyễn Thị A được tính thời điểm tuyển dụng lần cuối cùng là ngày 25/10/1995.

III. CHÍNH SÁCH ÁP DỤNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG DÔI DƯ

(thuộc đối tượng quy định tại Mục II của Thông tư này)

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

1.1. Người lao động đủ 55 tuổi đến dưới 60 tuổi đối với nam, đủ 50 tuổi đến dưới 55 tuổi đối với nữ, có thời gian đóng bảo hiểm xã hội đủ 20 năm trở lên được nghỉ hưu, không phải trừ phần trăm lương hưu do nghỉ hưu trước tuổi theo quy định của Điều lệ Bảo hiểm xã hội, ngoài ra còn được hưởng thêm các khoản trợ cấp sau:

1.1.1. Được trợ cấp 03 tháng lương cấp bậc, chức vụ, phụ cấp lương (nếu có) đang hưởng cho mỗi năm (đủ 12 tháng) nghỉ hưu trước tuổi. Trường hợp có tháng lẻ được tính trợ cấp như sau:

+ Nếu đủ 6 tháng trở xuống được trợ cấp 01 tháng tiền lương cấp bậc, chức vụ, phụ cấp lương (nếu có).

+ Nếu trên 6 tháng đến dưới 12 tháng được trợ cấp 02 tháng tiền lương cấp bậc, chức vụ, phụ cấp lương (nếu có).

1.1.2. Trợ cấp 05 tháng tiền lương cấp bậc, chức vụ, phụ cấp lương (nếu có) đang hưởng cho 20 năm đầu công tác có đóng bảo hiểm xã hội.

1.1.3. Từ năm thứ 21 trở đi, cứ mỗi năm công tác có đóng bảo hiểm xã hội được trợ cấp 1/2 tháng tiền lương cấp bậc, chức vụ, phụ cấp lương (nếu có). Trường hợp có tháng lễ được tính theo nguyên tắc trên 6 tháng được tính là một năm, đủ 6 tháng trở xuống không được tính.

Thời gian để tính các khoản trợ cấp hưởng thêm theo quy định tại 1.1.2, 1.1.3 khoản 1.1 Mục này được căn cứ vào thời gian đã đóng bảo hiểm xã hội (kể cả thời gian làm việc trong khu vực nhà nước được coi là đã đóng bảo hiểm xã hội) theo quy định của pháp luật và được tính đến ngày có quyết định nghỉ việc.

Tiền lương và các khoản phụ cấp lương để tính trợ cấp là tiền lương cấp bậc, chức vụ và phụ cấp lương quy định tại Nghị định số 26/CP ngày 23/5/1998 của Chính phủ quy định tạm thời chế độ tiền lương mới trong các doanh nghiệp, Nghị định số 25/CP ngày 23/5/1993 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 tiền lương tối thiểu do Nhà nước quy định tại thời điểm nghỉ việc. Trường hợp người lao động chưa chuyển xếp lương thì thực hiện chuyển xếp lương theo quy định tại các Nghị định nêu trên.

Các khoản phụ cấp được tính (nếu có) bao gồm: Phụ cấp chức vụ, phụ cấp khu vực. Đối với công ty cổ phần hoạt động trong 12 tháng, tiền lương và các khoản phụ cấp lương (nếu có) được tính tại thời điểm doanh nghiệp được cấp giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh theo Luật Doanh nghiệp.

Mức lương tối thiểu làm căn cứ để tính các khoản trợ cấp cho đối tượng quy định tại tiết 1.1 điểm 1 Mục này là mức lương tối thiểu do Chính phủ quy định (hiện nay là 290.000 đồng/tháng).

Ví dụ 1: Ông Nguyễn Văn A công nhân sửa chữa ô tô, tại thời điểm nghỉ việc có 56 năm 4 tháng tuổi đời; có thời gian đóng bảo hiểm xã hội là 25 năm, 8 tháng; hệ số lương cấp bậc đang hưởng 2,84 (bậc 6, nhóm II, thuộc thang lương A.1 cơ khí, điện, điện tử, tin học); Phụ cấp khu vực 0,5. Ông A được hưởng chế độ như sau: