

Số: 07/2018/TT-BLĐTBXH

Hà Nội, ngày 01 tháng 8 năm 2018

THÔNG TƯ

Hướng dẫn xây dựng phương án sử dụng lao động và thực hiện chính sách đối với người lao động khi cổ phần hóa quy định tại Nghị định số 126/2017/NĐ-CP ngày 16 tháng 11 năm 2017 của Chính phủ về chuyển doanh nghiệp nhà nước và công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do doanh nghiệp nhà nước đầu tư 100% vốn điều lệ thành công ty cổ phần

Căn cứ Nghị định số 14/2017/NĐ-CP ngày 17 tháng 02 năm 2017 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

Căn cứ Nghị định số 126/2017/NĐ-CP ngày 16 tháng 11 năm 2017 của Chính phủ về chuyển doanh nghiệp nhà nước và công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do doanh nghiệp nhà nước đầu tư 100% vốn điều lệ thành công ty cổ phần;

Theo đề nghị của Cục trưởng Cục Quan hệ lao động và Tiền lương;

Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành Thông tư hướng dẫn xây dựng phương án sử dụng lao động và thực hiện chính sách đối với người lao động khi cổ phần hóa quy định tại Nghị định số 126/2017/NĐ-CP ngày 16 tháng 11 năm 2017 của Chính phủ về chuyển doanh nghiệp nhà nước và công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do doanh nghiệp nhà nước đầu tư 100% vốn điều lệ thành công ty cổ phần.

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Thông tư này hướng dẫn xây dựng phương án sử dụng lao động; chia phần còn lại của số dư bằng tiền Quỹ khen thưởng của người lao động, Quỹ phúc lợi; đối tượng, thời gian làm việc để tính mua cổ phần với giá ưu đãi của người lao động trong doanh nghiệp nhà nước và công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do doanh nghiệp nhà nước đầu tư 100% vốn điều lệ chuyển thành công ty cổ phần (sau đây gọi là doanh nghiệp cổ phần hóa) theo quy định tại Nghị định số 126/2017/NĐ-CP ngày 16 tháng 11 năm 2017 của Chính phủ về chuyển doanh nghiệp nhà nước và công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do doanh nghiệp nhà nước đầu tư 100% vốn điều lệ thành công ty cổ phần (sau đây gọi là Nghị định số 126/2017/NĐ-CP).

Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Người lao động đang làm việc tại doanh nghiệp cổ phần hóa.
2. Người quản lý doanh nghiệp của doanh nghiệp cổ phần hóa.
3. Người đại diện phần vốn của doanh nghiệp cổ phần hóa chuyên trách tại doanh nghiệp khác.
4. Kiểm soát viên đang làm việc tại doanh nghiệp cổ phần hóa.
5. Người lao động đại diện cho hộ gia đình nhận khoán theo hình thức khoán ổn định lâu dài với công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên nông, lâm nghiệp Nhà nước theo quy định tại Nghị định số 168/2016/NĐ-CP ngày 27 tháng 12 năm 2016 của Chính phủ quy định về khoán rừng, vườn cây và diện tích mặt nước trong các Ban quản lý rừng đặc dụng, rừng phòng hộ và Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên nông, lâm nghiệp Nhà nước (sau đây gọi là người đại diện cho hộ gia đình nhận khoán).
6. Doanh nghiệp nhà nước và công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do doanh nghiệp nhà nước đầu tư 100% vốn điều lệ quy định tại Khoản 2 và Khoản 3 Điều 2 Nghị định số 126/2017/NĐ-CP.
7. Cơ quan đại diện chủ sở hữu của doanh nghiệp cổ phần hóa.
8. Cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan trong thực hiện các nội dung quy định tại Thông tư này.

Điều 3. Xây dựng phương án sử dụng lao động

1. Nội dung chủ yếu của phương án sử dụng lao động

Phương án sử dụng lao động xây dựng theo quy định tại điểm a Khoản 4 Điều 45 Nghị định số 126/2017/NĐ-CP phải có các nội dung chủ yếu sau đây:

a) Danh sách và số lượng người lao động và người đại diện phần vốn của doanh nghiệp cổ phần hóa chuyên trách tại doanh nghiệp khác tại thời điểm xác định giá trị doanh nghiệp;

b) Danh sách và số lượng người lao động và người đại diện phần vốn của doanh nghiệp cổ phần hóa chuyên trách tại doanh nghiệp khác tại thời điểm xác định giá trị doanh nghiệp tiếp tục được sử dụng hoặc phải đưa đi đào tạo lại để tiếp tục sử dụng hoặc chuyển sang làm việc không trọn thời gian ở doanh nghiệp sau khi chuyển thành công ty cổ phần.

