

MỘT SỐ QUY ĐỊNH MỚI VỀ HƯỚNG DẪN THI HÀNH MỘT SỐ ĐIỀU CỦA LUẬT BẢO HIỂM XÃ HỘI VỀ BẢO HIỂM XÃ HỘI BẮT BUỘC

NGỌC HÀ

Ngày 07/07/2021, Bộ Lao động, Thương Binh và Xã hội đã ban hành Thông tư 06/2021/TT-BLĐTBXH sửa đổi Thông tư 59/2015/TT-BLĐTBXH hướng dẫn Luật Bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội bắt buộc (**Thông tư 06**). Thông tư có hiệu lực vào ngày 01/09/2021 và có một số nội dung nổi bật liên quan đến quyền lợi của người lao động như sau:

Thứ nhất, bổ sung các khoản thu nhập không tính đóng BHXH bắt buộc. Nhằm phù hợp với Điều 3 Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH hướng dẫn Bộ luật Lao động về nội dung của hợp đồng lao động, Hội đồng thương lượng tập thể và nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản, nuôi con, Thông tư 06 đã bổ sung thêm các khoản thu nhập không tính đóng bảo hiểm xã hội (**BHXH**) bắt buộc bao gồm: "*Các khoản bổ sung không xác định được mức tiền cụ thể cùng với mức lương thỏa thuận trong hợp đồng lao động, trả thường xuyên hoặc không thường xuyên trong mỗi kỳ trả lương gắn với quá trình làm việc, kết quả thực hiện công việc của người lao động*", bên cạnh các khoản thu nhập không tính đóng BHXH 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 người lao động có thân nhân bị chết, người lao động có người thân kết hôn, sinh nhật của người lao động, trợ cấp cho người lao động gặp hoàn cảnh khó khăn khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp....

Thứ hai, quy định về việc tính thời gian trong trường hợp nghỉ phép năm trùng với thời gian nghỉ thai sản. Thông tư 06 đưa ra hướng dẫn cụ thể về việc tính thời gian nghỉ chế độ thai sản theo quy định tại Điều 32, Điều 33, khoản 2 Điều 34 và Điều 37 Luật BHXH trùng với thời gian NLĐ đang nghỉ phép hằng năm, nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương theo quy định của pháp



luật lao động như sau:

- Thời gian trùng với thời gian nghỉ phép hằng năm, nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương không được tính hưởng chế độ thai sản;
- Thời gian nghỉ việc ngoài thời gian nghỉ phép hằng năm, nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương được tính hưởng chế độ thai sản theo quy định tại Điều 32, Điều 33, khoản 2 Điều 34 và Điều 37 Luật BHXH.

Thứ ba, quy định rõ trường hợp hưởng trợ cấp một lần khi sinh con với lao động nam theo Điều 38 Luật BHXH, Khoản 5 Điều 1. Theo đó, Thông tư 06 đã bổ sung điểm c và d khoản 2 Điều 9 Thông tư 59/2015/TT-BLĐTBXH như sau:

- Trường hợp người mẹ tham gia BHXH nhưng không đủ điều kiện hưởng chế độ thai sản khi sinh con mà người cha đã đóng BHXH đủ 06 tháng trong 12 tháng trước khi sinh con thì người cha được hưởng trợ cấp một lần khi sinh con là 02 tháng lương cơ sở tại tháng sinh con cho mỗi con.
- Người chồng của người mẹ nhờ mang thai hộ được hưởng trợ cấp một lần theo quy định tại khoản 1 Điều 9 Thông tư 59/2015/TT-BLĐTBXH.

Thứ tư, quy định mức hưởng chế độ ốm đau khi nghỉ không trọn tháng. Khoản 2, Điều 1, Thông tư 06 đã sửa đổi, bổ sung cách tính hưởng chế độ ốm đau mà cần chữa bệnh dài ngày của những ngày nghỉ lẻ không trọn tháng tại điểm b, khoản 2, Điều 6, Thông tư 59/2015/TT-BLĐTBXH theo công thức như sau:

Mức hưởng = Tiền lương đóng bảo hiểm xã hội của tháng liền kề trước khi nghỉ việc/ 24 ngày x Tỷ lệ hưởng chế độ ốm đau (%) x Số ngày nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau.

Theo đó, đối với việc người lao động nghỉ ốm đau có ngày lễ không trọn tháng thì người lao động sẽ được hưởng theo mức theo tỷ lệ tương ứng với số ngày lễ đó và tối đa bằng mức trợ cấp ốm đau một tháng.

Đồng thời, Thông tư 06 cũng sửa đổi, bổ sung về mức hưởng chế độ ốm đau đối với người lao động thuộc đối tượng đóng BHXH bắt buộc vào quỹ ốm đau và thai sản bị ốm đau, tai nạn mà không phải tai nạn lao động hoặc phải nghỉ việc để chăm sóc con dưới 7 tuổi bị ốm đau có thời gian nghỉ việc từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng (bao gồm cả trường hợp nghỉ việc không hưởng tiền lương). Theo đó, mức hưởng sẽ được tính trên mức tiền lương đóng BHXH của tháng liền kề trước khi nghỉ việc thay vì được tính trên tiền lương tháng làm căn cứ đóng BHXH của chính tháng đó như quy định tại khoản 3, Điều 6, Thông tư 59/2015/TT-BLĐTBXH. Trong trường hợp các tháng liên tiếp theo người lao động vẫn tiếp tục bị ốm và phải nghỉ việc thì mức hưởng chế độ ốm đau được tính trên tiền lương tháng làm căn cứ đóng BHXH của tháng liền kề trước khi nghỉ việc.



MỘT SỐ BÌNH LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

Thông tư 06 đã sửa đổi, bổ sung khá nhiều quy định hướng dẫn chi tiết mà pháp luật hiện hành còn thiếu sót trong các chế độ BHXH bắt buộc hoặc chưa phù hợp với các quy định pháp luật có liên quan. Điều này giúp đảm bảo cho các quyền lợi của người lao động trong quá trình tham gia BHXH bắt buộc được bảo vệ tốt hơn và đầy đủ hơn. Đây cũng là một trong những nỗ lực của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội nhằm tăng cường và hoàn thiện các chính sách về BHXH cho người lao động Việt Nam.

Người lao động, các doanh nghiệp cần cập nhật và nghiên cứu các quy định của Thông tư 06 để áp dụng phù hợp trong quá trình thực hiện các thủ tục về BHXH, đảm bảo các quyền lợi của người lao động tại doanh nghiệp trong thời gian tới.