

MỘT SỐ VẤN ĐỀ DOANH NGHIỆP CẦN LƯU Ý TỪ DỰ THẢO NGHỊ ĐỊNH HƯỚNG DẪN VỀ BẢO HIỂM XÃ HỘI BẮT BUỘC

NGUYỄN THỊ THANH MAI



Luật Bảo hiểm xã hội 2024 (**Luật BHXH**) được Quốc hội thông qua tại kỳ họp thứ 7, khóa XV sẽ chính thức có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/7/2025 và thay thế Luật BHXH 2014. Tuy nhiên, các văn bản hướng dẫn thi hành Luật BHXH hiện đang căn cứ dựa trên những quy định của Luật BHXH 2014. Do vậy, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 1370/QĐ-TTg ngày 12/11/2024 phê duyệt Kế hoạch triển khai thi hành Luật BHXH 2024 và Nghị quyết số 142/2024/QH15 của Quốc hội. Sau khi lấy ý kiến các Bộ, ngành, địa phương và ý kiến thẩm định của Bộ Tư pháp, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (nay đã được sáp nhập vào Bộ Nội vụ) đã trình Chính phủ dự thảo Nghị định quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật BHXH về BHXH bắt buộc (**Dự thảo Nghị định**). Dưới đây là một số phân tích cụ thể liên quan đến những nội dung nổi bật của Dự thảo Nghị định mà các doanh nghiệp cần lưu ý:

Thứ nhất, về đối tượng người lao động (NLĐ) tham gia BHXH bắt buộc, Dự thảo Nghị định quy định đối tượng tham gia BHXH bắt buộc gồm NLĐ theo quy định tại các điểm a, b, c, e, g, h, i, k, l, m và n khoản 1, Điều 2 Luật BHXH (ví dụ: Người làm việc theo hợp đồng lao động, cán bộ, công chức, viên chức, NLĐ đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, người quản lý doanh nghiệp, chủ hộ kinh doanh của hộ kinh doanh có đăng ký kinh doanh,

v.v.) và khoản 2 Điều 2 của Luật BHXH (NLĐ là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam theo hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 12 tháng trở lên, không thuộc trường hợp di chuyển nội bộ, đủ tuổi nghỉ hưu). Trường hợp NLĐ quy định tại các điểm a, b, c, i, k, l khoản 1 và khoản 2 Điều 2 của Luật BHXH được cử đi học, thực tập, công tác trong và ngoài nước mà vẫn hưởng tiền lương ở trong nước thì cũng thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc.

Thứ hai, về tiền lương làm căn cứ đóng BHXH bắt buộc, Dự thảo Nghị định quy định là tiền lương tháng, bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác, trong đó:

(i). Mức lương theo công việc hoặc chức danh tính theo thời gian (theo tháng) của công việc hoặc chức danh theo thang lương, bảng lương do người sử dụng lao động (**NSDLĐ**) xây dựng theo quy định tại Điều 93 của Bộ luật Lao động, được thỏa thuận trong hợp đồng lao động.

(ii). Các khoản phụ cấp lương để bù đắp yếu tố về điều kiện lao động, tính chất phức tạp công việc, điều kiện sinh hoạt, mức độ thu hút lao động mà mức lương chưa được tính đến, hoặc tính chưa đầy đủ, được thỏa thuận trong hợp đồng lao động; không bao gồm khoản phụ cấp lương phụ thuộc hoặc biến động theo năng suất lao động, quá trình làm việc và chất lượng thực hiện công việc của NLĐ.

(iii). Các khoản bổ sung khác xác định được mức tiền cụ thể cùng với mức lương, được thỏa thuận trong hợp đồng lao động và trả thường xuyên, ổn định trong mỗi kỳ trả lương; không bao gồm các khoản bổ sung khác phụ thuộc hoặc biến động theo năng suất lao động, quá trình làm việc và chất lượng thực hiện công việc của NLĐ.

Tiền lương làm căn cứ đóng BHXH bắt buộc **không** bao gồm các chế độ và phúc lợi khác như thưởng theo quy định tại Điều 104 của Bộ luật Lao động, tiền thưởng sáng kiến; tiền ăn giữa ca; các khoản hỗ trợ xăng xe, điện thoại, đi lại, tiền nhà ở, tiền giữ trẻ, nuôi con nhỏ; hỗ trợ khi NLĐ có thân nhân bị chết, NLĐ có người thân kết hôn, sinh nhật của NLĐ, trợ cấp cho NLĐ gặp hoàn cảnh khó khăn khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và các khoản hỗ trợ, trợ cấp khác ghi thành mục riêng trong hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật lao động.