c) Danh sách và số lượng người lao động và người đại diện phần vốn của doanh nghiệp cổ phần hóa chuyên trách tại doanh nghiệp khác tại thời điểm xác định giá trị doanh nghiệp sẽ nghỉ hưu theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội trong khoảng thời gian từ thời điểm xác định giá trị doanh nghiệp đến thời điểm dự kiến phê duyệt phương án cổ phần hóa theo kế hoạch cổ phần hóa đã được phê duyệt;

d) Danh sách và số lượng người lao động và người đại diện phần vốn của doanh nghiệp cổ phần hóa chuyên trách tại doanh nghiệp khác tại thời điểm xác định giá trị doanh nghiệp sẽ chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật lao động (đối với người lao động) hoặc hết thời hạn được cử làm đại diện phần vốn của doanh nghiệp và sẽ chấm dứt hợp đồng lao động đang tạm hoãn để làm đại diện phần vốn của doanh nghiệp tại doanh nghiệp khác (đối với người đại diện phần vốn của doanh nghiệp cổ phần hóa chuyên trách tại doanh nghiệp khác) trong khoảng thời gian từ thời điểm xác định giá trị doanh nghiệp đến thời điểm dự kiến phê duyệt phương án cổ phần hóa theo kế hoạch cổ phần hóa đã được phê duyệt;

đ) Danh sách và số lượng người lao động và người đại diện phần vốn của doanh nghiệp cổ phần hóa chuyên trách tại doanh nghiệp khác tại thời điểm xác định giá trị doanh nghiệp mà doanh nghiệp đã tìm mọi biện pháp nhưng không thể bố trí được việc làm ở doanh nghiệp sau khi chuyển thành công ty cổ phần và phải chấm dứt hợp đồng lao động (đối với người lao động) hoặc phải nghỉ việc (đối với người đại diện phần vốn của doanh nghiệp cổ phần hóa chuyên trách tại doanh nghiệp khác);

e) Biện pháp và nguồn tài chính đảm bảo thực hiện phương án sử dụng lao động.

2. Phương án sử dụng lao động được xây dựng phải đảm bảo công khai, minh bạch trong doanh nghiệp và có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể người lao động tại cơ sở.

3. Quy trình xây dựng phương án sử dụng lao động được thực hiện theo quy định tại Phụ lục 1 ban hành kèm theo Thông tư này.

4. Thẩm quyền phê duyệt phương án sử dụng lao động quy định như sau:

a) Cơ quan đại diện chủ sở hữu phê duyệt đối với doanh nghiệp quy định tại Khoản 2 Điều 2 Nghị định số 126/1017/NĐ-CP và doanh nghiệp quy định tại Khoản 3 Điều 2 Nghị định số 126/2017/NĐ-CP có mức vốn chủ sở hữu theo sổ sách kế toán từ 1.800 tỷ trở lên;

b) Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch doanh nghiệp quy định tại Khoản 2 Điều 2 Nghị định số 126/2017/NĐ-CP phê duyệt đối với doanh nghiệp quy định tại Khoản 3 Điều 2 Nghị định số 126/2017/NĐ-CP, ngoại trừ doanh nghiệp có mức vốn chủ sở hữu theo sổ sách kế toán từ 1.800 tỷ trở lên.

5. Phương án sử dụng lao động phải được phê duyệt trước khi cơ quan đại diện chủ sở hữu phê duyệt phương án cổ phần hóa.

Điều 4. Chia phần còn lại của số dư bằng tiền Quỹ khen thưởng của người lao động, Quỹ phúc lợi

Chia phần còn lại của số dư bằng tiền Quỹ khen thưởng của người lao động, Quỹ phúc lợi quy định tại Khoản 1, Khoản 2 Điều 19 Nghị định 126/2017/NĐ-CP được quy định như sau:

1. Đối tượng được chia phần còn lại của số dư bằng tiền Quỹ khen thưởng của người lao động là người lao động có tên trong danh sách lao động của doanh nghiệp cổ phần hóa tại thời điểm xác định giá trị doanh nghiệp.

