

Số: *2792* /LĐTBXH-LDTL  
V/v trả lời công dân

*Hà Nội, ngày 24 tháng 8 năm 2011*

Kính gửi: **Cổng Thông tin điện tử Chính phủ**

Trả lời công văn số 452/TTĐT-BĐ ngày 13/7/2011 của Cổng Thông tin điện tử Chính phủ về việc trả lời đơn của ông Henry Chau về giải quyết chế độ cho người lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội có ý kiến như sau:

**1. Về trường hợp người lao động thôi việc, mất việc làm**

a) Điều 17 của Bộ luật Lao động quy định trong trường hợp thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ mà người lao động đã làm việc thường xuyên trong doanh nghiệp từ đủ 12 tháng trở lên bị mất việc làm, thì người sử dụng lao động có trách nhiệm đào tạo họ để tiếp tục sử dụng vào những chỗ làm việc mới; nếu không thể giải quyết được việc làm mới, phải cho người lao động thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động.

b) Điều 31 của Bộ luật Lao động quy định trường hợp sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý hoặc quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp thì người sử dụng lao động kế tiếp phải chịu trách nhiệm tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động với người lao động. Trong trường hợp không sử dụng hết số lao động hiện có thì phải có phương án sử dụng lao động theo quy định của pháp luật. Người lao động phải chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều này, được trợ cấp mất việc làm theo quy định tại khoản 1 Điều 17 của Bộ luật này.

c) Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 38 của Bộ luật Lao động.

**2. Về chế độ đối với người lao động khi thôi việc, mất việc làm**

a) Trường hợp người lao động nghỉ việc do bị mất việc làm theo quy định tại khoản 1 Điều 17 và Điều 31 của Bộ luật Lao động thì người sử dụng lao động có trách nhiệm trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động.

Cách tính trả trợ cấp mất việc làm thực hiện theo quy định tại Nghị định số 39/2003/NĐ-CP ngày 18/4/2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về việc làm và Thông tư số 39/2009/TT-BLĐTBXH ngày 18/1/2009 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội.

b) Trường hợp người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động đã làm việc thường xuyên trong doanh nghiệp từ

đủ 12 tháng trở lên thì người sử dụng lao động có trách nhiệm trợ cấp thôi việc cho người lao động theo quy định tại Điều 42 của Bộ luật Lao động.

Cách tính trợ cấp thôi việc cụ thể thực hiện theo quy định tại Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 09/5/2003, Nghị định số 127/2008/NĐ-CP ngày 12/12/2008 của Chính phủ và Thông tư số 17/2009/TT-BLĐTBXH ngày 26/5/2009 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội.

Đề nghị ông Henry Chau căn cứ vào điều kiện cụ thể của công ty để lựa chọn áp dụng việc giải quyết cho người lao động thôi việc, mất việc làm và thanh toán trợ cấp thôi việc, mất việc làm theo đúng quy định.

3. Về vấn đề công ty tạm dừng kinh doanh để người lao động nghỉ việc, nhưng vẫn giữ lại công ty để hoạt động sau này thì đề nghị Cổng thông tin điện tử Chính phủ trao đổi với Bộ Kế hoạch và Đầu tư để được hướng dẫn cụ thể.

Trên đây là ý kiến của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, trả lời đề Cổng thông tin điện tử Chính phủ biết và trả lời doanh nghiệp./.

*Nơi nhận:*

- Như trên;
- Lưu VT, Vụ LĐTL.

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



*Trần Thị Minh*  
**Trần Thị Minh**

Số: 5474/BKHĐT-PC

V/v trả lời Ông Henry Chau

Hà Nội, ngày 19 tháng 8 năm 2011

|                                  |            |
|----------------------------------|------------|
| CÔNG THÔNG TIN ĐIỆN TỬ CHÍNH PHỦ |            |
| ĐẾN                              | Số: 6205   |
|                                  | Ngày: 21/8 |

Kính gửi: Công Thông tin điện tử Chính phủ

Phúc đáp công văn số 484/TTĐT-BĐ ngày 20/7/2011 của Công Thông tin điện tử Chính phủ về việc trả lời Ông Henry Chau, Bộ Kế hoạch và Đầu tư có ý kiến như sau:

1. Theo quy định tại Điều 156 Luật Doanh nghiệp, doanh nghiệp có quyền tạm ngừng kinh doanh nhưng phải thông báo bằng văn bản về thời điểm và thời hạn tạm ngừng hoặc tiếp tục kinh doanh cho cơ quan đăng ký kinh doanh và cơ quan thuế chậm nhất mười lăm ngày trước ngày tạm ngừng hoặc tiếp tục kinh doanh.

Trong thời gian tạm ngừng kinh doanh, doanh nghiệp phải nộp đủ số thuế còn nợ, tiếp tục thanh toán các khoản nợ, hoàn thành việc thực hiện hợp đồng đã ký với khách hàng và người lao động, trừ trường hợp doanh nghiệp chủ nợ, khách hàng và người lao động có thoả thuận khác.

Theo quy định tại khoản 3 Điều 57 Nghị định số 43/2010/NĐ-CP ngày 15/4/2010 của Chính phủ về đăng ký doanh nghiệp, thời hạn tạm ngừng kinh doanh ghi trong thông báo không được quá một năm. Sau khi hết thời hạn đã thông báo, nếu doanh nghiệp, hộ kinh doanh vẫn tiếp tục tạm ngừng kinh doanh thì phải thông báo tiếp cho cơ quan đăng ký kinh doanh. Tổng thời gian tạm ngừng kinh doanh liên tiếp không được quá hai năm.

Hồ sơ, trình tự, thủ tục đăng ký tạm ngừng hoạt động thực hiện theo quy định về tạm ngừng kinh doanh tại khoản 3, Điều 57 Nghị định số 43/2010/NĐ-CP nêu trên.

2. Về việc giải quyết quyền lợi của người lao động trong thời gian doanh nghiệp tạm ngừng kinh doanh, đề nghị Ông Henri Chau tham khảo ý kiến của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội.

Trên đây là ý kiến của Bộ Kế hoạch và Đầu tư đề quý Cơ quan tham khảo, tổng hợp. /s/

Nơi nhận:

- Như trên;
- Lưu: VT, Vụ PC. P<sub>3</sub>

TL. BỘ TRƯỞNG  
CHÁNH VĂN PHÒNG



Tổng Quốc Đạt