

**BỘ LAO ĐỘNG-THƯƠNG BINH
VÀ XÃ HỘI**

Số: 3945/LĐTBXH-LĐTL
V/v giải đáp một số quy định
của Bộ luật Lao động

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Hà Nội, ngày 30 tháng 9 năm 2015

Kính gửi: Công ty trách nhiệm hữu hạn Vina Korea
(Lô 13, Khu Công Nghiệp Khai Quang, phường Khai Quang,
thành Phố Vĩnh Yên, tỉnh Vĩnh Phúc)

Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội nhận được công văn số 123/2015/CV-NS ngày 07/8/2015 của quý Công ty đề nghị hướng dẫn một số quy định của Bộ luật Lao động. Sau khi xem xét, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội có ý kiến như sau:

1. Thời gian làm căn cứ tính trả trợ cấp thôi việc cho người lao động

Theo quy định tại Khoản 3 Điều 14 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ thì thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc. Trong đó: thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động bao gồm cả thời gian người lao động nghỉ hưởng chế độ theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội. Thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp bao gồm: thời gian người sử dụng lao động đã đóng bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật và thời gian người sử dụng lao động đã chi trả cùng lúc với kỳ trả lương của người lao động một khoản tiền tương đương với mức đóng bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật. Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc được tính theo năm (đủ 12 tháng), trường hợp có tháng lẻ thì từ đủ 01 tháng đến dưới 06 tháng được tính bằng 1/2 năm; từ đủ 06 tháng trở lên được tính bằng 01 năm làm việc.

Như vậy, trường hợp người lao động chấm dứt hợp đồng lao động mà có thời gian không tham gia bảo hiểm thất nghiệp do nghỉ ốm hoặc nghỉ hưởng chế độ thai sản từ đủ 01 tháng trở lên thì công ty có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đối với thời gian nêu trên.

2. Về tham gia bảo hiểm thất nghiệp đối với thời gian thử việc

Theo quy định tại Luật Bảo hiểm xã hội (2006, 2014) thì người lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động có

thời hạn từ đủ 03 tháng trở lên (từ ngày 01/01/2018 là hợp đồng lao động từ đủ 01 tháng trở lên) thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc.

Theo quy định tại Điều 26, Điều 27 của Bộ luật Lao động thì người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận về việc làm thử, quyền, nghĩa vụ của hai bên trong thời gian thử việc. Nếu có thỏa thuận về việc làm thử thì các bên có thể giao kết hợp đồng thử việc. Hợp đồng thử việc phải có các nội dung quy định tại các điểm a, b, c, d, đ, g và h Khoản 1 Điều 23 của Bộ luật này, không bao gồm nội dung về bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế.

Căn cứ quy định nêu trên thì thời gian thử việc theo hợp đồng thử việc, người lao động không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội.

3. Về việc chi trả tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cùng lúc với kỳ trả lương của người lao động

Theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội thì việc tham gia bảo hiểm xã hội thực hiện theo tháng, không quy định tham gia theo ngày. Tại Khoản 3 Điều 85 của Luật bảo hiểm xã hội năm 2014 quy định người lao động không làm việc và không hưởng tiền lương từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng thì không đóng bảo hiểm xã hội tháng đó.

Theo Khoản 3 Điều 186 của Bộ luật Lao động thì đối với người lao động không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp thì ngoài việc trả lương theo công việc, người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương của người lao động một khoản tiền cho người lao động tương đương với mức đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp và tiền nghỉ phép hàng năm theo quy định.

Đối chiếu với trường hợp nêu tại mục 3 công văn số 9876/BTC-TCDN nêu trên thì người lao động thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp bắt buộc. Vì vậy, người sử dụng lao động phải đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động theo đúng quy định của pháp luật. Về trình tự, thủ tục và thời điểm đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người lao động, đề nghị Công ty trao đổi với cơ quan bảo hiểm xã hội để được hướng dẫn.

4. Về tiền lương tính trả tiền làm thêm giờ, tiền nghỉ lễ, nghỉ phép

Theo quy định tại Khoản 1 Điều 90 của Bộ luật Lao động thì tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận. Tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác. Vì vậy, tiền lương làm căn cứ để trả các chế độ cho người lao động như làm thêm giờ, tiền nghỉ phép, nghỉ lễ

là tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác.

Căn cứ vào quy định nêu trên, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội đề nghị Công ty trách nhiệm hữu hạn Vina Korea đổi chiếu với từng trường hợp cụ thể để thực hiện theo đúng quy định của pháp luật./.

TL. BỘ TRƯỞNG
KT. VỤ TRƯỞNG VỤ LAO ĐỘNG – TIỀN LƯƠNG

Nơi nhận:

- Như trên;
- TT. Phạm Minh Huân (để b/c);
- Lưu VT, Vụ LĐTL.

