

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 08-2025

I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật đóng bảo hiểm xã hội đối với người lao động đủ tuổi nghỉ hưu nhưng chưa đủ năm đóng bảo hiểm

Ông Đ, sinh năm 1961, vừa được Công ty A ký hợp đồng lao động có thời hạn 12 tháng kể từ ngày 01/4/2025 để làm công việc bảo vệ. Ông Đ cung cấp thông tin bản thân đã từng đóng bảo hiểm xã hội tại một doanh nghiệp chế biến được 10 năm 6 tháng sau đó chuyển sang làm việc tại khu vực phi chính thức nên tạm ngừng đóng bảo hiểm xã hội cho đến hết tháng 3/2025. Qua truyền thông, ông Đ được biết chính sách bảo hiểm hưu trí theo Luật BHXH năm 2024 được điều chỉnh có lợi cho người lao động nên ông muốn tiếp tục tham gia để hưởng chế độ hưu trí. Vậy ông sẽ phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc hay bảo hiểm tự nguyện? Hiện ông đã đủ 64 tuổi, ông sẽ phải đóng bảo hiểm xã hội đến năm bao nhiêu tuổi thì mới được hưởng lương hưu?

Căn cứ pháp lý:

- Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014, 2024;
- Bộ Luật Lao động năm 2019;
- Nghị định 134/2015/NĐ-CP của Chính phủ ngày 29 tháng 12 năm 2015 quy định chi tiết một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 về bảo hiểm xã hội tự nguyện (Nghị định 134/2015);
- Thông tư số 59/2015/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội ngày 29 tháng 12 năm 2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội bắt buộc (Thông tư 59/2015).

Xử lý tình huống:

Căn cứ vào dữ liệu tình huống đưa ra thì đến năm 2025 ông Đ đã đủ điều kiện về tuổi nghỉ hưu nhưng chưa đủ điều kiện về số năm đóng bảo hiểm xã hội để được hưởng chế độ hưu trí. Cụ thể, ông Đ đã 64 tuổi trong khi điều kiện về độ tuổi hưởng hưu trí đối với lao động nam là 61 năm 3 tháng (khoản 2 Điều 169 Bộ Luật lao động 2019); số năm đóng bảo hiểm xã hội là 20 năm (khoản 1 Điều 54 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014); Trường hợp của ông Đ khi nghỉ hưu sẽ áp dụng Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024, có hiệu lực từ 01/7/2025, số năm đóng bảo hiểm bắt buộc chỉ cần từ đủ 15 năm (khoản 1 Điều 64).

Ông Đ đã đóng bảo hiểm xã hội được 10 năm 06 tháng, như vậy còn thiếu 4 năm 06 nữa là ông Đ đủ điều kiện hưởng chế độ hưu trí. Vậy cần xác định trong

trường hợp này, ông Đ sẽ đóng bảo hiểm xã hội theo diện bắt buộc phải đóng, hay tham gia bảo hiểm tự nguyện.

*** Liên quan việc đóng bảo hiểm cho thời gian còn thiếu:**

- Bảo hiểm xã hội bắt buộc: Khoản 4 Điều 15 Thông tư 59/2015/TT-BLĐTBXH quy định: Người lao động đủ điều kiện về tuổi hưởng lương hưu mà thời gian đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc còn thiếu tối đa 06 tháng thì người lao động được lựa chọn đóng một lần cho số tháng còn thiếu với mức đóng hằng tháng bằng tổng mức đóng của người lao động và người sử dụng lao động theo mức tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội trước khi nghỉ việc vào quỹ hưu trí và tử tuất để hưởng lương hưu. Người lao động được hưởng lương hưu tại tháng đủ điều kiện về tuổi hưởng lương hưu và đã đóng đủ bảo hiểm xã hội cho số tháng còn thiếu. Theo quy định này, nếu thời gian đóng BHXH còn thiếu tối đa 06 tháng để hưởng lương hưu thì NLĐ được lựa chọn đóng BHXH bắt buộc một lần cho thời gian còn thiếu. Tuy nhiên, do ông Đ còn thiếu thời gian đóng bảo hiểm là 4 năm 06 tháng nên không đủ điều kiện để áp dụng điều khoản này, tức không thể tham gia bảo hiểm bắt buộc cho số thời gian đóng thiếu.

- Bảo hiểm xã hội tự nguyện: Điểm e, khoản 1 Điều 9 Nghị định 134/2015/NĐ-CP quy định về việc đóng BHXH tự nguyện như sau: Người tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện được chọn một trong các phương thức đóng sau đây để đóng vào quỹ hưu trí và tử tuất: Đóng một lần cho những năm còn thiếu đối với người tham gia bảo hiểm xã hội đã đủ điều kiện về tuổi để hưởng lương hưu theo quy định nhưng thời gian đóng bảo hiểm xã hội còn thiếu không quá 10 năm (120 tháng) thì được đóng cho đủ 20 năm để hưởng lương hưu (nội dung này sẽ được điều chỉnh thời gian đóng đến đủ 15 năm cho phù hợp với quy định của Luật Bảo hiểm xã hội 2024).

