

MỞ RỘNG QUYỀN LỢI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TÙ QUY ĐỊNH MỚI VỀ BẢO HIỂM XÃ HỘI BẮT BUỘC

ĐẶNG HUYỀN THU

Ngày 30/6/2025, Bộ trưởng Bộ Nội vụ đã chính thức ban hành Thông tư 12/2025/TT-BNV hướng dẫn Luật Bảo hiểm xã hội (BHXH) về BHXH bắt buộc (**Thông tư 12**). Văn bản được ban hành nhằm hướng dẫn một số điều của Luật BHXH 2024 giao Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (hiện nay là Bộ Nội vụ) quy định chi tiết, bao gồm một số nội dung về ngày làm việc; quy định việc tính, việc xác định điều kiện đối với từng trường hợp để giải quyết chế độ ốm đau (Khoản 6 Điều 45); việc tính, việc xác định điều kiện đối với từng trường hợp nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau khi ốm đau (Khoản 4 Điều 46); việc tính, việc xác định điều kiện đối với từng trường hợp hưởng chế độ thai sản (Khoản 5 Điều 59)... Thông tư này có hiệu lực từ 01/7/2025 và sẽ thay thế một số văn bản pháp luật có liên quan như Thông tư 59/2015/TT-BLĐTBXH quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật BHXH về BHXH bắt buộc; Thông tư 06/2021/TT-BLĐTBXH sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư 59/2015/TT-BLĐTBXH... Dưới đây là một số nội dung tiêu biểu của Thông tư 12:

Thứ nhất, sửa đổi, bổ sung một số nội dung liên quan đến chế độ ốm đau như sau:

- Thông tư 12 **mở rộng đối tượng** được hưởng chế độ ốm đau. Theo đó, văn bản này ghi nhận các trường hợp hưởng chế độ ốm đau cho người lao động (NLĐ) theo quy định tại Điều 42 Luật BHXH 2024, ví dụ như NLĐ điều trị khi mắc bệnh mà không phải bệnh nghề nghiệp, điều trị khi bị tai nạn mà không phải là tai nạn lao động, điều trị khi bị tai nạn khi đi từ nơi ở đến nơi làm việc... Bên cạnh đó, Thông tư 12 bổ sung thêm một số nhóm đối tượng đặc biệt như NLĐ nữ nhờ mang thai hộ, người chồng của lao động nữ nhờ mang thai hộ; lao động nữ đi làm sớm trong thời gian nghỉ thai sản (trước khi hết 6 tháng)... Ngoài ra, NLĐ làm việc ở vùng có điều kiện kinh tế đặc biệt khó khăn cũng được hưởng chế độ ốm đau, với thời gian hưởng căn cứ vào nghề, công việc hoặc nơi làm việc của NLĐ tại thời điểm NLĐ nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau.
- Thông tư 12 **quy định rõ ràng về cách tính ngày hưởng chế độ ốm đau**, thay vì quy định rải rác như tại Thông tư 59/2015/TT-BLĐTBXH. Theo đó, số ngày nghỉ việc được hưởng chế độ ốm đau được tính theo ngày làm việc không tính ngày nghỉ



lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần và không bao gồm thời gian trùng với thời gian nghỉ theo quy định của pháp luật về lao động hoặc nghỉ việc hưởng nguyên lương theo quy định của pháp luật chuyên ngành khác hoặc nghỉ việc hưởng chế độ thai sản, dưỡng sức phục hồi sức khỏe theo quy định của pháp luật về BHXH. Dưới đây là ví dụ tính ngày hưởng chế độ ốm đau:

Ví dụ 1: Ông A làm việc cho 01 công ty theo hợp đồng lao động xác định thời hạn 01 năm từ ngày 01/1/2026. Ngày 12/1/2026, ông A bị tai nạn phải điều trị đến hết ngày 31/1/2026. Theo quy định, thời gian hưởng chế độ ốm đau của ông A là 18 ngày (từ ngày 12/1 đến 31/01/2026, trừ 02 ngày nghỉ hằng tuần).

Thứ hai, sửa đổi, bổ sung một số nội dung liên quan đến chế độ thai sản như sau:

- Thông tư 12 **bổ sung điều kiện hưởng chế độ thai sản**. Cụ thể, Thông tư 12 bổ sung điều kiện hưởng chế độ thai sản với lao động nữ sinh con nhưng trước đó phải nghỉ để điều trị vô sinh. Theo đó, lao động nữ sinh con thuộc trường hợp này phải đóng BHXH bắt buộc từ đủ 6 tháng trở lên trong thời gian 24 tháng liền kề trước khi sinh con. Với trường hợp mang thai thông thường, khung thời gian 12 tháng liền kề trước khi sinh con vẫn được áp dụng. Một ví dụ cụ thể cho trường hợp hưởng chế độ thai sản với lao động nữ sinh con nhưng trước đó phải nghỉ để điều trị vô sinh như sau:

Ví dụ 2: Chị B có thời gian đóng BHXH bắt buộc liên tục từ tháng 1/2025 đến tháng 8/2025. Do hiếm muộn, chị B xin nghỉ việc để đi điều trị vô sinh, chị B có thai và sinh con ngày 14/1/2027. Chị B thuộc trường hợp phải nghỉ việc để điều trị vô sinh, trong khoảng thời gian 24 tháng trước khi sinh (tính từ tháng 1/2025 đến tháng 12/2026) có 08 tháng đóng BHXH bắt buộc. Như vậy, chị B đủ điều kiện hưởng chế độ thai sản khi sinh con.

- Thông tư 12 **mở rộng thời gian hưởng chế độ thai sản**. Tiêu biểu, Thông tư 12 tăng thời gian nghỉ khám thai cho lao động nữ. Cụ thể, NLĐ nữ mang thai được nghỉ tối đa 05 lần khám thai, mỗi lần không quá 02 ngày làm việc (không tính ngày nghỉ, lễ, Tết). So với quy định cũ, mỗi lần khám chỉ được nghỉ 01 ngày. Bên cạnh đó, thời gian nghỉ thai sản cho lao động nam cũng có sự điều chỉnh. Trước đây, lao động nam chỉ được nghỉ trong khoảng thời gian 30 ngày kể từ ngày vợ sinh con và tổng thời gian không quá thời gian pháp luật cho phép. Mặc dù Thông tư 12 không còn quy định cụ thể nội dung này, Luật BHXH 2024 đã ghi nhận lao động nam nghỉ việc hưởng chế độ thai sản trong khoảng thời gian 60 ngày kể từ ngày vợ sinh con.

Có thể thấy những thay đổi tại Thông tư 12 đang mở rộng hơn quyền lợi của NLĐ, từ đó cho thấy sự quan tâm của Nhà nước đến lợi ích của người dân và các vấn đề an sinh xã hội tại Việt Nam. Không chỉ NLĐ, người sử dụng lao động nên nghiên cứu văn bản này để có kế hoạch áp dụng phù hợp trong quá trình hoạt động, đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ cũng như tuân thủ quy định pháp luật. Trong trường hợp Quý Khách hàng có nhu cầu tìm hiểu chi tiết hơn về các quy định trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội, Văn phòng luật sư NHQuang&Cộng sự sẵn sàng tư vấn, giải đáp, và hỗ trợ Quý Khách hàng thực hiện các thủ tục có liên quan (nếu có).