

**BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG
BINH VÀ XÃ HỘI**

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

Số: 2756/LĐTBXH-LĐTL
V/v tư vấn một số trường hợp khi thực hiện Bộ luật
Lao động

Hà Nội, ngày 15 tháng 07 năm 2015

Kính gửi: Trường Trung cấp Công đoàn
Liên đoàn Lao động thành phố Hồ Chí Minh

Trả lời công văn số 151/TCĐ ngày 30 tháng 6 năm 2015 của Trường Trung cấp Công đoàn - Liên đoàn Lao động thành phố Hồ Chí Minh về việc tư vấn một số trường hợp khi thực hiện Bộ luật Lao động, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có ý kiến như sau:

1. Về chấm dứt hợp đồng lao động người lao động đối với đủ tuổi hưởng lương hưu nhưng không đủ điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo quy định tại Điều 187 của Bộ luật Lao động:

a) Theo quy định Khoản 4 Điều 36 của Bộ luật Lao động thì hợp đồng lao động chấm dứt khi người lao động đủ điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội và tuổi hưởng lương hưu theo quy định tại Điều 187 của Bộ luật này. Vì vậy, khi người lao động đủ tuổi hưởng lương hưu theo quy định tại Điều 187 của Bộ luật này nhưng chưa đủ thời gian đóng bảo hiểm xã hội thì không thuộc trường hợp đương nhiên chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Khoản 4 Điều 36 nêu trên.

b) Người sử dụng lao động chỉ có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 38 của Bộ luật Lao động. Do đó, trường hợp người lao động đủ tuổi hưởng lương hưu theo quy định tại Điều 187 của Bộ luật Lao động nhưng chưa đủ thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo Khoản 1 nêu trên không thuộc các trường hợp quy định tại Điều 38 của Bộ luật Lao động thì người sử dụng lao động không có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

c) Theo quy định tại Khoản 1 Điều 166 của Bộ luật Lao động thì người lao động cao tuổi là người tiếp tục lao động sau độ tuổi theo quy định tại Điều 187 của Bộ luật này.

d) Theo quy định tại Điều 6 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ thì khi người sử dụng lao động có nhu cầu và người lao động có đủ sức khỏe theo kết luận của cơ quan khám bệnh, chữa bệnh được thành lập và hoạt động theo quy định của pháp luật thì hai bên có thể thỏa thuận kéo dài thời hạn hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới. Khi người sử dụng lao động không có nhu cầu hoặc người lao động cao tuổi không có đủ sức khỏe thì hai bên thực hiện chấm dứt hợp đồng lao động.

2. Về thông báo kết quả việc làm thử bằng văn bản khi kết thúc thời gian thử việc:

a) Theo quy định tại Khoản 1 Điều 29 của Bộ luật Lao động thì khi việc làm thử đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động.

b) Theo quy định tại Điều 7 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ thì trong thời hạn 03 ngày trước khi kết thúc thời gian thử việc đối với người lao động làm công việc có thời gian thử việc theo quy định tại Khoản 1 và 2 của Điều 27 của Bộ luật Lao động, người sử dụng lao động phải thông báo cho người lao động kết quả công việc người lao động đã làm thử; trường hợp công việc làm thử đạt yêu cầu thì khi kết thúc thời gian thử việc, người sử dụng lao động phải giao kết ngay hợp đồng lao động với người lao động.

Các quy định nêu trên chỉ quy định người sử dụng lao động có trách nhiệm phải thông báo văn bản trước khi kết thúc thời gian thử việc và khi việc làm thử đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động phải giao kết ngay hợp đồng lao động với người lao động. Trường hợp người sử dụng lao động không thông báo bằng văn bản cho người lao động trước 03 ngày trước khi kết thúc thời gian thử việc đối với người lao động làm công việc có thời gian thử việc theo quy định tại Khoản 1 và 2 của Điều 27 của Bộ luật Lao động là vi phạm quy định của Nhà nước và bị xử phạt vi phạm hành chính theo quy định của pháp luật về lao động.

Trên đây là ý kiến của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, đề nghị quý trường đối chiếu các quy định nêu trên với từng trường hợp cụ thể để thực hiện./.

Nơi nhận:

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

TL. BỘ TRƯỞNG
KT. VỤ TRƯỞNG LAO ĐỘNG - TIỀN LƯƠNG
PHÓ VỤ TRƯỞNG

Hoàng Minh Hào