Thứ ba, về các trường hợp và số tiền truy thu, truy đóng BHXH bắt buộc, Dự thảo Nghị định quy định việc truy thu, truy đóng BHXH bắt buộc áp dụng đối với:

- (i).** NLĐ được tăng lương làm tăng mức đóng BHXH bắt buộc mà thời gian thực hiện hồi tố trở về trước;
- (ii).** NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài được gia hạn hợp đồng hoặc ký hợp đồng lao động mới ngay tại nước tiếp nhận lao động thực hiện truy đóng sau khi về nước;
- (iii).** Đối tượng thuộc điểm m và điểm n khoản 1 Điều 2 của Luật BHXH đóng sau thời hạn đóng BHXH chậm nhất (ngày cuối cùng của tháng tiếp theo ngay sau chu kỳ đóng).

Số tiền truy thu, truy đóng BHXH đối với nhóm (i) và nhóm (ii) là số tiền phải đóng BHXH bắt buộc theo quy định tại Điều 33, Điều 34 của Luật BHXH (mức đóng của NLĐ/NSDLĐ). Trường hợp đến hết ngày cuối cùng của tháng tiếp theo sau tháng có quyết định điều chỉnh tăng tiền lương hoặc tháng về nước mà NSDLĐ và NLĐ chưa thực hiện truy đóng BHXH bắt buộc thì cơ quan BHXH có quyền áp dụng biện pháp xử lý hành vi chậm đóng hoặc biện pháp xử lý hành vi trốn đóng theo các Điều 40, Điều 41 của Luật BHXH. Đối với nhóm (iii), số tiền truy thu, truy đóng BHXH là 3% tiền lương làm căn cứ đóng BHXH bắt buộc vào quỹ ốm đau và thai sản, 22% tiền lương làm căn cứ đóng BHXH bắt buộc vào quỹ hưu trí và tử tuất, và số tiền bằng 0,03%/ngày tính trên số tiền BHXH bắt buộc phải đóng và số ngày đóng sau thời hạn đóng BHXH chậm nhất (ngày cuối cùng của tháng tiếp theo ngay sau chu kỳ đóng).

Thứ tư, về trách nhiệm của NSDLĐ khi chậm đóng BHXH bắt buộc cho NLĐ đủ điều kiện hưởng BHXH hoặc thôi việc, chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc, Dự thảo Nghị định quy định NSDLĐ có trách nhiệm đóng đủ số tiền phải đóng BHXH bắt buộc quy định tại khoản 1 Điều 40 và khoản 1 Điều 41 của Luật BHXH đối với NLĐ đủ điều kiện hưởng BHXH hoặc thôi việc, chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc để kịp thời giải quyết chế độ BHXH cho NLĐ. Trường hợp NSDLĐ chưa đóng đủ số tiền phải đóng BHXH bắt buộc thì giải quyết chế độ BHXH trên cơ sở thời gian đã đóng BHXH đối với NLĐ đủ điều kiện hưởng chế độ BHXH, xác nhận thời gian đóng BHXH đến thời điểm đã đóng BHXH đối với trường hợp NLĐ thôi việc, chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc; sau khi thu hồi số tiền phải đóng BHXH bắt buộc thì xác nhận bổ sung thời gian đóng BHXH và thực hiện điều chỉnh lại mức hưởng chế độ BHXH.

Nhìn chung, các quy định của Dự thảo Nghị định được xây dựng theo hướng bảo đảm an sinh xã hội, phát triển hệ thống BHXH theo hướng đa dạng, linh hoạt, bảo đảm quyền lợi cho NLĐ. Ngoài một số nội dung đã phân tích ở trên, Dự thảo Nghị định còn quy định nhiều vấn đề quan trọng khác như lộ trình tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với chủ hộ kinh doanh (khoản 2 Điều 3 Dự thảo Nghị định), điều chỉnh tiền lương làm căn cứ đóng BHXH bắt buộc (Điều 16 Dự thảo Nghị định), v.v. Trong trường hợp Quý Khách hàng và độc giả mong muốn tìm hiểu thêm và tư vấn liên quan đến các chính sách và quy định mới của Dự thảo Nghị định và các liên quan đến BHXH nói chung, Văn phòng luật sư NHQuang&Cộng sự sẵn sàng giải đáp, cung cấp các ý kiến pháp lý liên quan.