Về phương thức đóng, Nghị định 134 quy định quy định: Người tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện được chọn một trong các phương thức đóng sau đây để đóng vào quỹ hưu trí và tử tuất:

- Đóng hằng tháng;
- Đóng 03 tháng một lần;
- Đóng 06 tháng một lần;
- Đóng 12 tháng một lần;
- Đóng một lần cho nhiều năm về sau nhưng không quá 5 năm một lần;

Như vậy, nếu ông Đ đóng luôn một lần cho số năm còn thiếu (4 năm, 06 tháng) thì ông Đ đủ điều kiện để hưởng lương hưu ngay từ thời điểm tháng 7/2025 khi luật Bảo hiểm xã hội 2024 có hiệu lực. Còn nếu ông Đ đóng hàng tháng hoặc theo đợt thì thời điểm ông Đ được hưởng lương hưu sau khi ông đóng bảo hiểm xã hội đủ 15 năm.

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định về chế độ tiền lương làm thêm giờ vào ban đêm

Công ty Dệt A tổ chức sản xuất 2 ca theo quy định ca sáng và ca chiều. Do yêu cầu công việc, Công ty thỏa thuận và yêu cầu chúng tôi đi làm thêm mỗi ca là 01 giờ/ca từ tháng 3/2025 đến hết tháng 8/2025. Cụ thể: ca sáng làm từ 5 giờ, ca chiều làm thêm đến 23 giờ. Cuối tháng lĩnh lương, chúng tôi mới biết Công ty trả tiền thêm giờ của 01 giờ ca sáng theo tiền lương của ca sáng, ca chiều tính theo tiền lương của ca chiều. Được biết, Công ty quy định giờ làm việc bình thường của ca 1 từ 6 giờ đến 14 giờ và ca 2 từ 14 giờ đến 22 giờ. Vậy Công ty Dệt A trả tiền làm thêm giờ như vậy có đúng không? Tiền lương thêm giờ đó chúng tôi được hưởng như thế nào?

Căn cứ pháp lý

- Bộ luật Lao động năm 2019 (BLLĐ 2019);
- Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về điều kiện lao động và quan hệ lao động.

Giải quyết tình huống

**** Xác định thời gian làm thêm giờ để tính lương làm thêm giờ***

Trước hết cần xác định việc chấp hành pháp luật của Công ty Dệt A về thời giờ làm thêm. Theo khoản 3 Điều 107 BLLĐ 2019, đối với ngành dệt may, người sử dụng lao động được sử dụng người lao động làm thêm giờ, tuy nhiên phải đảm bảo số giờ làm việc không quá 50% số giờ/ngày, không quá 40 giờ/tháng, không quá 300 giờ/năm. Công ty Dệt A đã thỏa thuận và yêu cầu người lao động làm thêm 01 giờ/ca, tương đương 22-26 giờ/tháng (Như vậy, việc tổ chức làm thêm giờ của Công ty Dệt A đảm bảo quy định của pháp luật về định mức thêm giờ theo ngày và theo tháng).

Điều 106 BLLĐ 2019 quy định “*Giờ làm việc ban đêm được tính từ 22 giờ đến 06 giờ sáng ngày hôm sau*”. Khoản 1 điều 107 BLLĐ 2019 quy định “*Thời gian làm thêm giờ là khoảng thời gian làm việc ngoài thời giờ làm việc bình thường theo quy định của pháp luật, thỏa ước lao động tập thể hoặc nội quy lao động*”. Theo dữ liệu tình huống trên, giờ làm thêm ca 1 từ 5 giờ đến 6 giờ và ca 2 từ 22 giờ đến 23 giờ phải được tính là giờ làm thêm vào ban đêm. Như vậy, Công ty Dệt A phải trả lương cho số giờ làm thêm của người lao động theo đơn giá làm thêm vào ban đêm.

**** Xác định mức lương làm thêm giờ***

Điều 98 BLLĐ 2019 quy định tiền lương làm thêm giờ vào ban đêm gồm 3 khoản lương như sau:

- Được trả lương bằng 150% tiền lương giờ thực trả (200% với ngày nghỉ hàng tuần, 300% với lễ tết).
- Được trả thêm ít nhất 30% tiền lương giờ thực trả.

- Được trả thêm 20% tiền lương giờ thực trả vào ban ngày hoặc của ngày nghỉ hàng tuần hoặc của ngày nghỉ lễ, tết.

Cụ thể, Khoản 1 điều 57 Nghị định 145/2020/NĐ-CP, hướng dẫn cách tính lương làm thêm giờ vào ban đêm:

Tiền lương làm thêm giờ vào ban đêm	=	Tiền lương giờ thực trả của công việc đang làm vào ngày làm việc bình thường	x	Mức ít nhất 150% hoặc 200% hoặc 300%	+	Tiền lương giờ thực trả của công việc đang làm vào ngày làm việc bình thường	x	Mức ít nhất 30%	+	20% x	Tiền lương giờ vào ban ngày của ngày làm việc bình thường hoặc của ngày nghỉ hàng tuần hoặc của ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương	x	Số giờ làm thêm vào ban đêm
-------------------------------------	---	--	---	--------------------------------------	---	--	---	-----------------	---	-------	---	---	-----------------------------

Theo công thức này, tiền lương làm thêm vào ban đêm vào ngày làm việc bình thường bằng 200% tiền lương ngày làm việc bình thường.

Tiền lương làm thêm vào ban đêm vào ngày nghỉ hàng tuần bằng 270% tiền lương ngày làm việc bình thường.

Tiền lương làm thêm vào ban đêm vào ngày lễ tết, ngày nghỉ có hưởng lương bằng 390% tiền lương ngày làm việc bình thường.

HOÀNG THỊ HẢI