Doanh nghiệp cổ phần hóa lập danh sách đối tượng được chia phần còn lại của số dư bằng tiền Quỹ khen thưởng của người lao động theo biểu mẫu số 6 tại Phụ lục 2 ban hành kèm theo Thông tư này.

2. Đối tượng được chia phần còn lại của số dư bằng tiền của Quỹ phúc lợi là người lao động, người quản lý và kiểm soát viên đang làm việc tại doanh nghiệp có tên trong danh sách lao động của doanh nghiệp cổ phần hóa tại thời điểm xác định giá trị doanh nghiệp.

Doanh nghiệp cổ phần hóa lập danh sách đối tượng được chia phần còn lại của số dư bằng tiền Quỹ phúc lợi theo biểu mẫu số 7 tại Phụ lục 2 ban hành kèm theo Thông tư này.

3. Thời gian làm việc để tính chia phần còn lại của số dư bằng tiền Quỹ khen thưởng của người lao động, Quỹ phúc lợi được xác định như sau:

a) Thời gian làm việc để tính chia phần còn lại của số dư bằng tiền Quỹ khen thưởng của người lao động, Quỹ phúc lợi là tổng thời gian đối tượng được chia đã làm việc tại doanh nghiệp cổ phần hóa tính từ thời điểm tuyển dụng lần cuối vào doanh nghiệp cổ phần hóa (đối với người lao động) hoặc từ thời điểm được điều động và bổ nhiệm về làm việc tại doanh nghiệp cổ phần hóa (đối với người quản lý doanh nghiệp, kiểm soát viên đang làm việc tại doanh nghiệp) đến thời điểm xác định giá trị doanh nghiệp cổ phần hóa.

b) Thời gian làm việc để tính chia phần còn lại của số dư bằng tiền Quỹ khen thưởng của người lao động, Quỹ phúc lợi bao gồm cả thời gian mà đối tượng được chia đã làm việc tại doanh nghiệp trước khi sáp nhập, hợp nhất với doanh nghiệp cổ phần hóa hoặc chia, tách thành doanh nghiệp cổ phần hóa (nếu có).

c) Thời gian làm việc để tính chia phần còn lại của số dư bằng tiền Quỹ khen thưởng của người lao động, Quỹ phúc lợi không bao gồm thời gian tạm hoãn hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 32 của Bộ luật Lao động, thời gian nghỉ việc không hưởng lương theo quy định tại Khoản 3 Điều 116 của Bộ luật Lao động từ 14 ngày liên tục trở lên;

d) Thời gian làm việc để tính chia phần còn lại số dư bằng tiền Quỹ khen thưởng của người lao động, Quỹ phúc lợi được tính theo tháng. Nếu thời gian làm việc để tính chia phần còn lại số dư bằng tiền Quỹ khen thưởng của người lao động, Quỹ phúc lợi có ngày lẻ thì được tính tròn theo nguyên tắc dưới 14 ngày thì không tính, từ đủ 14 ngày trở lên tính tròn là 01 tháng.

Ví dụ 1: xác định thời gian làm việc của người lao động để tính chia phần còn lại số dư bằng tiền Quỹ khen thưởng của người lao động, Quỹ phúc lợi tại Phụ lục 3 ban hành kèm theo Thông tư này.

Ví dụ 2: xác định thời gian làm việc của người quản lý doanh nghiệp để tính chia phần còn lại số dư bằng tiền Quỹ phúc lợi tại Phụ lục 3 ban hành kèm theo Thông tư này.

4. Phương án chia phần còn lại của số dư bằng tiền Quỹ khen thưởng của người lao động, Quỹ phúc lợi phải đảm bảo công khai, minh bạch trong doanh nghiệp và có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể người lao động tại cơ sở.

5. Thời điểm chia phần còn lại của số dư bằng tiền Quỹ khen thưởng của người lao động, Quỹ phúc lợi do doanh nghiệp cổ phần hóa xác định và được thực hiện xong trước thời điểm doanh nghiệp cổ phần hóa chuyển sang công ty cổ phần.

Điều 5. Đối tượng và thời gian làm việc để tính mua cổ phần với giá ưu đãi

1. Đối tượng mua cổ phần với giá ưu đãi tại Khoản 1 Điều 42 Nghị định số 126/2017/NĐ-CP được quy định như sau:

a) Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động của doanh nghiệp cổ phần hóa tại thời điểm xác định giá trị doanh nghiệp.