

Số: **585** /LĐTBXH-PC

Hà Nội, ngày **09** tháng **02** năm **2018**

V/v giải đáp vướng mắc liên quan đến
bảo hiểm thất nghiệp, trợ cấp thôi việc của
người lao động và trường hợp người lao động đơn
phương chấm dứt hợp đồng lao động
trái pháp luật; và lịch nghỉ hàng năm

Kính gửi: Công ty TNHH UNISOLL VINA
(KCN Giao Long, GD2, Xã An Phước, Châu Thành, Bến Tre)

Trả lời Công văn số 02-12out/CV-MOLISA-USV/2017 ngày 19/12/2017 và Công văn số 02-12out/CV-MOLISA-USV/2017 ngày 20/12/2017 của quý Công ty về việc ghi ở trích yếu, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có ý kiến như sau:

1. Về đối tượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp

Theo quy định tại Khoản 1 Điều 43 của Luật Việc làm và Điều 11 của Nghị định số 28/2015/NĐ-CP ngày 12/3/2015 thì: Người lao động làm việc theo hợp đồng thử việc, nghỉ việc hưởng chế độ thai sản hoặc ốm đau từ 14 ngày làm việc trở lên không hưởng tiền lương tháng tại đơn vị mà hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội *không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp trong thời gian này.*

2. Về thời gian để tính trợ cấp thôi việc

Căn cứ Điều 48 của Bộ luật lao động, Điều 14 của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP, Điều 43 của Luật Việc làm và Điều 11 của Nghị định 28/2015/NĐ-CP thì người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên; thời gian người lao động làm việc theo hợp đồng thử việc, thời gian người lao động nghỉ việc hưởng chế độ thai sản hoặc ốm đau từ 14 ngày làm việc trở lên không hưởng tiền lương tháng tại doanh nghiệp mà hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội được tính là thời gian làm việc thực tế để hưởng trợ cấp thôi việc.

3. Về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là người lao động thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái với các trường hợp quy định tại Khoản 1 Điều 37 của Bộ luật lao động; hoặc trái với thời hạn báo trước quy định tại Khoản 2 Điều 37 của Bộ luật lao động; hoặc trái với cả Khoản 1 và Khoản 2 Điều 37 của Bộ luật lao động.

Khi người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì người lao động phải thực hiện các nghĩa vụ được quy định tại Điều 43 của Bộ luật lao động; trường hợp người lao động không thực hiện nghĩa vụ bồi

thường thì người sử dụng lao động có thể đưa vụ việc tranh chấp lao động cá nhân ra cơ quan có thẩm quyền để giải quyết theo Mục 2 Chương XIV của Bộ luật lao động.

4. Về xử lý kỷ luật sa thải

Theo quy định tại Khoản 3 Điều 126 của Bộ luật lao động, khi người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong 01 tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong 01 năm mà không có lý do chính đáng thì người sử dụng lao động có quyền áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải đối với người lao động đó. Nguyên tắc, trình tự xử lý kỷ luật sa thải thực hiện theo Điều 123 của Bộ luật lao động và Điều 30 của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015.

Người lao động bị người sử dụng lao động sa thải không thuộc các trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động.

5. Về nghỉ hàng năm

Theo quy định tại Khoản 2 Điều 111 của Bộ luật lao động thì người sử dụng lao động có quyền quy định lịch nghỉ hàng năm sau khi tham khảo ý kiến của người lao động và phải thông báo trước cho người lao động. Do vậy, nếu Công ty muốn thay đổi lịch nghỉ hàng năm theo kế hoạch đã thông báo cho người lao động thì Công ty phải tham khảo lại ý kiến của người lao động và phải thông báo trước cho người lao động lịch nghỉ hàng năm đã thay đổi lại.

Trên đây là ý kiến của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội gửi quý Công ty để biết, thực hiện./.

Nơi nhận:

- Như trên;
- Thứ trưởng Doãn Mậu Diệp (để b/c);
- Cục Việc làm, Cục Quan hệ lao động – Tiền lương, Sở LĐTBXH tỉnh Bến Tre (để biết);
- Lưu: VT, PC.

**TL. BỘ TRƯỞNG
VỤ TRƯỞNG VỤ PHÁP CHẾ**

