

CÔNG ĐOÀN DỆT MAY VIỆT NAM
VĂN PHÒNG TƯ VẤN PHÁP LUẬT

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 19-2024

TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về ký hợp đồng và đóng bảo hiểm xã hội đối với người lao động đã đủ tuổi nghỉ hưu nhưng chưa đủ điều kiện hưởng chế độ hưu trí

Chị T sinh tháng 2/1972 làm việc tại công ty X, có thời gian đóng bảo hiểm xã hội 17 năm. Tháng 3/2024, chị T xin vào làm tại bộ phận QC của công ty CP Dệt May Y với mong muốn được ký hợp đồng lao động và được Công ty CP Dệt May Y tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội. Tuy nhiên, Công ty Dệt may Y trả lời chị T đã đủ tuổi nghỉ hưu nên không thuộc đối tượng phải đóng bảo hiểm xã hội. Công ty Y và chị T cũng thỏa thuận bằng lời nói để chị T làm việc tại Công ty từ tháng 3 đến tháng 10/2024, nhưng không giao kết hợp đồng bằng văn bản. Vậy, nội dung trả lời của Công ty Dệt May Y về việc chị T không thuộc đối tượng đóng bảo hiểm xã hội có đúng không? Việc xác lập hợp đồng lao động bằng lời nói trong trường hợp này có được pháp luật cho phép không?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ Luật Lao động 2019;
- Luật Bảo hiểm xã hội 2014;
- Nghị định 135/2020/NĐ-CP của Chính phủ quy định về tuổi nghỉ hưu;
- Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Xử lý tình huống:

1. Xác định chị T có thuộc đối tượng đóng BHXH không?

Căn cứ theo các quy định của Bộ luật lao động năm 2019 về tuổi nghỉ hưu, luật Bảo hiểm xã hội về điều kiện hưởng lương hưu thì người lao động được hưởng chế độ hưu trí khi đáp ứng một trong các điều kiện sau:

- Đóng bảo hiểm xã hội đủ 20 năm trong điều kiện lao động bình thường và đáp ứng điều kiện về tuổi đời Kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2021, tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường là đủ 60 tuổi 03 tháng đối với lao động nam và đủ 55 tuổi 04 tháng đối với lao động nữ; sau đó, cứ mỗi năm tăng thêm 03

tháng đối với lao động nam cho đến khi đủ 62 tuổi vào năm 2028 và cứ mỗi năm tăng thêm 04 tháng đối với lao động nữ cho đến khi đủ 60 tuổi vào năm 2035.

- Đóng bảo hiểm xã hội đủ 20 năm và có từ 15 năm trở lên làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành có thể nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn không quá 05 tuổi so với người lao động làm việc trong điều kiện lao động bình thường.

Như vậy, căn cứ quy định của pháp luật và dữ liệu tình huống trên có thể chia ra làm hai trường hợp:

- Một là, nếu công việc của chị T trong điều kiện làm việc bình thường, thì tuổi đời đủ điều kiện nghỉ hưu của chị là tháng 7/2030, thời gian đóng bảo hiểm xã hội tối thiểu 20 năm.

- Hai là, nếu công việc của chị T thuộc danh mục nặng nhọc, độc hại (chức danh nghề ghi theo danh mục nghề của Bộ LĐTBXH quy định) thì tuổi đời đủ điều kiện nghỉ hưu của chị là tháng 11/2022, thời gian đóng bảo hiểm tối thiểu 20 năm trong đó có 15 năm làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại.

Chị T mới đóng bảo hiểm xã hội 17 năm, nên chưa đủ điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm tối thiểu để được nghỉ hưu. Căn cứ khoản 1 điều 168 BLLĐ quy định: *“1. Người sử dụng lao động, người lao động phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp; người lao động được hưởng các chế độ theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp. Khuyến khích người sử dụng lao động, người lao động tham gia các hình thức bảo hiểm khác đối với người lao động”*. Như vậy, chị T vẫn thuộc đối tượng phải đóng bảo hiểm xã hội. Nội dung trả lời của Công ty CP Dệt may Y đối với chị T là không có cơ sở.

2. Về hình thức ký hợp đồng lao động

Điều 14 Bộ luật Lao động 2019 quy định, hợp đồng lao động phải được ký kết bằng văn bản hoặc lao động điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu. Còn hợp đồng giao kết bằng lời nói chỉ áp dụng đối với hợp đồng có thời hạn dưới 01 tháng

Việc Công ty CP Dệt May Y xác lập hợp đồng lao động bằng lời nói đối với chị T, để sử dụng chị T làm việc từ tháng 3/2024 đến tháng 10/2024 là vi phạm quy định của pháp luật.

Căn cứ khoản 1 Điều 6 và khoản 1 Điều 9 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP quy định về xử phạt đối với hành vi vi phạm quy định về giao kết hợp đồng lao động, mức phạt đối với người sử dụng lao động là tổ chức khi không ký hợp đồng lao động như sau:

- Đối với vi phạm từ 01 người đến 10 người lao động, công ty sẽ phải chịu phạt từ 4.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng;

- Đối với vi phạm từ 11 người đến 50 người lao động, công ty sẽ phải chịu phạt từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng;

- Đối với vi phạm từ 51 người đến 100 người lao động, công ty sẽ phải chịu phạt từ 20.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng;

- Đối với vi phạm từ 101 người đến 300 người lao động, công ty sẽ phải chịu phạt từ 30.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng;

- Đối với vi phạm từ 301 người lao động trở lên, công ty sẽ phải chịu phạt từ 40.000.000 đồng đến 50.000.000 đồng.

Ngoài bị phạt tiền, Công ty còn phải áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả, buộc phải giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người lao động khi có hành vi giao kết hợp đồng lao động không bằng văn bản với người lao động làm công việc có thời hạn từ đủ 01 tháng trở lên.

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN